جمهورية مصر العربية

محكمة النقض

المكتب الفني

المجموعات المدنية

قضاء النقض العمالي

في شأن العاملين

بالبنوك وشركات البترول والكهرباء والاتصالات والمياه

والاستثمار والمؤسسات الصحفية

إعداد

القاضي/ أحمد إسماعيل الشاذلي

رئيس المجموعة العمالية

وأعضاء المجموعة العمالية

مراجعة

القاضي/ محمد أيمن سعدالدين

نائب رئيس محكمة النقض

الرئيس المساعد للمكتب الفنى

لمحكمة النقض

إشراف

القاضي/ حسنى عبد اللطيف

نائب رئيس محكمة النقض

رئيس المكتب الفني لمحكمة النقض

٢٠٢١

بسم الله الرحمن الرحيم

تقديم

ينهض المكتب الفني لمحكمة النقض برسالة جليلة ؛ هي إتاحة المبادئ القانونية التي تقررها المحكمة للمشتغلين والمهتمين بالقانون كافة ، وتنبع رسالة المكتب الفني من اختصاصاته التي خولها له قرار إنشائه الصادر من رئيس محكمة النقض بتاريخ ١٩٥٠/١٠/١٢ ثم قوانين السلطة القضائية المتعاقبة ، وتتمثل اختصاصات المكتب الفني – كما جاء بنص المادة الخامسة من قانون السلطة القضائية الحالي – في استخلاص المبادئ القانونية من أحكام المحكمة وتبويبها ونشرها ومن ثم إصدار مجموعات الأحكام والنشرة التشريعية ، بالإضافة للإشراف على أعمال المكتبة وجدول المحكمة ، وإعداد البحوث الفنية ، وجميع ما يطلبه رئيس المحكمة .

وتنص المادة الثانية عشر من دستور مصر ٢٠١٤ على أن " العمل حق ، وواجب ، وشرف تكفله الدولة ، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل" كما تنص المادة الثالثة عشر منه على أن " تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفى العملية الإنتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعى ، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ، ويحظر فصلهم تعسفياً ، وذلك كله على النحو الذى ينظمه القانون ". وهو ما فصله المشرع فى قوانين العمل المتعاقبة حتى القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بما يضمن حقوق العامل ورب العمل .

وقد شاركت محكمة النقض في توحيد الفهم القانونى وتفسير وتأويل أحكام قانون العمل، فتضمن قضاؤها الكثير من المبادئ القانونية التى أضاءت السبيل لفهم وتطبيق القانون على وجهه الصحيح ، كما شمل قضاؤها عديداً من التطبيقات المهمة مما انعكس على الحياة اليومية للمواطن وأثرها على النواحى الاقتصادية فى المجتمع ، فالإنتاج هو عصب الحياة الاقتصادية وأهم ركائزها علاقة عمل مستقرة فى ظل قواعد قانونية واضحة تعمل على إحداث التوازن بين العامل ورب العمل وهو ما تقوم به محكمة النقض من خلال إرساء المبادئ القانونية له .

وإذ يضطلع المكتب الفنى لمحكمة النقض برسالته ويستمر فى ممارسة اختصاصاته التي عهد بها القانون إليه ، ونفاذاً لتكليفات **معالى القاضي الجليل / عبدالله عمر شوضة رئيس محكمة النقض** بتطوير إصدارات المكتب الفني كافة ، يأتي هذا الإصدار ليتضمن المبادئ كافة التي استقر عليها قضاء النقض العمالى بشكل يسهل معه تداوله ورقياً وإلكترونياً، ويصير تصفحه عبر مختلف وسائط الاطلاع على المحررات يسيراً ، لاسيما وأنه أول إصدار يتم إعداده وترتيب قواعده تبعا للنظم القانونية ولوائح جهات العمل المختلفة من بنوك وشركات المساهمة وشركات البترول وأخرى تخضع لأحكام قانون الاستثمار بما يتيح سهولة الاطلاع والبحث والوصول للمبدأ المطلوب بدقة.

ونصبو إلى تحقيق عدة غايات لعل أهمها : تيسير الاطلاع الإلكترونى للسادة قضاة المحكمة ، وتوفير الوقت والجهد والمال ، مع سرعة التداول والنشر بين القضاة وغيرهم من المشتغلين بالحقل القانونى .

ويطيب لى أن أتقدم بالشكر **لمعالى القاضي الجليل / محمد أيمن سعد الدين "نائب رئيس محكمة النقض – رئيس المكتب الفني المساعد** " الذى راجع الإصدار

ونقحه ، كما أنه لا يَدخر جهداً فيما يُسند إليه من عملٍ ، ورئيس المجموعة العمالية **القاضى/ أحمد إسماعيل الشاذلى** لما بذل من جهد في مراجعة وتنقيح هذا الإصدار، والسادة القضاة أعضاء المجموعة العمالية بالمكتب الفني وهم :

- **القاضى / وسام أحمد بدران .**
- **الرئيس المحكمة / عمرو سمير شفيق**
- **الرئيس بالمحكمة / وليد أحمد حسوب.**
- **الرئيس بالمحكمة / محمود محمد عامر.**
- **الرئيس بالمحكمة / أحمد سلامة عبد المجيد.**
- **الرئيس بالمحكمة/ أحمد عبد الرحمن البرديسى.**
- **الرئيس بالمحكمة / عمرو عباس أبو عميرة.**
- **الرئيس بالمحكمة / هيثم محمد اليمنى .**
- **الرئيس بالمحكمة / محمد أحمد خضير.**

والقاضى/ عدلى إسماعيل درويش

رئيس مجموعة النشر بالمكتب الفنى

داعين المولى عز وجل أن ينفع بهذا العلم، ويبارك فيه ويحفظ مصرنا الغالية.

فبراير ٢٠٢١

رئيس المكتب الفني لمحكمة النقض

القاضي / حسنى عبد اللطيف

نائب رئيس محكمة النقض

فهرس عام

البنوك ١٧

شركات البترول..... ٩١

شركات الكهرباء.....١٤٥

الشركة المصرية للاتصالات.....٢٨٩

شركة مياه الشرب والصرف الصحي.....٣٤٥

مؤسسات صحفية.....٣٥٤

الشركات الخاضعة لأحكام قانون الاستثمار.....٣٥٨

فهرس موضوعی

الموضوع القاعدة – الصفحة

البنوك

أجر ..... ﴿١﴾ ١٧
أرباح ..... ﴿٧﴾ ٢٢
الاستقالة ..... ﴿٨﴾ ٢٣
إنهاء الخدمة ..... ﴿١١﴾ ٢٤
بدل التفرغ ..... ﴿١٨﴾ ٢٩
ترقية ..... ﴿٢٠﴾ ٣١
تقدير كفاية ..... ﴿٢٦﴾ ٣٦
تعيين ..... ﴿٤٦﴾ ٤٨
جزاءات العاملين ببنوك القطاع العام ..... ﴿٤٩﴾ ٥١
ضم مدة الخدمة ..... ﴿٥٤﴾ ٥٥
ضم مدة الخدمة العسكرية ..... ﴿٥٩﴾ ٦٠
علاوات ..... ﴿٦١﴾ ٦٢
علاوات العاملين في بنك التنمية والائتمان الزراعي ..... ﴿٦٣﴾ ٦٣
فصل العامل ..... ﴿٦٩﴾ ٦٩
مقابل ساعات العمل الإضافية ..... ﴿٧٢﴾ ٧٢
المقابل النقدي للإجازات ..... ﴿٧٤﴾ ٧٤
مكافأة التقاعد المبكر ..... ﴿٨٧﴾ ٨٢
نقل العامل ..... ﴿٩٠﴾ ٨٥

الموضوع القاعدة – الصفحة

شركات البترول

إصابة عمل ..... ﴿٩٥﴾ ٩١
أقدمية ..... ﴿٩٨﴾ ٩٣
انتهاء الخدمة ..... ﴿١٠٠﴾ ٩٤
ترقية ..... ﴿١٠٤﴾ ٩٧
تسوية ..... ﴿١١٥﴾ ١٠٦
تعيين ..... ﴿١١٦﴾ ١٠٧
تعيين المعوقين ..... ﴿١٢٠﴾ ١١٢
جزاءات العاملين بالقطاع العام ..... ﴿١٢١﴾ ١١٣
ضم مدة الخبرة السابقة ..... ﴿١٢٣﴾ ١١٤
ضم مدة الخدمة العسكرية ..... ﴿١٢٨﴾ ١١٩
علاوات ..... ﴿١٣٨﴾ ١٢٧
علاوة ترقية ..... ﴿١٤٠﴾ ١٣٠
علاوة الجدارة ١٣١
المسئولية التقصيرية ..... ﴿١٤٢﴾ ١٣٢
نقل العامل ..... ﴿١٤٥﴾ ١٣٤

شركات الكهرباء١٤٥

إجازات ..... ﴿١٥٨﴾ ١٤٥
إدارات قانونية ..... ﴿١٥٩﴾ ١٤٦

الموضوع	القاعدة – الصفحة
إنهاء الخدمة	﴿١٦٠﴾ ١٤٧
فصل العامل	﴿١٦٥﴾ ١٥١
بدلات	﴿١٦٦﴾ ١٥٣
بدل التفرغ	﴿١٧٥﴾ ١٥٧
بدل طبيعة العمل	﴿١٧٨﴾ ١٦١
ترقية	﴿١٨٨﴾ ١٦٧
تسوية	﴿١٩٨﴾ ١٧٦
تعيين	﴿٢١٣﴾ ١٨٦
التعيين في الوظائف العليا	﴿٢٢٢﴾ ١٩٤
تعيين المعوقين	﴿٢٢٤﴾ ١٩٦
تقدير كفاية	﴿٢٢٥﴾ ١٩٨
حافز ترك الخدمة	﴿٢٣١﴾ ٢٠٢
حافز التقدير	﴿٢٣٢﴾ ٢٠٤
صناديق التأمين الخاصة	﴿٢٤١﴾ ٢١٤
ضم مدة الخدمة	﴿٢٤٣﴾ ٢١٦
ضم مدة الخبرة السابقة	﴿٢٥١﴾ ٢٢٢
تأدية خدمة عسكرية	﴿٢٧٠﴾ ٢٣٧
ضم مدة الخدمة العسكرية	﴿٢٧١﴾ ٢٣٨
عقد العمل	﴿٢٨٣﴾ ٢٤٨
علاوات	﴿٢٨٤﴾ ٢٤٩

الموضوع	القاعدة – الصفحة
العلاوة التشجيعية	﴿٢٨٥﴾ ٢٥٢
فصل العامل	﴿٢٨٧﴾ ٢٥٣
المقابل النقدي للإجازات	﴿٢٨٨﴾ ٢٥٤
المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية	﴿٣١٤﴾ ٢٧٤
مكافأة نهاية الخدمة	﴿٣١٥﴾ ٢٧٥
منحة نهاية الخدمة	﴿٣٢٤﴾ ٢٨٣
مكافأة نهاية العضوية	﴿٣٢٦﴾ ٢٨٥
نقل العامل	﴿٣٢٧﴾ ٢٨٦

الشركة المصرية للاتصالات

أقدمية	﴿٣٣٠﴾ ٢٨٩
انهاء الخدمة	﴿٣٣١﴾ ٢٩٠
ترقية	﴿٣٣٩﴾ ٢٩٥
تسوية	﴿٣٤٠﴾ ٢٩٧
تعيين	﴿٣٤٧﴾ ٣٠٣
تقدير كفاية	﴿٣٥٠﴾ ٣٠٦
جزاءات	﴿٣٦٣﴾ ٣١٥
الجزاءات التأديبية للعاملين	﴿٣٦٤﴾ ٣١٦
ضم مدة الخبرة السابقة	﴿٣٦٧﴾ ٣٢١
ضم مدة الخدمة العسكرية	﴿٣٧٠﴾ ٣٢٣

الموضوع	القاعدة – الصفحة
علاوات	٣٢٤
علاوات خاصة	﴿٣٧٢﴾ ٣٢٧
العلاوات الدورية	﴿٣٧٤﴾ ٣٢٧
فصل العامل	﴿٣٧٥﴾ ٣٢٩
معاش الأجر الأساسي	﴿٣٨٢﴾ ٣٣٤
مكافأة صندوق التأمين الخاص	﴿٣٨٣﴾ ٣٣٥
اشتراكات التأمين	﴿٣٨٤﴾ ٣٣٦
مدة الشركة	﴿٣٨٦﴾ ٣٣٨
مشروعات المناطق الحرة	﴿٣٨٩﴾ ٣٤١

شركة مياه الشرب والصرف الصحي

ضم مدة الخبرة السابقة	﴿٣٩٢﴾ ٣٤٥
ضم مدة الخدمة العسكرية	﴿٣٩٥﴾ ٣٤٧
المقابل النقدي للإجازات	﴿٣٩٨﴾ ٣٥٠

مؤسسات صحفية

المقابل النقدي للإجازات	﴿٤٠١﴾ ٣٥٤

الشركات الخاضعة لأحكام قانون الاستثمار

اشتراكات التأمين	﴿٤٠٣﴾ ٣٥٨

الموضوع القاعدة – الصفحة
مدة الشركة ..... ﴿٤٠٥﴾ ٣٦٠
مشروعات المناطق الحرة ..... ﴿٤٠٨﴾ ٣٦٢

الفصل الأول

البنوك

أجر

﴿١﴾

الموجز: الأجر. ماهيته. من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل. براءة ذمة صاحب العمل من الوفاء به. شرطه. تقديمه دليلاً كتابياً موقع عليه من العامل يفيد استلامه له بعناصره ومفرداته. م ٤٥ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿**الطعن رقم ٩٣٨٨ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣**﴾

القاعدة: مؤدى النص في المادة "٣٥" من قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ – المنطبقة على واقعة النزاع – والمقابلة للمادة "٤٥" من قانون العمل الحالي الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن الأجر من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وأن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من الوفاء بهذا الأجر إلا إذا قدم دليلاً كتابياً سواء السجل المعد لذلك أو كشف صرف الأجور موقع عليه من العامل بما يفيد استلامه هذا الأجر بكامل عناصره ومفرداته.

﴿٢﴾

الموجز: عقد العمل. ماهيته. من العقود الرضائية. الأجر في عقد العمل. تحديده باتفاق طرفيه. عدم جواز تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا باتفاقهما.

﴿**الطعن رقم ٩٣٨٨ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن عقد العمل من العقود الرضائية يُحدد الطرفان الأجر فيه باتفاقهما ومتى حدد الطرفان الأجر فلا يجوز تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا باتفاقهما.

الفهرس الموضوعى

﴿٣﴾

الموجز: صدور قرار من البنك المركزي بدمج بنك الاعتماد والتجارة الذي كان يعمل به الطاعنون في البنك المطعون ضده. أثره. التزام الأخير بالوفاء بالأجر المستحق للطاعنين وبالقدر المنصوص عليه بعقد عمل كل منهما. م ٩ ق العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿**الطعن رقم ٩٣٨٨ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من تقرير الخبير المقدم في الدعوى والمقدمة صورته رفق الطعن أن الطاعنين التحقا بالعمل لدى بنك الاعتماد والتجارة، الأول بموجب عقد العمل المؤرخ ١٩٨١/١١/١٦ وبأجر مقداره "٣٥٠ دولار أمريكي" شهرياً، والثانية بموجب عقد العمل المؤرخ ١٩٧٨/١١/٢٥ وبأجر مقداره "٢٦٠ دولار أمريكي" شهرياً، وبموجب قرار صادر من البنك المركزي بتاريخ ١٩٩٢/١٢/٢٤ تم دمج هذا البنك في البنك المطعون ضده "بنك مصر" اعتباراً من ١٩٩٣/١/٢٤، ومن ثم فقد أضحى هذا البنك مسئولاً عن الوفاء بالأجر المستحق للطاعنين وبالقدر المنصوص عليه بعقد عمل كل منهما إعمالاً للمادة التاسعة من قانون العمل الخاص رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿٤﴾

الموجز: الأجور والمرتبات وما في حكمها والمبالغ المستحقة للعاملين المصريين والمحددة في عقود العمل الخاصة بهم بوحدات النقد الأجنبي. سدادها بما يعادلها بالجنيه المصري على أساس أعلى سعر صرف معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ. م ٢ من قرار وزير الاقتصاد والتجارة ٤٥ لسنة ١٩٨٩ الصادر بق ٤٣ لسنة ١٩٧٤، قرار رئيس مجلس الوزراء ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩. عدم تقديم البنك المطعون ضده الدليل الكتابي على تقاضي الطاعنين الأجر المحدد بعقد عمل كل منهما طبقاً للقرارين سالفي الذكر. أثره. التزامه بتعويضهما عن صرف مستحقاتهما وفقاً لسعر الصرف المعلن وبما لا يقل عن الفرق بين ما تم صرفه لهما وما كان يتعين صرفه. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وقصور.

﴿**الطعن رقم ٩٣٨٨ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣**﴾

القاعدة : صدور قرار وزير الاقتصاد والتجارة رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لنظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة الصادرة بالقانون رقم ٤٣ لسنة

الفهرس الموضوعى

١٩٧٤ ونص في مادته الثانية على إضافة مادة جديدة برقم ٣٠ مكرر إلى اللائحة التنفيذية المشار إليها تنص على أن "الأجور والمرتبات وما في حكمها وغيرها من المبالغ المستحقة للعاملين المصريين والمحددة في عقود العمل الخاصة بهم بوحدات النقد الأجنبي يتم سدادها بما يعادلها بالجنيه المصري على أساس أعلى سعر صرف معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ، وهو ذاته الحكم الذي تضمنه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ باللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار الصادر بالقانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ والمستبدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٠٨ لسنة ١٩٩٧ فإن البنك المطعون ضده "بنك مصر" ووفقاً لهذين القرارين يكون ملتزماً بتقديم الدليل الكتابي على تقاضي الطاعنين الأجر المحدد بعقد عمل كل منهما بالدولار الأمريكي وما طرأ عليه من زيادات تقررت بموجب قرارات أو لوائح البنك بما يعادله بالجنيه المصري محسوباً على أساس أعلى سعر معلن من البنك المركزي للدولار الأمريكي في اليوم العشرين من شهر الاستحقاق اعتباراً من تاريخ العمل بالقرارين سالفي الذكر وحتى تاريخ انتهاء خدمة كل منهما، وإذ لم يقدم البنك المطعون ضده هذا الدليل فإنه يكون مسئولاً عن تعويض الطاعنين عن الأضرار التي لحقت بهما من جراء امتناعه عن صرف المستحق لهما من أجور وفقاً للسعر المعلن عن البنك المركزي وبما لا يقل عن الفرق بين ما تم صرفه لهما وما كان يتعين صرفه نفاذاً للقرارين سالفي الذكر، ولا يُغير من ذلك قرار البنك المندمج بتحديد سعر صرف الدولار الامريكي بمبلغ "١٨٠ قرشا" لبطلان هذا القرار لتضمنه تعديلاً للأجر بإرادة البنك المنفردة ودون موافقه الطاعنين، ولا يُغير من ذلك أيضاً امتناع البنك المطعون ضده بدون مبرر من تقديم المستندات المثبتة للأجور المستحقة للطاعنين وما تم صرفه منها إذ للقاضي وفقاً للمادة ٦٨٢ من القانون المدني في حالة تعذر تحديد الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل أن يحدد هذا الأجر وفقاً لأجر المثل إن وجد فإن تعذر ذلك حدد الأجر وفقاً لعرف المهنة فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى لمجرد عدم تقديم الطاعنين المستندات المثبتة لقيمة ما تم صرفه لهما من أجر والفرق بينه وبين السعر المعلن من البنك المركزي ودون فحص ما قدمه الطاعنان من مستندات أمام الخبير المنتدب في الدعوى، فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب قد خالف القانون.

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية العمال المنقولين من بنك الاعتماد والتجارة إلى بنك مصر ومنهم المطعون ضدهم في تقاضي مستحقاتهم المالية بالدولار الأمريكي بدلاً من الجنيه

الفهرس الموضوعى

المصـــري رغم سابقة القضاء بعدم الأحقية بموجب حكم حاز قوة الأمر المقضي. أثره. جواز الطعن فيه بطريق النقض.

﴿**الطعن رقم ٦١٧٦، ٧٤٩٢ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/١٨**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم قد سبق وأن أقاموا "وآخرين" العديد من الدعاوى القضائية ضد البنك الطاعن "بنك مصر" بطلب جوهري وأساسي وهو أحقيتهم في تقاضي مستحقاتهم المالية من البنك الطاعن بالدولار الأمريكي بدلاً من الجنيه المصري ومن ذلك الدعوى رقم ١٩٢٥ لسنة ٢٠٠٣ عمال جنوب القاهرة الابتدائية وقضى فيها برفض طلبات المطعون ضدها الأولى، ولم يستأنف هذا الحكم، والدعوى رقم ٢١٠٤ لسنة ٢٠١٠ عمال كلى جنوب القاهرة وقضى فيها بسقوط حق المطعون ضدها الأولى ـ وآخرين ـ بالتقادم الحولي، والدعوى رقم ٤٠١ لسنة ١٠ ق اقتصادية القاهرة وقضى فيها بجلسة ٢٠١٨/١١/١٣ برفض طلبات المطعون ضدها الأولى وآخرين، والدعوى رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩١ عمال جنوب القاهرة الابتدائية المرفوعة من المطعون ضدهما الأولى والثاني واستئنافها رقم ٧٠٤ لسنة ١١٢ ق القاهرة وحكمها الناقض الصادر بجلسة ٢٠١٠/٥/٢ في الطعنين رقمي ١٤١٦، ١٩٦٠ لسنة ٦٦ ق والذي أهدرت حجيته بالحكم الصادر أيضا من محكمة النقض بتاريخ ٢٠١٩/٣/٥ في الطعن رقم ١١٨٤٢ لسنة ٨٨ ق والذي قطع بعدم أحقية العمال المنقولين من بنك الاعتماد إلى البنك الطاعن في صرف مستحقاتهم المالية بالدولار الأمريكي، والدعوى رقم ٦٣ لسنة ٢٠٠٢ عمال جنوب القاهرة الابتدائية واستئنافها رقم ٩٨١ لسنة ١١٩ ق القاهرة الذى قضى بسقوط حق المطعون ضدها الأخيرة ـ وآخرين ـ في المطالبة بالتقادم الحولي وكانت الأحكام التي صدرت في تلك الدعاوى قد حازت حجية الأمر المقضي وبعضها أصبح باتاً وجميعاً قطعت بعدم أحقية العمال المنقولين من بنك الاعتماد والتجارة إلى بنك مصر ومنهم المطعون ضدهم في تقاضي مستحقاتهم المالية بالدولار الأمريكي بدلاً من الجنيه المصـــري وقرر بعضها "بعض هذه الأحكام" بسقوط حق المطعون ضدهما الأولى والأخيرة في المطالبة بالتقادم الحولي. وكان الحكم المطعون فيه قد قضى ـــ رغم ذلك ـــ للمطعون ضدهم بالفروق المالية ـ محل النزاع ـ على قولٍ خاطئ من أنها تمثل الفرق الناتج عن صرف مستحقاتهم بالجنيه المصري ومن ثم يكون

الفهرس الموضوعى

قد فصل في النزاع على خلاف الأحكام آنفة البيان والتي حازت قوة الأمر المقضي بما يجعل الطعن فيه بالنقض جائز.

﴿٦﴾

الموجز: انتقال المطعون ضدهما الأولى والثاني للعمل بالبنك الطاعن "بنك مصر" لدمج بنك الاعتماد والتجارة به. أثره. خضوعهما لنظام العمل والأجور المنطبق على العمال الأصليين به. علة ذلك. ثبوت تقاضي المطعون ضدهما الأولى والثاني لمستحقاتهما المطالب بها بالجنيه المصري دون نقصان واستقالة المطعون ضدها الثالثة من عملها قبل تاريخ هذا الدمج. مؤداه. رفض دعواهم.

﴿الطعن رقم ٦١٧٦، ٧٤٩٢ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت أن مجلس إدارة البنك المركزي المصري قد أصدر بتاريخ ١٩٩٢/١٢/٢٤ قراراً بإدماج بنك الاعتماد والتجارة "مصر" في البنك الطاعن "بنك مصر" بدءاً من ١٩٩٣/١/٢٤ نتيجة تصفية وإفلاس بنك الاعتماد والتجارة بمدينة "لندن" وتنفيذاً لذلك فقد صدر قرار من مجلس إدارة البنك الطاعن في ١٩٩٣/١/٦ بنقل جميع العاملين ببنك الاعتماد والتجارة إلى وظائف معادلة لوظائفهم مراعاة منه للجانب الاجتماعي والإنساني حتى لا يتركوا بلا عمل ولا مورد رزق، وهو ما يتفق مع المبدأ المستقر من أن " العامل ينقل بمركزه القانوني والمالي وليس بنظامه القانوني لاختلاف أنظمة العمل بين "حكومي، كادر خاص، وقطاع عام، وقطاع أعمال عام، واستثماري" ومن ثم أخضع الطاعن جميع العاملين لديه "الأصليين والوافدين" لنظام موحد للعمل والأجور يقضى بصرف مستحقات جميع العاملين المالية بالجنيه المصري دون تمييز بين أحدٍ منهم، وقد تم بالفعل صرف مستحقات المطعون ضدهما الأولى والثاني دون نقص، مضافاً إليها الأرباح والحوافز والبدلات والعلاوات المقررة للعاملين الأصليين بالجنيه المصري، ولم يتثبت أن الطاعن قد انتقص من أجرهما شيئاً أو اعتراض من أي منهما على ذلك في حينه، هذا عن المطعون ضدهما الأولى والثانية، أما عن المطعون ضدها الثالثة، فإن الثابت أنها قد استقالت من عملها لدى بنك الاعتماد والتجارة بتاريخ ١٩٩١/٩/١ قبل تاريخ دمجه في البنك الطاعن، ولم يثبت أنها أدت أي عمل للطاعن

الفهرس الموضوعى

تستحق عنه أجراً أو أن هذا البنك قد حجب عنها أي حق مالي لها، الأمر الذي تضحى معه دعوى المطعون ضدهم بلا دليل يساندها ويضحى الأمر برفضها حتماً مقضياً.

أرباح

﴿٧﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك "بنك التعمير والإسكان" عدم اعتبار أعضائه عاملين لدى البنك. تخصيص نسبة مئوية من الأرباح لطائفة رئيس مجلس الإدارة مختلفة عن نسبة العمال والموظفين. أثره. منع مزاحمة طائفة رئيس مجلس الإدارة للعمال والموظفين في نسبتهم. مؤداه. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية البنك في المطالبة برد المبالغ التي تقاضاها الطاعن من حصة العاملين بالبنك. صحيح. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١١٤٧٤ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٨/٣٠﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن علاقة الطاعن بالبنك المطعون ضده "بنك التعمير والإسكان" هي علاقة من نوع خاص باعتباره نائباً لرئيس مجلس الإدارة وممثلا لصندوق التأمين الخاص بالعاملين بالبنك، وكان مفاد نص المادة ٨٨ من قانون الشركات المساهمة، والمادة ٥٣ من لائحة النظام الأساسي للبنك أن هناك فرقاً بين طائفتين، أولهما: طائفة رئيس مجلس الإدارة وثانيهما: طائفة الموظفين والعمال، ولكل منهما أحكاماً مغايرة للأخرى خاصة بالنسبة لكيفية توزيع المخصصات المالية وأنه تم تخفيض نسبة مئوية من الأرباح لكل طائفة شاملة كافة المخصصات المالية أياً كانت تسميتها أو سبب استحقاقها تصرف لهم كمكافأة عن جميع أعمالهم بالمنشأة بعد خصم جميع المصروفات والتكاليف بما يمنع من مزاحمة كل طائفة للأخرى أو المساس بحقوقها أو محاولة البحث عن مدخل لاقتطاع جزء من أرباح العمال ومشاركتهم فيها وهم الطرف الضعيف في العلاقة العمالية في مواجهة أصحاب الأعمال ومجالس الإدارة. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بعدم أحقية الطاعن في طلب مشاركة العمال في أرباحهم وحق البنك في مطالبته برد مبلغ

الفهرس الموضوعى

٨٣٠٧٠٠ جنيها قيمة ما تم صرفه له من حصة العاملين في الأرباح عن الأعوام من ٢٠٠٧ حتى ٢٠٠٩، وأن ما تقاضاه من مكافأة مجلس الإدارة عن ذات المدة والبالغ مقدارها مليون وستمائة وخمسين ألف من الجنيهات، تم وفقا لصحيح القانون، فإن الحكم يكون قد التزم صحيح القانون.

الاستقالة

﴿٨﴾

الموجز: إنهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة. شرطه. إخطاره بقبولها أو علمه بهذا القبول علما يقينيا وعدم عدوله عنها خلال أسبوع.

﴿**الطعن رقم ١٥٨١٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦**﴾

القاعدة: النص في المادة ١١٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه يدل على أن المشرع أوجب لإنهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة إخطاره بقبولها أو علمه بهذا القبول علماً يقينياً وعدم عدوله عنها خلال أسبوع من تاريخ الإخطار أو العلم.

﴿٩﴾

الموجز: الفساد في الاستدلال. ماهيته. استناد المحكمة في اقتناعها إلى أدلة غير صالحة من الناحية الموضوعية للاقتناع بها أو إلى فهم الواقعة التي تثبت لديها. أو وقوع تناقض بين هذه العناصر.

﴿**الطعن رقم ١٥٨١٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦**﴾

القاعدة: المستقر عليه في قضاء محكمة النقض أيضاً فساد الحكم في الاستدلال ماهيته استناد المحكمة في اقتناعها إلى أدلة غير صالحة من الناحية الموضوعية للاقتناع بها أو إلى عدم فهم الواقعة التي يثبت لديها أو وقوع تناقض بين هذه العناصر.

الفهرس الموضوعى

﴿١٠﴾

الموجز: خلو الأوراق من دليل على إخطار الطاعن بقبول استقالته أو علمه بهذا القبول علما يقينيا. أثره استمرار علاقة العمل. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك والقضاء بسقوط الحق في إقامة الدعوى مفترضا علمه بقبول الاستقالة. خطأ وفساد. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٥٨١٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦**﴾

القاعدة: إذ كانت الأوراق ومدونات الحكمين الابتدائي والمطعون فيه قد خلت من ثمة دليل على إخطار الطاعن بالقرار الصادر بقبول استقالته أو علمه بها علماً يقينياً وهو ما تمسك به الطاعن بأسباب استئنافه ومن ثم تظل علاقة العمل سارية، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بسقوط حق الطاعن في إقامة الدعوى بالتقادم الحولي مفترضاً علمه بقبول استقالته وعلى سند من أن الطاعن تقدم في اليوم التالي لتقديم استقالته بطلب إلى إدارة الموارد البشرية لدى المطعون ضده "البنك الأهلي سوستيه جنرال" بتسوية رصيد المديونية الخاصة بالقروض الممنوحة له من رصيد مستحقات نهاية الخدمة رغم أن هذا الطلب لا يفيد من قريب أو بعيد علم الطاعن بقبول استقالته التي صدرت في تاريخ لاحق لهذا الطلب الأمر الذى يكون معه الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على علم الطاعن بقبول استقالته على نتيجة افتراضية ومستنداً في ذات الوقت أيضاً إلى دليل غير صالح من الناحية الموضوعية للاقتناع به وهو ما يعيبه بالخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال وقد حجبه هذا الخطأ عن بحث موضوع الدعوى.

إنهاء الخدمة

﴿١١﴾

الموجز: توجيه البنك إعلان للعاملين لديه بشأن الإحالة للمعاش المبكر التعويضي. وجوب إيجابه من العاملين طالبي الاستفادة بما ورد به. انعقاد العقد. شرطه. قبول جهة العمل لكل حالة على حدة.

الفهرس الموضوعى

اختلاف القبول عن إيجاب العامل المعدل. اعتبار ذلك رفضا متضمنا إيجاباً جديداً. قبول العامل ذلك. ينعقد العقد. م ٩٦ مدني.

﴿**الطعن رقم ١٥٦٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٢/٢١**﴾

القاعدة: المقرر وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض أن الإعلان الذي يوجهه الطاعن للعاملين بشأن الإحالة إلى المعاش المبكر التعويضي لا يعد إيجاباً بل الإيجاب هو الذي يصدر من العاملين طالبي الاستفادة مما ورد بالإعلان ولا ينعقد العقد إلا بقبول جهة العمل لكل حالة على حدة فإذا اختلف قبولها عن إيجاب العامل معدلاً في هذا الإيجاب فإن ذلك يعد رفضاً لطلبهم متضمناً إيجاباً جديداً محددا إعمالا للمادة ٩٦ من القانون المدني.

﴿١٢﴾

الموجز: تقدم المطعون ضده بطلب إنهاء خدمته بالمعاش المبكر وقبل البت فيه. صدور كتاب دوري من جهة العمل بإضافة شرط جديد للاستفادة بنظام المعاش المبكر إلا يكون قد حصل على إجازة بدون مرتب لمدة ست سنوات. مؤداه. حصول المطعون ضده على إجازة بدون مرتب للعام الثامن عشر. أثره. تخلف أحد الشروط في حقه. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده بتسوية حالته وفقاً لنظام المعاش المبكر. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٥٦٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٢/٢١**﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن نجل المطعون ضده تقدم للبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" بصفته وكيلاً عن والده بطلب مؤرخ ٢٠٠١/٥/٢٠ بإنهاء خدمته بالمعاش المبكر ولم يبت في هذا الطلب حتى صدور الكتاب الدوري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠١ من البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي المؤرخ ٢٠٠١/٦/٢٧ على أن يعمل به اعتباراً من ٢٠٠١/٧/١ والذى أضاف لشروط التمتع بمزايا نظام المعاش المبكر الاختياري شرط ألا يكون العامل قد حصل على إجازة بدون مرتب لأكثر من ست سنوات طوال مدة خدمته، وكان المطعون ضده وبما لا يمارى فيه قد حصل على اجازة

الفهرس الموضوعى

بدون مرتب للعام الثامن عشر في تاريخ تقديمه لطلبه فإنه يكون قد تخلف لديه أحد الشروط المطلوبة لقبول طلبه مما يعد الإيجاب الصادر منه لم يلق قبولاً من جهة عمله ولم ينعقد بينهما لعدم اقتران الإيجاب بالقبول. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بأحقيته في تسوية حالته وفقاً لنظام المعاش المبكر وما ترتب على ذلك من آثار بمقولة أن الإعلان الصادر من البنك يعد بمثابة إيجاب صادفه قبول من المطعون ضده فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٣﴾

الموجز: استقالة العامل ببنك التنمية والائتمان الزراعي. وجوب أن تكون مكتوبة. إنهاء خدمته لهذا السبب. شرطه. صدور قرار بقبولها أو مضى ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها. تعليقها على شرط أو اقترانها بقيد. أثره. عدم انتهاء خدمته إلا إذا تضمن القرار قبولها وإجابته لطالبه م ١٤٤ من اللائحة.

﴿الطعن رقم ١٢٢٩ لسنة ٦٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٠﴾

القاعدة: مؤدى المادة ١٤٤ من لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وبنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات الصادرة بتاريخ ١٩٨٦/٦/٢٩ من مجلس إدارة البنك الرئيسي إعمالاً لنص المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ بشأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي تنص على أن " للعامل أن يطلب الاستقالة من وظيفته وتكون الاستقالة كتابة ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة حكماً ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه بما مؤداه أن استقالة العامل يجب أن تكون مكتوبة وأن إنهاء خدمته لهذا السبب لا يتحقق إلا بصدور قرار بقبول الاستقالة أو مضى ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ما لم تكن معلقة على شرط أو مقترنة بقيد ففي هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.

الفهرس الموضوعى

﴿١٤﴾

الموجز: خلو الأوراق مما يفيد أن المطعون ضدهم أنهيت خدمتهم بسبب طلبهم الإحالة للمعاش المبكر أو أنهم تقدموا باستقالاتهم. مؤداه. إنهاء خدمتهم بسبب إلغاء وظائفهم المرتبطة بنشاط مستلزمات الإنتاج. التزام الحكم المطعون فيه هذا النظر. صحيح.

﴿الطعن رقم ١٢٢٩ لسنة ٦٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٠﴾

القاعدة: إذ كانت أوراق الدعوى وتقرير الخبير المقدم فيها قد خلت مما يثبت أن المطعون ضدهم قد أنهيت خدمتهم لدى بنك التنمية والائتمان الزراعي بالفيوم بسبب طلبهم الإحالة إلى المعاش المبكر أو أنهم قدموا استقالاتهم من العمل، وكان الثابت بقرار إنهاء خدمتهم أن الإنهاء بسبب إلغاء وظائفهم المرتبطة بنشاط مستلزمات الإنتاج، فإن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ التزم هذا النظر ورتب على ذلك قضاءه بأحقيتهم في تسوية معاش كل منهم وفقاً لأحكام المادة ٢/١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٥﴾

الموجز: إقامة العامل دعواه بطلب إلغاء قراري وقفه عن العمل وإنهاء خدمته قبل انقضاء سنة من تاريخ إنهاء عقد العمل وإضافة طلب التعويض عن الأضرار الناجمة عنه دون التنازل عن الطلبات الأولى فيها. لا سقوط. التزام الحكم المطعون فيه ذلك النظر. صحيح.

﴿الطعنين رقمي ١٧٧٢٢ لسنة ٨٧ ق، ١٩٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٨/١٨﴾

القاعدة: إذ نصت المادة ١٢٤ من قانون المرافعات من أن "للمدعي أن يقدم من الطلبات العارضة: ١ـ ما يتضمن تصحيح الطلب الأصلي أو تعديل موضوعه لمواجهة ظروف طرأت أو تبينت بعد رفع الدعوى"، وكان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن "طلب التنفيذ العيني والتنفيذ بطريق التعويض قسيمان يتقاسمان تنفيذ التزام المدين ويتكافآن قدرًا فيجوز للعامل الذي أقام دعوى بطلب التنفيذ العيني ـ بإلغاء قرار إنهاء خدمته وإعادته إلى العمل ـ أن يطلب التنفيذ بطريق التعويض إن كان له محل. لما كان

الفهرس الموضوعى

ذلك، وكان البنك "رب العمل" "بنك قطر الوطني الأهلي" لا يجادل في أن الدعوى المرفوعة من العامل بطلب إلغاء قراري وقفه عن العمل وإنهاء خدمته قد أقيمت قبل انقضاء سنة من تاريخ إنهاء عقد العمل، فإن إضافة طلب التعويض عن الأضرار الناجمة عن هذا الإنهاء يظل قائمًا أمام المحكمة طالما لم يتم التنازل عن الطلبات الأصلية والتي تظل قائمة دوام المطالبة القضائية دون أن يلحقها السقوط. وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم المستأنف فيما خلص إليه من أن الدفع مثار البحث غير جدير بالالتفات إليه لكونه دفع ظاهر الفساد ولا يستأهل ردًا، مما يعنى أن الحكم رفض ضمنًا هذا الدفع، وهو قضاء يتفق في نتيجته مع صحيح القانون، ويضحى النعي عليه في هذا الشأن على غير أساس.

﴿١٦﴾

الموجز: حق رب العمل في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بالإرادة المنفردة. شرطه. توفر المبرر المشروع وعدم التعسف في استعمال الحق. المادتين ٦٩، ١١٠ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣، م ٥ ق مدني. ثبوت التعسف أو عدم توفر المبرر المشروع. أثره. حق العامل في اللجوء للقضاء.

﴿**الطعنين رقمي ١٧٧٢٢ لسنة ٨٧ ق، ١٩٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٨/١٨**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أنه ليس صحيحًا إطلاق القول بأن لرب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة طبقًا لمشيئته وإرادته المنفردة، وإنما سلطته في ذلك مقيدة بتوفر المبرر المشروع لذلك مقرونًا بعدم التعسف في استعمال الحق وفقًا لنص المادتين ٦٩، ١١٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمادة الخامسة من القانون المدني، فإذا ثبت عدم توفر المبرر أو ثبت التعسف في استعمال الحق جاز للعامل اللجوء إلى القضاء لبسط رقابته وإنصافه المظلوم.

الفهرس الموضوعى

﴿١٧﴾

الموجز: إنهاء صاحب العمل لعقد العمل دون مبرر مشروع. أثره. تعويض العامل بحد أدنى أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات خدمته. م ١٢٢ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ماهية هذا الأجر. صرفه بصفة دورية شهريًا. تميزه بالعمومية والثبات والدوام. خضوعه لسلطة محكمة الموضوع ورقابة محكمة النقض.

﴿**الطعنان رقما ١٧٧٢٢ لسنة ٨٧ ق، ١٩٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٨/١٨**﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ١٢٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكافٍ التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرًا من جانب صاحب العمل فللعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية ... بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ..."، وكان الأجر الشامل الذي يعتبر أساسًا لحساب التعويض عن إنهاء خدمة العامل دون مسوغ مشروع هو الذي يصرف بصفة دورية شهريًا ويتميز بالعمومية والثبات والدوام إلا إذا نصت اللائحة أو نظام المنشأة المالي على خلاف ذلك بما فيه مصلحة العامل، ويخضع هذا الأجر لسلطة محكمة الموضوع من خلال فهمها وتفسيرها لعناصر الأجر المطروحة أمامها وطبقًا للوائح كل منشأة ونظامها المالي وذلك كله تحت رقابة محكمة النقض.

بدل التفرغ

﴿١٨﴾

الموجز: بنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات. استقلال شخصيتها المعنوية عن البنك الرئيسي بالقاهرة.

﴿**الطعن رقم ١٥٨١٠ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر وعلى ما جرى عليه – قضاء محكمة النقض – أن النص في المادتين الخامسة والثانية عشرة من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٦٤ بشأن إنشاء المؤسسة العامة للائتمان الزراعي والتعاوني والبنوك التابعة لها بالمحافظات والنص في المادتين السادسة عشر والسابعة عشر من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي مفاده أن بنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات وقد أصبح كل منها شركة مساهمة يتولى إداراتها مجلس إدارة ولها موازنة خاصة أن يتحقق لها الشخصية المعنوية المستقلة عن بنك التنمية والائتمان الزراعي الرئيسي بالقاهرة وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالعاملين في كل منها.

﴿١٩﴾

الموجز: رئيس مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي بالقاهرة. اقتصار تمثيله لهذا البنك أمام القضاء دون بنوك التنمية التابعة للمحافظات الأخرى والتي يمثلها رؤساء مجالس إدارتها. تعيين المطعون ضده الأول بالبنك المطعون ضده الثاني وهو من بنوك المحافظات. مؤداه. البنك الأخير هو صاحب الصفة في التمثيل وفى المخاصمة أمام القضاء دون رئيس مجلس إدارة البنك الرئيسي. التزام الحكم المطعون فيه هذا النظر وأنه قبل الدفع بعدم القبول لرفعها على غير ذي صفة. صحيح.

﴿الطعن رقم ١٥٨١٠ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن النص في المادة ١٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي مفاده أن رئيس مجلس إدارة البنك الرئيسي بالقاهرة يقتصر تمثيله لهذا البنك أمام القضاء دون بنوك التنمية التابعة للمحافظات الأخرى والتي يمثلها رؤساء مجالس إدارتها. ولا ينال من ذلك ما تضمنته المادة الحادية عشرة من القانون الأخير من إعطاء البنك الرئيسي سلطة الموافقة على اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار لوائح العاملين به، إذ يقتصر دوره في هذا المجال على مجرد توحيد تلك اللوائح الداخلية في البنك الرئيسي وبنوك المحافظات دون أن ينتقص من استقلال الشخصية المعنوية لكل منها.

الفهرس الموضوعى

إذ كان الطاعن قد عين لدى بنك التنمية والائتمان الزراعي بالجيزة ثم انتهت خدمته بالإحالة للمعاش المبكر بعد نقله لدى بنك التنمية والائتمان الزراعي لمحافظة المنيا حيث أدمج الأول في بنك التنميـــة والائتمـان الزراعي للقاهرة الكبرى والفيوم، كما أدمج الأخير في بنك التنمية والائتمان الزراعي لشمال الصعيد بموجب القرار رقم ١٤٤٨ لسنة ٢٠٠٣ المنشور بالجريدة الرسمية في ٢٠٠٣/٥/١٧، ثم اندمج كلاهما في بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه القبلي – المطعون ضده الثاني – بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٨٠ لسنة ٢٠٠٤ المنشور بالجريدة الرسمية في العدد رقم ٣٨ في ٢٠٠٤/٩/١٦، وإذ كانت الدعوى تدور حول بدل التفرغ لأحد العاملين لدى البنك الأخير فإنه يكون صاحب الصفة في الدعوى وليس البنك الرئيسي بالقاهرة – المطعون ضده الأول – وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقبل الدفع المبدى من المطعون ضده الأول بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذي صفة فإنه يكون قد التزم صحيح القانون ويضحى النعي عليه في هذا الخصوص على غير أساس.

ترقية

﴿٢٠﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. له سلطة تقديرية في وضع ضوابط ومعايير الترقية بحسب ظروف البنك وطبيعة نشاطه. شرطه. ألا تكون مجافية للقانون وعامة التطبيق وهدفها الصالح العام. م ١١ ق ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ٦٨٦ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١٥﴾

القاعدة: مؤدى المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ – في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة – أن المشرع منح مجلس إدارة البنك الرئيسي سلطة تقديرية يضع بمقتضاها ما يستنه من ضوابط ومعايير للترقية بحسب ظروف البنك الذي يديره وطبيعة نشاطه مادامت غير مجافية للقانون وعامة التطبيق ويهدف بها رعاية الصالح العام.

الفهرس الموضوعى

﴿٢١﴾

الموجز: الترقية. بنك التنمية والائتمان الزراعي. عدم تمامها إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي ومن الوظيفة التي تسبقها مباشرة. شرطه. أن تتوافر في المرشح لها اشتراطات شغلها م ٤٦، ٤٧، ٤٨ من اللائحة. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٨٦ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة البنك الرئيسي قد وضع لائحة بنظام العاملين به وببنوك المحافظات التابعة له والمعمول بها اعتباراً من ١٩٨٦/٦/٢٩ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – نصت في المادة ٤٦ منها على أن " تكون الترقية إلى وظيفة خالية وممولة بالمجموعة النوعية التي ينتمى إليها العامل وتكون الترقية من الوظيفة الأدنى إلى الوظيفة التي تعلوها مباشرة بالربط المالي التالي و يشترط للترقية أن يكون العامل مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المرقي إليها ... ولمجلس إدارة البنك الرئيسي وضع قواعد تكميلية وضابط ومعايير إضافية للترقية" ونصت ٤٧ منها على أن "تكون الترقية بالاختيار بنسبة ١٠٠% لكافة وظائف المجموعات الوظيفية على أساس الكفاية والصلاحية ونتائج اجتياز الدورات التدريبية وخاصة دورات التدريب للترقي وما يتقرر إجراؤه من اختبارات للمرشح للترقية وفقاً لنوعية الوظيفية. " ونصت المادة ٤٨ على أنه "يشترط للترقية ألا يقل تقدير كفاية العامل عن ممتاز في السنة الأخيرة وجيد جداً عن السنتين السابقتين وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ..." بما مفاده أن الترقية لكافة وظائف البنك إنما تحكمها الضوابط والمعايير التي يضعها مجلس الإدارة ولا تتم إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للبنك ومن الوظيفة التي تسبقها مباشرة ويشترط أن تتوافر فيمن يرشح للترقية إليها اشتراطات شغلها.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٢﴾

الموجز: قواعد الترقية. ماهيتها. مسائل قانونية يجب على محكمة الموضوع أن تستظهرها. خضوعها لرقابة محكمة النقض في صحة تطبيق القانون. عدم جواز التحدي بقاعدة المساواة لمناهضة أحكام القانون.

﴿**الطعن رقم ٦٨٦ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١٥**﴾

القاعدة: المقرر في قضاء هذه المحكمة أن قواعد الترقية طبقا لنظم العاملين المختلفة هي من المسائل القانونية التي يتعين على محكمة الموضوع أن تستظهرها حتى يمكن لمحكمة النقض مراقبتها في صحة تطبيق القانون ولا وجه للخروج على هذا الأصل الذي قرره المشرع بدعوى المساواة بين العاملين إذ لا يجوز التحدي بقاعدة المساواة لمناهضة أحكام القانون.

﴿٢٣﴾

الموجز: الترقية ببنك التنمية والائتمان الزراعي. تمامها وفقاً للروابط المالية بالاختيار وبالنسبة المحددة قرين كل رابط مالي. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى الدرجة الثانية "ب" أخذاً بتقرير الخبير لاستيفائه شروطها أسوة بالمقارن به. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٨٦ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان البين من الجدول رقم "٤" الملحق بلائحة نظام العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" أن الترقية تتم وفقاً للروابط المالية السنوية تباعاً بالاختيار وبالنسبة المحددة قرين كل رابط مالي، وكان الثابت في الأوراق – وبما لا يمار فيه الخصوم – أن المطعون ضده سُكن على وظيفة رئيس وحدة شئون مالية بالدرجة الثالثة "ب" ذات الرابط المالي ١٨٦٠/٩٠٠ وذلك بتاريخ ١٩٨٢/٦/٣٠، وأن البنك الطاعن أجرى حركة ترقيات إلى الدرجة الثالثة " أ " ذات الربط المالي ٢١٠٠/١٠٨٠ في ١٩٨٤/١٢/٢٦ تم فيها ترقية المقارن بهما إليها اعتباراً من ١٩٨٢/٦/٣٠ دون المطعون ضده وذلك بسبب عدم حصوله على تقريري كفاية عن عامي ٨٣/٨٢ بمرتبة "ممتاز"

الفهرس الموضوعى

وفقـاً لشروط الترقيـــة آنذاك، وأنه لم يرق إلى هذه الدرجة إلا بتاريخ ١٩٨٧/١١/٢٩، ومن ثم لا يحق له المطالبة بالترقية إلى الدرجة الثانية "ب" ذات الربط المالي ٢٣٤٠/١٢٦٠ في حركة ترقيات ١٩٨٧/١١/٢٣ سيما وأنه لم يطالب بالترقية إلى تلك الدرجة قبل هذا الطلب، وحاز قضاء حكم محكمة أول درجة برفض طلب بطلان تقريري كفايته عن عامي ٨٣/٨٢ وتعديلهما إلى مرتبة "ممتاز" قوة الأمر المقضي بعدم الطعن عليه استئنافياً، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى الدرجة الثانية " ب " في ١٩٨٧/١١/٢٣ – أخذا بتقرير الخبير – بمقولة استيفائه لشروط الترقية ولخطأ البنك الطاعن في عدم ترقيته إلى الدرجة الثالثة " أ " أسوة بالمقارن بهما، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٢٤﴾

الموجز: ترقية العاملين ببنك مصر وسائر بنوك القطاع العام. لمجلس إدارة البنك سلطة تقديرية في وضع ضوابطها ومعاييرها بحسب ظروف وطبيعة نشاطه. شرطه. أن تكون غير مجافية للقانون وهدفها الصالح العام. م ١٩ ق ١٢٠ لسنة ١٩٧٥.

﴿الطعن رقم ١١٠٦٧ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/١/١٠﴾

القاعدة: مؤدى المادة ١٩ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٥ في شأن البنك المركزي والجهاز المصرفي – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – أن المشرع منح مجلس إدارة البنك سلطة تقديرية يضع بمقتضاها ما يستنه من ضوابط ومعايير للترقية بحسب ظروف البنك الذي يديره وطبيعة نشاطه ما دامت غير مجافية للقانون وعامة التطبيق ويهدف بها إلى رعاية الصالح العام.

﴿٢٥﴾

الموجز: عدم جواز ترقية العامل ببنك مصر الحاصل على إجازة بدون مرتب أثناء فترة الإجازة. الاستثناء. إجازة رعاية الطفل وأداء الامتحان إذا كانت لا تتجاوز ستة أشهر. م ٧٣ من لائحته.

الفهرس الموضوعى

امتناع الطاعن عن نظر ترقية المطعون ضدها لزيادة مدد إجازاتها عن تلك المدة. صحيح. علة ذلك. عدم مناهضة أحكام القانون طالما خلا قراره من شبهة التعسف. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ١١٠٦٧ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/١/١٠**﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن مجلس إدارة البنك الطاعن "بنك مصر" قد وضع لائحة بنظام العاملين به نصت في المادة ٧٣ منها .... على أنه "لا يجوز ترقية العامل المصرح له بإجازة بدون مرتب طوال فترة الإجازة، ويستثنى من ذلك إجازة رعاية الطفل إذا لم تتجاوز ستة أشهر والإجازة لأداء الامتحان". لما كان ذلك، وكان التكييف الصحيح لطلبات المطعون ضدها هو الحكم لها بالترقيات التي أجراها البنك الطاعن أثناء فترات إجازاتها سالفة البيان، وكانت المادة ٧٣ من لائحة البنك الطاعن – واجبة التطبيق – لا تجيز ترقية العامل المصرح له بإجازة بدون مرتب طوال فترة الإجازة، واستثنت من ذلك إجازة رعاية الطفل وأداء الامتحان إذا لم تتجاوز ستة أشهر، بما مفاده أنه قصر الاختيار للترقية على القائمين فعلاً بالعمل وهو ما لا يناهض أحكام القانون، وإنما تتحقق به الخدمات التي تؤديها الوظائف بما تستهدفه الترقية كنظام مقرر للمصلحة العامة، وإذ كانت مدد إجازات المطعون ضدها كل منها تزيد عن ستة أشهر، فلا تثريب على الطاعن إن هو امتنع عن النظر في ترقيتها باعتبار أن الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على البنك أن يجريها متى حل دوره للترقية واستوفى مقومات شغل الوظيفة الأعلى بل هي حق للبنك يترخص في استعماله وفقاً لمتطلبات العمل وبما يساعد على تحقيق أهدافه ويستقل بتقدير الوقت الملائم لها بما لا معقب عليه في ذلك طالما خلا قراره من شبهة التعسف، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدها في ضم المدد سالفة البيان إلى مدة خدمتها الفعلية مع ما يترتب على ذلك من آثار، بما مفاده أحقيتها في الترقية خلال مدد إجازاتها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

تقدير كفاية

﴿٢٦﴾

الموجز: للجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن عند وضع تقرير كفاية العامل. الحق في إعمال أثر المخالفات التي ارتكبها خلال سنة وضع التقرير ولو كانت في مرحلة التحقيق أو إرجائه إلى سنة توقيع الجزاء. مخالفة ذلك. أثره.

﴿الطعن رقم ١٥٧٣ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٨/٣٠﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن للجنة شئون العاملين عند وضع تقرير كفاية العامل عن سنة معينة الحق في إعمال أثر المخالفات التي ارتكبها خلال تلك السنة ولو كانت في مرحلة التحقيق أو إرجاء هذا الأثر إلى السنة التي يوقع فيها الجزاء، فإذا أعملت أثرها في سنة ارتكابها امتنع عليها إعادة إعمال ذلك الأثر في السنة التي وقع فيها الجزاء عنها.

﴿٢٧﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه برفع درجة كفاية المطعون ضده عن عام ٢٠٠٠ /٢٠٠١ من ضعيف إلى جيد جدا استنادا إلى صدور قرار بخصم ٤٥ يوم من راتبه بعد ثبوت ارتكابه للمخالفات المنسوبة إليه مهدرا بذلك قرار لجنة شئون العاملين بخفض درجته إلى ضعيف رغم سلامة الأسس التي بنى عليها خطأ وفساد.

﴿الطعن رقم ١٥٧٣ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٨/٣٠﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن "البنك الأهلي المصري" قد خفضت درجة كفاية المطعون ضده عن عام ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ من ممتاز إلى ضعيف استناداً إلى صدور قرار بخصم ٤٥ يوما من راتبه بعد ثبوت ارتكابه للمخالفات المنسوبة اليه وهو مبرر كاف لخفض درجة الكفاية خاصة وأن الأوراق قد خلت مما يفيد تكرار توقيع الجزاء عن ذات المخالفات الأمر الذى ينفى عن القرار شبهة

الفهرس الموضوعى

التعسف في استعمال الحق وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر في إعادة تقدير درجة المطعون ضده بجيد جداً مهدراً بذلك قرار لجنة شئون العاملين رغم سلامة الأسس التي بنى عليها فإنه فضلا عن فساده في الاستدلال يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٢٨﴾

الموجز: تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. حق للجان شئون العاملين. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه. أن يكون تقديرها مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿**الطعن رقم ٢٨٣٧ لسنة ٧٦ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٨**﴾

القاعدة: مؤدى نصوص المواد من ٢٤ إلى ٣٠ من الباب الثاني من لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والشركات التابعة له والتي صدرت تنفيذاً للمادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي سالف الذكر – وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة – أن لجان شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية ولا رقابة عليها في ذلك طالما أن هذا التقدير مبرءاً من الانحراف بالسلطة وإساءة استعمالها.

﴿٢٩﴾

الموجز: تقدير لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف. عدم اعتباره دليلاً بذاته على انحرافها بالسلطة أو اساءة استعمالها. قضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء تقرير كفاية المطعون ضده استناداً على أن البنك الطاعن لم يقدم مبرراً لتخفيض درجة كفايته. فساد في الاستدلال وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٢٨٣٧ لسنة ٧٦ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٨**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه القبلي" قد قدرت كفاية المطعون ضده عن عام ٢٠٠١ /٢٠٠٢

الفهرس الموضوعى

بدرجة ضعيف. لما كان ذلك، فإن الحكم المطعون فيه إذ أخذ بتقرير الخبير وقضى بإلغاء هذا التقرير لمجرد أن تقدير كفايته عن السنوات الثلاث السابقة كان بدرجة جيد جداً، وأن البنك لم يقدم مبرراً لتخفيض درجة كفايته في سنة النزاع رغم أن ذلك لا يدل بذاته على إساءة اللجنة لاستعمال السلطة أو الانحراف بها في تقديرها لكفاية المطعون ضده فإنه يكون مشوباً بالفساد في الاستدلال الذي جره إلى الخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٠﴾

الموجز: تقدير كفاية العامل. خضوعه لرقابة القضاء. وجوب إعداد تقارير كفاية للعامل دورية ربع سنوية قبل اعداد تقرير كفايته السنوي النهائي. اعتماده من لجنة شئون العاملين. إجراء جوهري. م ١٢، ١٣، ١٤ من لائحة البنك المطعون ضده. مخالفة ذلك. أثره. بطلان التقرير.

﴿**الطعن رقم ٩٠٢٦ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٧/٨/٣٠**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تقدير كفاية العامل يخضع لرقابة القضاء سواء في الأسباب التي بني عليها إذا ما شابها عيب إساءة استعمال السلطة أو في الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده، وكانت المادة الثانية عشرة من لائحة نظام العاملين لدى البنك المطعون ضده "بنك التمويل المصري السعودي" المقدمة من الطاعن أمام هذه المحكمة قد نصت على أنه "..... وتختص لجنة شئون العاملين بدراسة شئون الموظفين والعاملين بوظيفة مدير إدارة فأعلى في التعيين والنقل واعتماد التقارير السنوية"، كما نصت المادة ١٣ من ذات اللائحة على أن "يحرر عن العاملين تقارير دورية" ربع سنوية ﴿ شاملة لقياس كفايته وتتضمن معدلات أدائه وتقارير نشاطه وكفاءته وسلوكه وتعاونه واحترامه للنظم ومدى استفادته من التدريب وعلاقته برؤسائه وزملائه وعملاء البنك، وتدون التقارير على النماذج التي تعد لهذا الغرض وفقاً للقواعد التي يعتمدها مجلس الإدارة"، والنص في المادة ١٤ منها على أن "..... ويعد عن العامل تقرير سنوي من واقع التقارير الدورية عن المدة من أول ديسمبر حتى آخر نوفمبر من العام الذي يليه" بما مفاده أن إعداد تقارير كفاية دورية ربع سنوية عن العامل قبل إعداد تقرير كفايته السنوي النهائي واعتماد هذا التقرير من لجنة شئون العاملين يعد

الفهرس الموضوعى

من الإجراءات الجوهرية التي استلزمتها لائحة البنك لإعداد هذا التقرير ويترتب على عدم مراعاتها بطلان التقرير.

﴿٣١﴾

الموجز: تمسك الطاعن ببطلان تقرير كفايته السنوي لعدم إعداد تقارير دورية ربع سنوية عنه وعدم اعتماده من لجنة شئون العاملين. دفاع جوهري. التفات الحكم المطعون عنه. مخالفة للقانون وقصور. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٩٠٢٦ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٧/٨/٣٠﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من صحيفة الاستئناف المقدمة من الطاعن أنه تمسك أمام محكمة الموضوع ببطلان تقرير كفايته عن السنة ٢٠٠٢ لعدم وضع تقارير دورية ربع سنوية عنه قبل إعداد التقرير النهائي ولعدم اعتماد هذا التقرير من لجنة شئون العاملين، فإن الحكم المطعون فيه إذ لم يعن بالرد على هذا الدفاع وأيد الحكم الابتدائي لأسبابه والقاضي برفض الدعوى على أساس أن تقرير الكفاية موقع عليه من الرئيس المباشر والمدير المختص وتم إخطاره به من إدارة شئون العاملين، وكان هذا الذى أورده الحكم لا يواجه دفاع الطاعن "بنك التمويل المصري السعودي" المشار إليه ولا يصلح رداً عليه بالرغم من أنه دفاع جوهري من شأنه لو صح أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته للقانون قد شابه القصور في التسبيب.

﴿٣٢﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. هو السلطة المهيمنة على شئونه وتصريف أموره. أثره. له دون غيره. إصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين به والبنوك التابعة له. عدم تقيده بأحكام نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام. م ١١ ق ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمه النقض – النص في المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي على أن " مجلس إدارة البنك هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك وعلى الأخص ما يأتي: "١" ..... "٢" .... "٣" .... الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة له ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة وتحديد بدلات السفر لهم في الداخل والخارج دون تقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها ...".

﴿٣٣﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين. هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. بدون رقابة عليها. شرطه. أن يكون تقديرها مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة. رقابة القضاء. عدم تجاوزها القضاء ببطلان التقرير. عله ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥﴾

القاعدة: إن لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة وكان من المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تقدير كفاية العامل يخضع لرقابة القضاء سواء في الأسباب التي بنى عليها أو في الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده إلا أن رقابته في هذا الشأن لا يصح أن تجاوز حد التقرير ببطلانه أو عدم الاعتداد به إذ لا يجوز للقضاء أن يقيم نفسه محل جهة العمل في تقدير كفاية العامل أو تعديلها.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٤﴾

الموجز: تقدير لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" درجة كفاية المطعون ضدها بمرتبة جيد جدا. قضاء الحكم المطعون بأحقية المطعون ضدها في رفع تقدير كفايته إلى ممتاز. مخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" قدرت كفاية المطعون ضدها عن عام ٢٠٠٤/٢٠٠٣ بدرجة " جيد جداً لعدم انتظامها في العمل وكثرة انقطاعها عنه – حتى ولو كان ذلك يرجع إلى أسباب مرضية مصرح بها ذلك أنها قد حصلت على إجازات مرضية خلال فترة التقرير بلغت ١١٥ يوماً فضلاً عن ٣٣ يوماً أخرى كإجازة اعتيادية مما أثر بالسلب على حسن سير العمل وانتظامه وألقى بعبء عملها على زملائها مع ما يتطلبه العمل في البنوك من دقة وانتظام وهو الأمر الذى أدى برئيسها المباشر والمدير المختص إلى تقدير كفايتها عن فترة النزاع بجيد جداً دون أن يمس ذلك بحقوقها المالية وإذ انتهت لجنة شئون العاملين إلى اعتماد هذا التقدير فإن قرارها يكون صحيحاً بريئاً من شبهة التعسف في استعمال الحق، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من رفع تقدير كفاية المطعون ضدها عن فترة النزاع إلى ممتاز فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٣٥﴾

الموجز: اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والبنوك التابعة له. يضعها مجلس إدارة البنك الرئيسي. م ١١ ق ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿**الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان نص المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي قد جرى على أن " مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك وعلى الأخص ما يأتي: .... ٣- الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة ومرتباتهم ... دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ويكون ذلك في إطار لوائح البنوك التجارية ..." وقد صدر تنفيذاً لها لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي وبنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات.

﴿٣٦﴾

الموجز: تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. حق للجنة شئون العاملين. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه. أن يكون مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة. م ٤٢ من اللائحة.

﴿**الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦**﴾

القاعدة: إذ كان مؤدى المادة ٤٢ منها بخصوص لجان شئون العاملين وقياس كفاية الأداء أن هذه اللجان هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقرير مبرءاً من الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها.

﴿٣٧﴾

الموجز: عدم جواز قياس كفاية العامل في فترة معينة على كفايته في فترة أخرى.

﴿**الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر أنه لا يجوز قياس كفاية العامل عن فترة معينة على كفايته في فترة أخرى.

﴿٣٨﴾

الموجز: إهدار الحكم المطعون فيه قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية المطعون ضده تأسيساً على أن مفردات تقرير البنك الطاعن لم تبين أوجه القصور في العمل التي تسببت في ذلك وقضائه بعدم الاعتداد بقرارها. لا يدل بذاته على أنه كان مشوباً بإساءة استعمال السلطة أو الانحراف به. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦﴾

القاعدة: إذ كان الثابت في الأوراق أن لجنة شئون العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" قدرت كفاية المطعون ضده عن عام ٢٠٠٤ / ٢٠٠٥ بدرجة " جيد جداً " وكان الحكم المطعون فيه قد أهدر قرارها وقضى بعدم الاعتداد بتقدير كفايته تأسيساً على أن الطاعن وإن زعم عدم تأدية المطعون ضده العمل على الوجه المطلوب لتحقيق مستهدفات البنك إلا أن مفردات التقرير لم تبين أوجه القصور في العمل التي تسببت في ذلك مما يشوبه بالفساد وإساءة استعمال السلطة، وكان ذلك لا يدل بذاته على أن قرار لجنة شئون العاملين قد شابه التعسف أو إساءة استعمال السلطة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٩﴾

الموجز: تقدير كفاية العامل. خضوعه لرقابة القضاء في الأسباب التي بني عليها والإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون وأوجب اتباعها.

﴿الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تقدير كفاية العاملين تخضع لرقابة القضاء سواء في الأسباب التي بنيت عليها أو الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون وأوجب اتباعها.

﴿٤٠﴾

الموجز: اشتراك الرئيس المباشر في إعداد تقرير العامل. إجراء جوهري في تقدير كفاية العامل يترتب على تخلفه بطلان هذا التقرير. قضاء الحكم المطعون فيه بعدم الاعتداد بتقرير كفاية المطعون ضده لعدم اشتراك الرئيس المباشر له في إعداده. صحيح.

﴿**الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦**﴾

القاعدة : إذ كانت المادة ٤٢ من لائحة نظام العاملين لدى البنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي لوجه بحري" – المنطبقة على واقعة النزاع وعلى النحو الذي سجله الحكم بمدوناته – تنص على أنه " يُعد تقرير الكفاية السنوية بواسطة كل من الرئيس المباشر والمدير المختص ثم تُعرض التقارير على لجنة شئون العاملين للاعتماد .....، ويتعين على اللجنة توضيح مبررات أية تعديلات ترى إدخالها على درجة الكفاية المعروض بها التقرير "، ومفاد ذلك أن اشتراك الرئيس المباشر في إعداد تقرير العامل إجراء جوهري في تقدير كفاية العامل يترتب على تخلفه بطلان هذا التقرير، وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر وقضى بعدم الاعتداد بتقرير كفاية المطعون ضده عن السنة ٢٠٠٢/٢٠٠٣ لعدم اشتراك الرئيس المباشر للمطعون ضده في إعداد هذا التقرير، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

﴿٤١﴾

الموجز: مجلس ادارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي هو السلطة المهيمنة على شئونه وتصريف أموره. مؤداه. اختصاصه بوضع اللوائح الداخلية المتعلقة بنظام العاملين بالبنك والبنوك التابعة له. المادتين ١، ١١ ق ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿**الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى نص المادتين ١، ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي على أن "تُحول المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي والتعاوني إلى هيئة عامة قابضة لها شخصية اعتبارية مستقلة تسمى البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي، وأن تتبع بنوك التسليف الزراعي والتعاوني بالمحافظات – والمنشأة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٦٤– البنك الرئيسي وبنوك التنمية الزراعية، وتتولى تحقيق أغراض البنك الرئيسي في النطاق الذي يحدده لها ، ويكون مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره، ويكون له جميع السلطات اللازمة بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك ومنها الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية، وإصدار اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالبنك الرئيسي أو البنوك التابعة له ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج .....".

﴿٤٢﴾

الموجز: صرف حافز الميزانية ببنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه البحري. شرطه. حصول العامل على تقرير كفاية بدرجة متوسط على الأقل. قضاء الحكم المطعون فيه بعدم الاعتداد بتقرير كفاية المطعون ضده عن السنة محل النزاع. مؤداه. دعواه بطلب كامل حافز الميزانية فيما جاوز ٤٠% منه قبل وضع البنك تقرير كفاية آخر عن تلك السنة غير مقبولة لرفعها قبل الأوان. قضاء الحكم المطعون فيه له بباقي حافز الميزانية استناداً لبراءته في الجنحة المقامة ضده من الطاعن. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق وعلى ما سجله الحكم المطعون فيه بمدوناته على أن البند الثاني من شروط صرف الحوافز تتضمن النص على أنه يتم صرف الحوافز وفقاً لتقرير كفاية كل موظف وحالته الوظيفية خلال العام مع مراعاة الالتزام بالآتي "أ – ..... ب – ..... ١٠٠% من الحافز المقرر للحاصل على تقرير ممتاز وجيد جداً ،

الفهرس الموضوعى

٧٥% من الحافز المقرر للحاصل على جيد ، ٥٠% من الحافز المقرر للحاصل على تقرير متوسط، وُيحرم من الحافز الحاصل على تقرير بمرتبة ضعيف"، ومفاد ذلك أنه يُشترط لصرف حافز الميزانية لدى البنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي لوجه بحري" أن يكون العامل حاصلاً على تقرير كفاية بدرجة لا تقل عن متوسط، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه وعلى نحو ما سلف إلى عدم الاعتداد بتقرير كفاية المطعون ضده عن السنة ٢٠٠٢/٢٠٠٣ فإن دعوى المطعون ضده بطلب كامل حافز الميزانية فيما جاوز ٤٠% منه والقدر –الذي أقر الطاعن بأحقيته فيه، وقبل أن يضع عنه البنك تقرير كفاية آخر عن تلك السنة– تكون غير مقبولة لرفعها قبل الأوان، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بباقي حافز الميزانية عن الفترة من ٢٠٠٠/٧/١ حتى ٢٠٠٣/٦/٣٠ لمجرد القضاء ببراءته في قضية الجنحة رقم ١٣١٢٣ لسنة ٢٠٠٢ جنح أجا المقامة ضده من الطاعن، وقبل أن يضع عنه البنك تقرير كفاية عن هذه السنة محدداً به درجة كفايته باعتبار أن قيمة ما يستحقه من هذا الحافز تتوقف على معرفة درجة كفايته في هذا التقرير، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٤٣﴾

الموجز: استعمال الحق استعمالاً مشروعاً. لا يرتب المسئولية عما ينشأ عنه من ضرر. الاستعمال غير المشروع للحق. مناطه. لا يقصد به سوى الإضرار بالغير. تحققه. بانتفاء كل مصلحة من استعمال الحق. المادتين ٤، ٥ مدني.

﴿الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦﴾

القاعدة : إذ كان الأصل حسبما تقضي به المادة الرابعة من القانون المدني أن "من استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسئولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر" باعتبار أن مناط المسئولية عن تعويض الضرر هو وقوع الخطأ، وأنه لا خطأ في استعمال صاحب الحق لحقه في جلب المنفعة المشروعة يتيحها له هذا الحق، وكان خروج هذا الاستعمال عن دائرة المشروعية إنما هو استثناء من ذلك الأصل، وحددت المادة الخامسة من ذلك القانون حالاته على سبيل الحصر بقولها " يكون استعمال الحق غير مشروع

الفهرس الموضوعى

في الأحوال الآتية :- أ – إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. ب – إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. ج – إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة"، وذلك درءاً لاتخاذ ظاهر القواعد القانونية شعاراً غير أخلاقي لإلحاق الضرر بالغير، وكان البين من استقراء تلك الصور أنه يجمع بينها ضابط مشترك هو نية الإضرار سواء على نحو إيجابي بتعمد السير إلى مضارة الغير دون نفع يجنيه صاحب الحق من ذلك أو على نحو سلبي بالاستهانة المقصودة بما يصيب الغير من ضرر من استعمال صاحب الحق لحقه استعمالاً هو إلى الترف أقرب مما سواه مما يكاد يبلغ قصد الإضرار العمدي، وكان من المقرر أن معيار الموازنة بين المصلحة المبتغاة في هذه الصورة الأخيرة وبين الضرر الواقع هو معيار مادي قوامه الموازنة المجردة بين النفع والضرر دون النظر إلى الظروف الشخصية للمنتفع أو المضرور يسراً أو عسراً، ولا تنبع فكرة إساءة استعمال الحق من دواعي الشفقة، وإنما من اعتبارات العدالة القائمة على إقرار التوازن بين الحق والواجب.

﴿٤٤﴾

الموجز: تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه. خضوعه لرقابة محكمة النقض.

﴿الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تكييف الفعل المؤسس عليه التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه هو من المسائل التي يخضع قضاء الموضوع فيها لرقابة محكمة النقض.

الفهرس الموضوعى

﴿٤٥﴾

الموجز: حق التأديب المقرر لجهة العمل على العاملين. هدفه حسن سير العمل. المسئولية المدنية عنه. قيامها بإقامه الدليل على الانحراف في استعمال الحق. قضاء الحكم المطعون فيه بتعويض المطعون ضده لتوافر الخطأ الموجب للمسئولية في جانب الطاعن بمجرد براءته في القضية وإلغاء الجزاء الموقع منه عليه دون إثبات تعسفه في استعمال الحق في التأديب. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٣١٨٣ لسنة ٨١ ق جلسة ٢٠٢٠/٢/٢٦**﴾

القاعدة: إذ كان حق التأديب المقرر لجهة العمل على العاملين بها هو حق أصيل يهدف إلى حسن سير العمل، ومن ثم فلا تقوم المسئولية المدنية على تلك الجهة بمجرد إلغاء الجزاء التأديبي الصادر منها بل يتعين أن يقيم العامل الدليل على انحرافها في استعمال هذا الحق على نحو ما سلف. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد استخلص من مجرد صدور حكم جنائي ببراءة المطعون ضده في القضية رقم ..... لسنة ٢٠٠٢ جنح أجا، وإلغاء الجزاء التأديبي الموقع عليه، وبطلان إجراءات إعداد تقريره عن السنة ٢٠٠٢/٢٠٠٣، وحرمانه من حافز الميزانية دليلاً على توافر الخطأ الموجب لمسئولية الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي لوجه بحري" المدنية، ورتب على ذلك القضاء له بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء ذلك رغم انتفاء الدليل على إساءة استعمال الطاعن لحقه في الإبلاغ عن الجرائم واللجوء إلى القضاء، وتقدير درجة كفاية المطعون ضده عن السنة ٢٠٠٢/٢٠٠٣، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

تعيين

﴿٤٦﴾

الموجز: البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. هيئة عامة قابضة. مؤداه. اعتباره من أشخاص القانون العام. البنوك التابعة له. شركات مساهمة لها شخصيتها الاعتبارية وذمتها المالية المستقلة عن البنك الرئيسي.

﴿**الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: مفاد نصوص المواد ١ ، ١٦ ، ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي أنه ولئن كان البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي في ظل هذا القانون من أشخاص القانون العام باعتباره هيئة عامة قابضة إلا أن جميع البنوك التابعة له ومنها البنك الطاعن الذى اندمج في بنوك التنمية بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٨٠ لسنة ٢٠٠٤ تعمل جميعها بوصفها شركات مساهمة لها شخصيتها الاعتبارية وذمتها المالية المستقلة عن البنك الرئيسي ويمثل كل منها رئيس مجلس إدارتها، وذلك كله قبل تحول البنك الرئيسي بدوره إلى شركة مساهمة مصرية بموجب القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠١٦.

﴿٤٧﴾

الموجز: علاقة بنوك التنمية والائتمان الزراعي بالعاملين بها. علاقة تعاقدية. مؤداه. القرارات التي تصدر في شأن هؤلاء العاملين. لا تعتبر قرارات إدارية. أثره. المنازعات المتعلقة بها اختصاص القضاء العادي. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن العلاقة بين بنوك التنمية والائتمان الزراعي والعاملين بها هي علاقة تعاقدية لا تنظيمية، بما مؤداه أن القرارات التي تصدر في شأن هؤلاء العاملين لا تعتبر من قبيل القرارات الإدارية وتكون جهة القضاء العادي هي المختصة بنظر المنازعات المتعلقة بها ولا يغير من ذلك صدور بعض تلك القرارات في بعض الحالات من البنك الرئيسي للتنمية لأن هذا الأمر لا يعدو في حقيقته أن يكون تنظيما للعلاقة التعاقدية القائمة بين هذه البنوك والعاملين بها، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذي صفة وكذا الدفع بعدم اختصاص المحكمة ولائيا ينظر الدعوى يكون قد وافق صحيح القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٤٨﴾

الموجز: التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان عند التساوي. مؤداه. يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا فالأقدم تخرجا فالأكبر سنا. المادة ١٤ من لائحة البنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه القبلي بأسيوط" مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٣٤٣٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥﴾

القاعدة: إذ إنه لما كانت المادة ١٤ من لائحة نظام العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه القبلي بأسيوط" – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – قد نصت على أن "يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان، وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلا فالأعلى تقديرا عند الحصول على ذات المؤهل فالأقدم تخرجا وعند التساوي يقدم الأكبر سنا" مفاده أن التعيين في الوظائف التي يتم شغلها عن طريق الامتحان يكون طبقا لما تسفر عنه نتيجته بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للمتقدمين له لشغل الوظيفة المعلن عنها فيعين الحاصل على الترتيب الأعلى وعند التساوي في الترتيب تتم المفاضلة بين المتقدمين طبقا للضوابط والشروط التي أوردها النص المشار إليه، لما كان ذلك وكان البين من مدونات الحكم الابتدائي أن البنك الطاعن أعلن عن حاجته لشغل وظيفة أخصائي نظم معلومات ممتاز فتقدم المطعون ضده الأول وآخرين لشغل تلك الوظيفة وأسفر الامتحان عن أسبقية المقارن به في الترتيب النهائي وحصوله على مجموع ٨٠ درجة بينما حصل المطعون ضده على ٥٥ درجة فقام الطاعن بتعيين المقارن به في الوظيفة المطلوب شغلها بالإعلان المشار إليه آنفا فإنه يكون قد التزم صحيح القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه بأحقية المطعون ضده الأول في شغل وظيفة أخصائي ممتاز نظم معلومات استنادا على ما جاء بتقرير الخبير من أنه تتوافر فيه شروط شغل هذه الوظيفة وأنه أقدم من المسترشد به ورتب على ذلك قضاءه بالفروق المالية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

جزاءات العاملين ببنوك القطاع العام

﴿٤٩﴾

الموجز: الدفع بعدم الاختصاص الولائي من النظام العام. اعتباره مطروحاً دائماً على المحكمة تقضى به من تلقاء نفسها في أية حالة كانت عليها الدعوى. الحكم الصادر في الموضوع اشتماله على قضاء ضمني بالاختصاص. الطعن فيه بالنقض. اعتباره وارداً على القضاء الضمني في مسألة الاختصاص ولو لم يُثر من الخصوم. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٢٩٨١ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٤/٣**﴾

القاعدة: مؤدى نص المادة ١٠٩ من قانون المرافعات أن الدفع بعدم اختصاص المحكمة لانتفاء ولايتها من النظام العام وتحكم به المحكمة من تلقاء نفسها ويجوز الدفع به في أية حالة كانت عليها الدعوى ومن أجل ذلك تعتبر مسألة الاختصاص الولائي قائمة في الخصومة ومطروحة دائماً على محكمة الموضوع وعليها أن تقضى من تلقاء نفسها بعدم اختصاص ويعتبر الحكم الصادر منها في الموضوع مشتملاً على قضاء ضمني باختصاصها ولائياً ومن ثم فإن الطعن بالنقض على الحكم الصادر منها يعتبر وارداً على القضاء الضمني في مسألة الاختصاص سواء أثارها الخصوم في الطعن أم لم يثيروها أبدتها النيابة أم لم تبدها باعتبار أن هذه المسألة وفى جميع الحالات تعتبر داخلة في نطاق الطعون المطروحة على هذه المحكمة.

﴿٥٠﴾

الموجز: خلو القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والبنوك التابعة واللائحة الصادر في ١٩٨٥/٣/٢٣ بنظام العاملين بالبنك من نص يحدد المحكمة المختصة بنظر الطعون في الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين. أثره. سريان ذات الأحكام المنطبقة على العاملين بالقطاع العام. م١ من اللائحة. منازعة المطعون ضده فيما تم تحميله به من مبالغ تسبب في خسارتها لجهة عمله استناداً إلى مساءلته تأديبياً عنها. مؤداه. انعقاد الاختصاص

بنظرها لمحاكم مجلس الدولة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر والقضاء ببطلان قرار الجزاء. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٢٩٨١ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٤/٣﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أنه بصدور قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والنص في البند الثالث عشر من المادة العاشرة منه على اختصاص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً والنعي في المادة الخامسة عشر منه على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية من مخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين بالمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات على اختصاصها بنظر الطعون المنصوص عليها في البند الثالث عشر من المادة المشار إليها تكون ولاية المحاكم التأديبية قد تناولت بجانب الدعوى التأديبية المبتدأة الطعون في الجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين في الحدود المقررة طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات والشركات العامة والجمعيات والهيئات الخاصة وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بالقرار رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة في ١٩٧٢/١٠/٥. لما كان ذلك، وكانت لائحة نظام العاملين بالبنك الطاعن الصادرة في ١٩٨٥/٣/٢٣ استناداً للتفويض المنصوص عليه في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي قد نصت المادة الأولى منها على أن "وتسرى أحكام نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد به نص في هذا النظام وفيما لا يتعارض مع احكامه وكان القانون واللائحة سألفى البيان قد خلا كل منهما من نص يحدد المحكمة المختصة بنظر الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين به ومن ثم تسرى عليه ذات الأحكام المنطبق على العاملين بالقطاع العام في هذا الخصوص وكانت منازعة المطعون ضده في قرار تحميله مع آخر مبلغ ١٧١٧٢,٨٠ جنيهاً لإهمالهما في العمل لمنح قرض لأحد العملاء بالمخالفة للتعليمات وهى أفعال خاطئة إن ثبتت ترتب مسئولية التأديبية وتوقيع الجزاء المناسب عليه وتحميله بما يكون قد تسبب فيه من خسارة لجهة عمله. ولما كان

الفهرس الموضوعى

اختصاص المحكمة التأديبية بمجلس الدولة بنظر الطعون في قرارات الجزاء التأديبي الموقع على العاملين بالقطاع العام يمتد لكل ما يتفرع عنه أو يتصل به مادام مستنداً إلى مخالفة محل الجزاء وبالتالي مختص بالنظر في طعن العامل على تحميله بالمبالغ الذي تسبب في خسارتها لجهة عمله مهما كانت مستندة إلى أفعاله الخاطئة محل المساءلة التأديبية بحسبان أن كان الأصل هو قاضى الفرع. وينعقد هذا الاختصاص سواء كان مقترنا بطلب إلغاء الجزاء التأديبي أو قدم على استقلال وبصرف النظر عما إذا كانت جهة العمل قد أوقعت جزاء تأديبياً على العامل بعد التحقيق أو اكتفت بهذا التحميل ومن ثم فإن الطعن المطعون ضده في مشروعية قرار تحميله محل الطعن إنما تختص بنظره المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون محاكم القضاء العادي. وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وتعرض لموضع الدعوى وقضى بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من بطلان قرار التحميل فإنه يكون قد أخطا في تطبيق القانون.

﴿٥١﴾

الموجز: الطعون في الجزاءات التأديبية للعاملين ببنك التنمية والائتمان الزراعي. اختصاص المحاكم العادية بها حتى ١٩٧٢/١٠/٥ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢. مؤداه. الدعاوى التي ترفع بعد ذلك. اختصاص محاكم مجلس الدولة بها دون غيرها. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٩١٢ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٥﴾

القاعدة: المقرر –في قضاء محكمة النقض– أنه بصدور قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والنص في البند الثالث عشر من المادة العاشرة منه على اختصاص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً، والنص في المادة الخامسة عشرة منه على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية من المخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين بالمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات على اختصاصها بنظر الطعون المنصوص عليها في البند الثالث عشر من المادة العاشرة المشار إليها تكون ولاية المحاكم التأديبية قد تناولت بجانب الدعوى التأديبية المبتدأه الطعون في الجزاءات

التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين في الحدود المقررة طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بالقرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة في ١٩٧٢/١٠/٥. لما كان ذلك، وكانت لائحة نظام العاملين بالبنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" الصادرة في ١٩٨٥/٣/٢٣ استناداً للتفويض المنصوص عليه في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي – الواجبة التطبيق على واقعة النزاع – قد نصت في المادة الأولى منها – على أن "وتسرى أحكام نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد به نص في هذا النظام ومما لا يتعارض مع أحكامه" وكان القانون ولائحة نظام العاملين سالفي البيان قد خلا كل منهما من نص يحدد المحكمة المختصة بنظر الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين به ومن ثم تسرى عليهم ذات الأحكام المنطبقة على العاملين بالقطاع العام في هذا الخصوص، وكانت منازعة المطعون ضدهم أولاً في قرار تحميل مورثهم مبلغ ٣٠٣٩٨٤.٥٨ جنيهاً لإهماله في وظيفته وعدم التزامه بواجباتها لموافقته على منح قروض من أموال البنك لبعض الأشخاص دون أن يتأكد من أن هذه القروض قد منحت دون مخاطر ائتمانية وسوف تسدد في مواعيدها وهـو ما أدى إلى الإضرار بأموال البنك لعدم تمكنه من استرداد هذه الأموال، وهي أفعال خاطئة – إن ثبتت – ترتب مسئوليته التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي المناسب عليه وتحميله بما يكون قد تسبب فيه من خسارة عن هذه الأفعال.

﴿٥٢﴾

الموجز: اختصاص المحكمة التأديبية بمجلس الدولة بنظر الطعون في قرارات الجزاء التأديبي الموقعة على العاملين بالقطاع العام. امتداده إلى كل طعن مستند إلى المخالفة محل الجزاء. قضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء قراري تحميل مورث المطعون ضدهم المبالغ التي تسبب في خسارة جهة عمله لها. مخالفة للقانون. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٩١٢ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٥﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر أن اختصاص المحكمة التأديبية بمجلس الدولة بنظر الطعون في قرارات الجزاء التأديبي الموقع على العاملين بالقطاع العام يمتد بكل ما يتفرع عنه أو يتصل به مادام مستنداً إلى المخالفة محل الجزاء، وبالتالي تختص بالنظر في طعن العامل على تحميله بالمبالغ الذى تسبب في خسارة جهة عمله لها متى كانت مستندة إلى أفعاله الخاطئة محل المساءلة التأديبية بحسبان أن قاضى الأصل هو قاضى الفرع، وينعقد هذا الاختصاص سواء كان مقترناً بطلب إلغاء الجزاء التأديبي أو قدم على استقلال، وبصرف النظر عما إذا كانت جهة العمل قد وقعت جزاءً تأديبياً على العامل بعد التحقيق أو اكتفت بهذا التحميل ومن ثم فإن طعن المطعون ضدهم أولاً في مشروعية قرار التحميل سالف الإشارة إليه إنما تختص بنظره المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون محاكم القضاء العادي، وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وعرض لموضوع الدعوى وقضى بإلغاء قرار التحميل سالف الذكر، فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿٥٣﴾

الموجز: نقض الحكم لمخالفة قواعد الاختصاص. اقتصار مهمة محكمة النقض على الفصل في مسألة الاختصاص وعند الاقتضاء تعين المحكمة المختصة الواجب التداعي إليها. م ٢٦٩ /١ مرافعات.

﴿الطعن رقم ١٣٩١٢ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٥﴾

القاعدة: إذ كانت المادة ١/٢٦٩ من قانون المرافعات تنص على أنه " إذا كان الحكم المطعون فيه قد نقض لمخالفة قواعد الاختصاص تقتصر المحكمة على الفصل في مسألة الاختصاص وعند الاقتضاء تعين المحكمة المختصة التي يجب التداعي إليها بإجراءات جديدة ".

ضم مدة الخدمة

﴿٥٤﴾

الموجز: تفويض مجلس إدارة الهيئة العامة أو المؤسسة العامة أو الوحدة التابعة بالتعاقد مع مكتب محاماة خاص. م ٣ من ق ٤٧ لسنة ١٩٧٣. صدور النص عاما. مؤداه. عدم جواز تقييد صدور

التفويض بشكل محدد. أثره. عدم وجوب إيداع تفويض مجلس الإدارة لرئيس مجلس الإدارة بالتعاقد مع محامي خاص. علة ذلك. اعتبار الأصل في الإجراءات أنها روعيت. وعلى من يدعى خلافها تقديم الدليل عليها.

﴿الطعنان رقما ٤٨٦، ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: النص في المادة الثالثة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات والهيئات العامة والوحدات التابعة لها على أنه " يجوز لمجلس إدارة الهيئة العامة أو المؤسسة العامة أو الوحدة التابعة لها بناء على اقتراح إداراتها القانونية ... التعاقد مع مكاتب المحامين لمباشرة بعض الدعاوى والمنازعات بسبب أهميتها " وكان نص المادة المذكورة قد جاء عاماً بشأن التفويض المفروض صدوره من مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية لرئيس مجلس إدارتها للتعاقد مع المحامي صاحب المكتب الخاص دون تحديد لكيفية صدوره أن يكون تفويضاً موثقاً بالشهر العقاري بحيث يكون سنداً رسمياً كالتوكيل – أم تفويض صادر من مجلس الإدارة يثبت بمحاضر جلسات انعقاد المجلس، والعقل والمنطق وما يتفق مع الواقع والقانون وترجيح الغرض الأخير لأنه من غير المقبول أن يذهب أعضاء مجلس الإدارة لمكتب الشهر العقاري أو أن يتوجه مندوب من المكتب إليهم لإجراء مثل هذا التصرف، وبالتالي فلا يجب تقييد مطلق النص بوجوب إيداع تفويض من مجلس إدارة البنك لرئيسه بالتعاقد مع المحامي صاحب المكتب الخاص ضمن أوراق الطعن، والمقرر في قضاء محكمة النقض – أن الأصل في الإجراءات أنها روعيت وعلى من يدعى خلاف ذلك تقديم الدليل وإذ خلت الأوراق من تقديم المطعون ضده الدليل على عدم صدور هذا التفويض للمحامي رافع الطعن، فإن نعيه في هذا الخصوص يكون غير مقبول.

﴿٥٥﴾

الموجز: التعيين في وظائف الإدارة القانونية بطريق النقل. المواد ١٢ ،١٣ ق الإدارات القانونية ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وم٦ من قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨. تحديد أقدمية المعين نقلا في الفئة المعين بها. من تاريخ حصوله على الفئة المعادلة في الجهة المنقول منها. شرطه. عدم سبقه زملائه

في الإدارة القانونية. تحديد الأقدمية بين الزملاء. من تاريخ استيفاء كل منهم شروط صلاحية التعيين في الدرجة.

﴿الطعنان رقما ٤٨٦، ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: مفاد النص في المواد ٨ ، ١٢ ،١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة والمادة ٦ من قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ على أن المشرع أجاز التعيين نقلاً من الوظائف الخاضعة لنظام العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام إلى الوظائف الخاضعة لأحكام قانون الإدارات القانونية في حدود ربع الوظائف الخالية شريطة أن تتوافر فيمن يعين نقلاً إليها الشروط المقررة بنظام العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع حسب الأحوال، وأن يكون مقيداً بجدول المحامين المشتغلين طبقاً للقواعد الواردة في القانون وأن تتوافر فيه الشروط الأخرى التي قد تقررها اللجنة المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القانون، وتتحدد أقدمية المعين نقلاً في الفئة الوظيفية التي عين بها في الإدارة القانونية من تاريخ حصوله على الفئة المعادلة لها في الجهة المنقول منها على ألا يسبق زملائه في الإدارة القانونية وتتحدد الأقدمية فيما بين الزملاء بتاريخ استيفاء كل منهم شروط الصلاحية للتعيين في الدرجة التي عين بها في الإدارة القانونية.

﴿٥٦﴾

الموجز: إدماج وظيفة محام أول في وظيفة محام ممتاز ومعادلة الأخيرة بالدرجة الثانية. أثره. زوال وظيفة محام أول في جدول الوظائف الفنية بالإدارات القانونية. لازمه. ترقية عضو الإدارة القانونية من درجة محام إلى درجة محام ممتاز. وجوب الأخذ بمدة قيده بجدول المحامين المشتغلين المبينة قرين وظيفة محام ممتاز.

﴿الطعنان رقما ٤٨٦، ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: مؤدى النص في المادة الثانية من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أن إدماج وظيفة محام أول في وظيفة محام ممتاز

ومعادلة الأخير بالدرجة الثانية تزول به وظيفة محام أول، وينتهى وجودها في جدول الوظائف الفنية بالإدارات القانونية، ولازم ذلك أنه عند ترقية عضو الإدارة القانونية من درجة محام إلى الدرجة التالية وهى درجة محام ممتاز يتعين الأخذ بمدة قيده بجدول المحامين المشتغلين المبين قرين وظيفة محام ممتاز دون المدة البينة قرين وظيفة محام أول لزوال هذه الوظيفة من جدول الوظائف وانتهاء العمل بمدة القيد الخاصة بها بعد صدور القانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ سالف الإشارة إليه.

﴿٥٧﴾

الموجز: تعيين المطعون ضده بطريق النقل بالإدارة القانونية للطاعن. مؤداه. تحديد أقدميته. م ٦٢ من قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨. قضاء الحكم المطعون فيه بضم مدة خدمة المطعون ضده استنادا إلى أنه يستصحب مدد خدمته وخبرته السابقة عند نقله ودون بيان المدد البينية المتطلبة بين الدرجات الوظيفية ومدة القيد بجدول المحامين. خطأ وفساد في الاستدلال.

﴿الطعنان رقما ٤٨٦، ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان المطعون ضده قد أقام دعواه بطلب الحكم باحتساب مدة خدمته السابقة التي قضاها بشركة مصر حلوان للغزل والنسيج وضمها لمدة خدمته لدى الطاعن "البنك الأهلي المصري" وتسوية حالته الوظيفية بإرجاع أقدميته إلى وظيفة "محام ممتاز" والتي تعادل "مصرفي ممتاز" طبقاً للمسميات الوظيفية لديه وذلك اعتباراً من تاريخ نقله في ١٩٨٧/١٢/١٦، وكان البين من الأوراق أن المطعون ضده كان يشغل وظيفة "محام ثالث" على الدرجة الثالثة بالإدارة القانونية بالشركة المنقول منها، وتم نقله إلى الإدارة القانونية لدى الطاعن بذات الوظيفة والدرجة بموجب القرار الصادر من الأخير في ١٩٨٧/١٢/١٦، ومن ثم فإنه وفقاً للمادة السادسة من قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ الصادر بناء على التفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة الثامنة من قانون الإدارات القانونية تتحدد أقدميته بوصفه من المعينين نقلاً في الفئة الوظيفية التي عين بها في الإدارة القانونية من تاريخ حصوله على الفئة المعادلة لها في الجهة المنقول منها وهى الدرجة الثالثة اعتباراً من ١٩٨٢/٩/١٨ شريطة ألا يسبق زملاءه في الإدارة

القانونية وأن يستوفى شروط الصلاحية للتعيين في الدرجة التي عين بها ومنها القيد بنقابة المحامين، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قيد بجدول المحامين الابتدائي ١٩٨٤/٩/٢٧ وقبل للمرافعة أمام محكمة الاستئناف في ١٩٨٩/١٠/١٨ ، ومن ثم لا يكون قد استوفى شرط مدة القيد المنصوص عليها بالمادة ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ لشغل وظيفة محام ممتاز "الدرجة الثانية" في تاريخ نقله لدى الطاعن وهو القيد أمام محاكم الاستئناف لمدة ست سنوات أو انقضاء إحدى عشرة سنة على الاشتغال بالمحاماة مع القيد أمام محاكم الاستئناف، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه – في هذا الصدد – هذا النظر وقضى بضم مدة خدمة المطعون ضده السابقة لدى الشركة سالفة البيان وهى الفترة من ١٩٨٢/٩/١٨ حتى ١٩٨٧/٢/١٥ لمدة خدمته الفعلية لدى الطاعن اعتباراً من تاريخ نقله في ١٩٨٧/١٢/١٦ على سند مما أورده الخبير المنتدب في الدعوى من أن نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى أثره استصحاب العامل المنقول لمدد خدمته وخبرته المعتمدة قانوناً، وعدم تقديم الطاعن بيان بالمدد البينية المتطلبة بين الدرجات الوظيفية مع أن ذلك لا يدل بطريق اللزوم الحتمي على أن الطاعن لم يسكن المطعون ضده التسكين الوظيفي الصحيح، ومن ثم فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه الفساد في الاستدلال.

﴿٥٨﴾

الموجز: استيفاء المدد البينية. شرط أساسي للترقية لوظائف الإدارة العليا. م ١٣ ق الإدارات القانونية.٤٧ لسنة ١٩٧٣.القضاء برفض طلب ضم مدة الخدمة السابقة وعدم استيفاء المطعون ضده للشروط اللازمة للترقية. مؤداه. عدم أحقيته في الترقي إلى وظيفة مراقب. التزام الحكم المطعون فيه ذلك. صحيح.

﴿الطعنان رقما ٤٨٦، ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن استيفاء المدد المبينة في المادة ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية هو شرط أساسي للترقية

لوظائف الدرجة الأعلى، وكانت المحكمة قد انتهت في الطعن رقم ٥٠٦ لسنة ٧٠ ق إلى نقض الحكم المطعون فيه فيما قضى به من تأييده لحكم محكمة أول درجة فيما قضى به من ضم مدة خدمة الطاعن السابقة على نقله لدى المطعون ضده "البنك الأهلي المصري" لعدم استيفائه المدة البينية اللازمة للترقية لوظيفة "محام ممتاز" وقضت في موضوع استئناف المطعون ضده بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من الضم المشار إليه، وكان الطاعن – لا يمار – في أنه رقى إلى هذه الوظيفة في ١٩٩١/٧/١ في حين رقى إليها المسترشد به في ١٩٩٠/٧/١ بما لازمه أن الأخير أسبق منه في أقدمية الدرجة السابقة عليها "محام ممتاز" وبالتالي فإنه أحق منه في الترقية لوظيفة مراقب، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد طبق صحيح القانون.

ضم مدة الخدمة العسكرية

﴿٥٩﴾

الموجز: قواعد ضم مدة الخدمة العسكرية أو الاستدعاء للخدمة العسكرية. قواعد آمرة. أثره. انعدام السلطة التقديرية لجهة العمل بشأنها.

﴿الطعن رقم ١٦٠٠٥ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/١٨﴾

القاعدة: المقرر –في قضاء محكمة النقض– أن شروط وقواعد ضم مدد الخدمة العسكرية أو مدد الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة هي قواعد آمرة يتعين الالتزام بها وتنعدم فيها أي سلطة تقديرية لجهة العمل.

﴿٦٠﴾

الموجز: فترة الاستدعاء للخدمة لضباط الاحتياط بالقوات المسلحة. اعتبارها كمدة خبرة في وظائف القطاع العام. مؤداه. احتسابها في أقدمية الفئة التي يعينون فيها دون قيد. م٦٦ من ق ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة، م ٢ ق ١٠ لسنة ١٩٧١. التزام

الفهرس الموضوعى

الحكم المطعون فيه هذا النظر. صحيح. النعي عليه في ذلك. جدل موضوعي. عدم جواز إثارته أمام محكمة النقض. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٦٠٠٥ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/١٨﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة المعدلة بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ على أن "تضم لضباط الاحتياط في الوظائف العامة مدد الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة السابقة على التعيين في تلك الوظائف وتدخل هذه المدد في الاعتبار سواء عند تحديد أقدمياتهم أو تقدير راتبهم" والنص في المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧١ على أن تضاف إلى المادة ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فقرة جديدة نصها الآتي: "وإذا كان التعيين في وظائف القطاع العام فتعتبر فترة الاستدعاء مدة خبرة وتحسب في أقدمية الفئة التي يعينون فيها" مؤداه أن المشرع رعاية منه لضباط الاحتياط بالقوات المسلحة قرر الاعتداد بمدد خدمتهم العسكرية وحسابها في أقدميتهم وكأنها قضيت بالخدمة المدنية عند تعيينهم في الوظائف العامة أو وظائف القطاع العام ولم يضع أي قيد على ذلك، وإنما نص صراحة على أن تلك المدد تضم لضباط الاحتياط في الوظائف المدنية، ولما كان من المقرر أنه إذا كان النص صريحاً جلىَ المعنى قاطعاً في الدلالة على المراد منه فلا محل للخروج عليه أو تأويله بدعوى تفسيره، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قد عُينَ ابتداءً لدى البنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه القبلي" في ١٩٩٦/١١/٢٥ بوظيفة محاسب بموجب قرار التعيين رقم ٧٢ لسنة ١٩٩٦ وطبقاً لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦، وقام البنك بضم مدة خدمته العسكرية الإلزامية من ١٩٩٤/١/٢٦ حتى ١٩٩٥/٣/١ بالإضافة إلى مدة "١٢" يوماً أخرى من مدة الاحتياط وامتنع عن ضم باقي المدة رغم أن المطعون ضده قد استوفى كافة الشروط اللازمة لضم كامل مدة استدعائه كضابط احتياط إلى مدة خدمته بوظيفته المدنية، وكان على البنك الطاعن الالتزام بذلك في تحديد أقدميته ومنحه وكافة مزاياه المالية، وإذ حجب نفسه عن إعمال صحيح القانون فإن الحكم المطعون فيه قد فطن الي ذلك وصوب الأمر ورده إلى صحيحه بقضائه بإلغاء الحكم الابتدائي فيما ذهب إليه من

رفض الدعوى وقضى مجدداً بأحقية المطعون ضده في ضم مدة استدعائه لمدة خدمته المدنية وما يترتب على ذلك من آثار. ولما تقدم يضحى ما أثاره الطاعن بصفته نعياً على الحكم المطعون فيه مجرد جدل موضوعي في تقدير محكمة الموضوع للأدلة لا يجوز إثارته أمام هذه المحكمة.

علاوات

﴿٦١﴾

الموجز: طلب المطعون ضده أحقيته في صرف العلاوة المطالب بها وما نتج عنها من فروق وفوائد ومنازعة البنك "البنك الزراعي المصري" له في ذلك. لازمه. التعمق في بحث أصل الحق. مؤداه. اعتبار الدعوى غير مقدرة القيمة. أثره. جواز الطعن بالنقض على الحكم الصادر فيها. م ٢٤٨ مرافعات.

﴿الطعن رقم ٩١٤٥ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/١٥﴾

القاعدة: المقرر في ـ قضاء محكمة النقض ـ أن طلب المطعون ضده أحقيته في صرف العلاوة المطالب بها وما نتج عنها من فروق وفوائد ومنازعة البنك "البنك الزراعي المصري" له في ذلك وطلبه رفض الدعوى يقتضي من المحكمة بحث مدى قانونية تقرير العلاوة وشروط منحها ومدى أحقية المطعون ضده فيها طبقًا لهيكل الأجور الجديد المعتمد من البنك وهو ما لازمه التعمق في بحث أصل الحق وبالتالي تعتبر الدعوى غير مقدرة القيمة ويجوز الطعن في حكمها بطريق الطعن بالنقض عملًا بنص المادة "٢٤٨" من قانون المرافعات.

﴿٦٢﴾

الموجز: استحداث البنك الطاعن "البنك الزراعي المصري" هيكلًا جديدًا للأجور دمج به جميع العلاوات في بندٍ واحدٍ. أثره. زيادة المربوط المالي للدرجات المالية للعاملين به بدءًا من ٢٠٠٦/٤/١.

التفات الحكم المطعون فيه عن تحقيق دفاع الطاعن بشأن صرفه للمطعون ضده مستحقاته المالية كافة دون أن يستقطع منه أي مبالغ مالية خلافًا لما يوجبه القانون. قصور. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٩١٤٥ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن البنك الطاعن "البنك الزراعي المصري" وبما له من سلطة إعادة تنظيم منشأته ماليًا وإداريًا ـ تحت رقابة البنك المركزي والجهاز المركزي للمحاسبات ـ قد استحدث هيكلًا جديدًا للأجور تضمن دمج جميع العلاوات في بندٍ واحدٍ أو خانة واحدة بما ترتب عليه من زيادة في المربوط المالي للدرجات المالية للعاملين بالبنك بدءًا من ٢٠٠٦/٤/١ وقد تمسك البنك في دفاعه أمام محكمة الموضوع بأن المطعون ضده قد صرف مستحقاته المالية كافة بما فيها العلاوة المطالب بها وزياداتها القانونية لمدة جاوزت "١٣٦ شهرًا" دون أن يستقطع منه أي مبالغ مالية خلافًا لما يوجبه القانون، إلا أن الحكم المطعون فيه التفت عن تحقيق هذا الدفاع ولم يعره اهتمامًا رغم ما له من دلالة مؤثرة قد يتغير بها وجه الرأي في الدعوى، فإنه يكون معيبًا بالقصور في التسبيب.

علاوات العاملين في بنك التنمية والائتمان الزراعي

﴿٦٣﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره وتكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك وعلى الأخص الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ويكون ذلك في إطار لوائح البنوك التجارية.

﴿**الطعن رقم ٧٢٨٦ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان نص المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي – المنطبق على واقعة النزاع – قد جرى على أن " مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك وعلى الأخص ما يأتي:- "١" ... "٢" ... "٣" الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ويكون ذلك في إطار لوائح البنوك التجارية ...".

﴿٦٤﴾

الموجز: صدور اللائحة الجديدة وتضمنها أحكام انتقالية تقضي باحتفاظ العاملين بالأجور والرواتب والبدلات والمزايا التي كانت مقررة لهم قبل اعتماد هذه اللائحة من دون نقصان وسريان ما استجد بهذه اللائحة من أول ابريل ٢٠٠٦. م ١٢٨، ١٢٩، ١٣١ من اللائحة.

﴿الطعن رقم ٧٢٨٦ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠﴾

القاعدة: نفاذا لهذا التفويض صدرت لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة له للعمل بها اعتبارا من ٢٠٠٦/٤/١، وكان النص في المادة "١٢٨" منها على أن " ينقل العاملون الموجودون بالخدمة في ٢٠٠٦/٣/٣١ وفقاً لقواعد النقل والتعادل إلى الوظائف والمجموعات الوظيفية والروابط المالية الجديدة اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١ ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين بمراعاة أقدمياتهم في الوظائف السابقة وقواعد النقل"، والنص في مادتها "١٢٩" على أن يحتفظ العاملون بالأجور والرواتب والبدلات والمزايا التي كانت مقررة لهم قبل اعتماد هذه اللائحة من دون نقصان، ويسرى ما استجد بهذه اللائحة اعتباراً من أول أبريل ٢٠٠٦"، والنص في المادة "١٣١" من هذه اللائحة على

الفهرس الموضوعى

أن " يعمل بجداول الوظائف والأجور والعلاوات والبدلات المرافقة للائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والبنوك التابعة له اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١".

﴿٦٥﴾

الموجز: التزام المطعون ضده بمنح علاوة مقدارها ٢٠% تضاف الي الأجر الأساسي للعاملين لديه بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١١. توافر مناط استحقاقها. مؤداه. اعتبارها جزءاً من الأجر وتمتعها بذات الحماية القانونية.

﴿**الطعن رقم ٧٢٨٦ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠**﴾

القاعدة: إذ كان ذلك، وكان المطعون ضده قد ألزم نفسه – وبما لا يمار فيه – بمنح علاوة مقدارها ٢٠ % تضاف إلى الأجر الأساسي للعاملين لديه بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١١، فمتى توافر مناط استحقاق تلك العلاوة، فإنها تعتبر جزءاً من الأجر، وتتمتع بذات الحماية القانونية.

﴿٦٦﴾

الموجز: انتقال العاملين إلى المجموعات الوظيفية والروابط المالية الجديدة. عدم الانتقاص من أجورهم أو بدلاتهم أو المزايا التي كانت مقررة لهم قبل العمل بأحكام هذه اللائحة، ودون وضع ثمة قيد يتصل بتأثير احتفاظهم بمربوط الدرجة بداية ونهاية أو وضع نظام لاستهلاك الزيادة مما يحصلون عليه في المستقبل من بدلات أو علاوات أو ترقية. علة ذلك. م ١٢٩ من اللائحة. مؤداه. لا محل لتقييده بسبب وجود زيادة في أجورهم الأساسية بعد إعادة تسويتها وفقًا لهيكل الأجور الجديد. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضائه برفض الدعوى على سند من أن إعادة تسوية الأجر طبقًا لجدول الأجور والعلاوات قد ترتب عليه زيادة في الأجور، رغم ما ثبت من تقرير الخبير من عدم إضافة تلك العلاوات لأجورهم. مخالفة للثابت بالأوراق ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٧٢٨٦ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان نص المادة ١٢٩ – المتقدم – ورد عاماً مطلقاً بشأن ألا يترتب على هذا النقل الانتقاص من أجور العاملين لديه أو بدلاتهم أو المزايا التي كانت مقررة لهم قبل العمل بأحكام هذه اللائحة، و دون أن يضع ثمة قيد يتصل بتأثير هذا الاحتفاظ بمربوط الدرجة – بداية و نهاية – أو يضع نظامًا لاستهلاك الزيادة مما يحصلون عليه في المستقبل من بدلات أو علاوات أو ترقية، ومن ثم فلا محل لتقييده بسبب وجود زيادة في أجورهم الأساسية بعد إعادة تسويتها وفقًا لهيكل الأجور الجديد، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى بمقولة إن إعادة تسوية الأجر طبقًا لجدول الأجور والعلاوات قد ترتب عليه زيادة في الأجور، رغم ما ثبت من تقرير الخبير من عدم إضافة تلك العلاوات لأجورهم؛ مخالفًا بذلك صريح نص المادتين ١٢٨، ١٢٩ – سالفتي البيان – من اللائحة واجبة التطبيق فإنه يكون فضلاً عن مخالفته الثابت بالأوراق قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.[١]

﴿٦٧﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. هو السلطة المهيمنة على شئونه وتصريف أموره. أثره. له دون غيره وضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين به. م ١١ ق ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ٢٧٧٨ لسنة ٨٩ ق جلسة ٢٠٢٠/٩/٣٠﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه لما كانت المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي – المنطبق على واقعة النزاع– تنص على أن "مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره، ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك، وعلى الأخص ما يأتي: – ١– ..... ٢–..... ٣– الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة

[١] قارن الطعن رقم ٢٧٧٨ لسنة ٨٩ ق جلسة ٢٠٢٠/٩/٣٠.

الفهرس الموضوعى

وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١، ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١، ويكون ذلك في إطار لوائح البنوك التجارية. ...".

﴿٦٨﴾

الموجز: صدور لائحة جديدة لنظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والبنوك التابعة له في ٢٠٠٦/٤/١. مؤداه. استحداث هيكل جديد للوظائف والأجور. أثره. نقل العاملين إلى الوظائف والروابط المالية الجديدة اعتباراً من تاريخ صدورها بعد إعادة تقييم وتعادل وظائفهم وأجورهم. شرطه. ألا يسبق الأحدث الأقدم منهم وألا ينتقص من أجورهم وبدلاتهم والمزايا التي كانت مقررة لهم قبل العمل بأحكامها. المواد ١٢٨، ١٢٩، ١٣١ من اللائحة. قضاء الحكم المطعون فيه للمطعون ضدها في إعادة صرف العلاوة الاستثنائية والفروق المالية المترتبة على ذلك رغم عدم سبق استبعادها من أجرها. مخالفة الثابت بالأوراق ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٢٧٧٨ لسنة ٨٩ ق جلسة ٢٠٢٠/٩/٣٠**﴾

القاعدة : إذ كان نفاذاً لهذا التفويض قد صدرت لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة له للعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١، وكان النص في المادة ١٢٨ على أن ﴿ يُنقل العاملون الموجودون بالخدمة في ٢٠٠٦/٣/٣١ وفقاً لقواعد النقل والتعادل إلى الوظائف والمجموعات الوظيفية والروابط المالية الجديدة اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين بمراعاة أقدميتهم في الوظائف السابقة وقواعد النقل"، والنص في المادة ١٢٩ على أن "يحتفظ العاملون بالأجور والرواتب والبدلات والمزايا التي كانت مقررة لهم قبل اعتماد هذه اللائحة دون نقصان، ويسري ما استجد من مزايا بهذه اللائحة اعتباراً من أول أبريل ٢٠٠٦"، والنص في المادة ١٣١ من هذه اللائحة على أن "يُعمل بجدول الوظائف والأجور والعلاوات والبدلات المرافقة للائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والبنوك التابعة له اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١"، والنص في جدول الوظائف والأجور المرفق بهذه اللائحة على "تحديد بداية الربط المالي للدرجة المالية للعامل المعين بالمؤهل المتوسط بمبلغ ٧٠ جنيهاً بدلاً

الفهرس الموضوعى

من مبلغ ٤٥ جنيهاً المعمول به قبل العمل باللائحة، وتقسيم وظائف البنك إلى ثلاث مجموعات نوعية رئيسية "بما مفاده أن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وقبل تحويله إلى البنك الطاعن وفي إطار إعادة تنظيم العمل تحقيقاً للمساواة بين العاملين استحدث هيكلاً جديداً للوظائف والأجور يتضمن إعادة هيكلة الوظائف وترتيبها في مجموعات نوعية جديدة وإعادة هيكلة الأجور بزيادة مربوط الربط المالي للدرجات المالية المقررة لهذه الوظائف على أن يُنقل العاملين إلى الوظائف والروابط المالية الجديدة اعتباراً من ٢٠٠٦/٤/١ بعد إعادة تقييم وتعادل وظائفهم وأجورهم طبقاً لأحكام هذه اللائحة شريطة ألا يسبق الأحدث الأقدم منهم، وألا يترتب على هذا النقل الانتقاص من أجورهم وبدلاتهم والمزايا التي كانت مقررة لهم قبل العمل بأحكام هذه اللائحة. لما كان ذلك، وكان الثابت من بيانات مفردات مرتبات المطعون ضدها المقدمة من البنك الطاعن "البنك الزراعي المصري" والمرفقة بملف الطعن أن المطعون ضدها عُينت على درجة مالية مقدارها ٤٥ جنيهاً باعتبارها من الحاصلين على مؤهل متوسط، وأن أجرها الأساسي في ٢٠٠٦/٣/٣١ قبل إعادة هيكلة الأجور كان مقداره ١٩٠,٣٤ جنيهاً شهرياً شاملاً العلاوة الاستثنائية البالغ مقدارها ٢٧,٠١ جنيهاً، وأن هذا الأجر أصبح بعد إعادة التسوية وفقاً لهيكل الأجور المرفق باللائحة شاملاً العلاوة الاستثنائية مثار النزاع مبلغ مقداره ٢٣٣,٣٣ جنيهاً، ومفاد ذلك أن إعادة تسوية أجر المطعون ضدها طبقاً لجدول الأجور والعلاوات والبدلات المرفق باللائحة الجديدة لم يترتب عليه الانتقاص من الأجر الذي كانت تتقاضاه قبل العمل بهذه اللائحة، ومن ثم فإن دعواها بالمطالبة بالعلاوة مثار النزاع وبما يخالف الأجر المحدد لوظيفتها بجدول الأجور المرفق باللائحة الواجبة التطبيق على واقعة النزاع تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدها في إعادة صرف العلاوة الاستثنائية مثار النزاع والفروق المالية المترتبة على ذلك، رغم عدم سبق استبعادها من أجرها على نحو ما سلف، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته الثابت بالأوراق قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن.[٢]

[٢] قارن الطعن رقم ٧٢٨٦ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠

الفهرس الموضوعى

فصل العامل

﴿٦٩﴾

الموجز: استصدار حكماً وقتياً بوقف تنفيذ قرار فصل العامل وإلزام رب العمل بأداء مبلغ يعادل أجره إليه حتى صدور حكم من المحكمة المختصة. أثره. على محكمة الموضوع أن تخصم ما قد يكون العامل سبق اقتضاءه من مبالغ تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة. مؤداه. حكم قاضي الأمور المستعجلة. إجراء وقتي. لا يمس أصل الحق ولا التعويض عن الفصل بغير مبرر. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٤٦٧٣ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٢١**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن النص في المادة ٦٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ – والمنطبق على الواقعة – على أنه " للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمة إلى قاضى الأمور المستعجلة .... وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه نهائياً فإذا أمر بوقف التنفيذ الزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدى إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصلـه، وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة .... وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا كان له محل ..... وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة من مبلغ التعويض الذى يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة " يدل على أن المشرع قد عمد إلى رعاية العامل خلال فترة انتظار صدور الحكم في دعوى التعويض عن فصله من العمل فأجاز له أن يستصدر حكماً وقتياً بوقف تنفيذ هذا الفصل وألزم رب العمل بأداء مبلغ يعادل أجره وذلك على سبيل التعويض المؤقت حتى يصدر حكم المحكمة المختصة في موضوع النزاع وتحديد مبلغ التعويض

الفهرس الموضوعى

إن كان له وجه على أن يخصم منه ما قد يكون العامل سبق اقتضاءه من مبالغ ومن ثم فإن الحكم الصادر من قاضى الأمور المستعجلة وفقاً لهذه المادة سواء قضى بوقف تنفيذ قرار الفصل وأداء التعويض المؤقت أو برفض هذا الطلب أو بعدم قبوله هو إجراء وقتي لا يمس أصل الحق ولا يعتبر فاصلاً فيه ولا تكون له حجية أمام محكمة الموضوع فلا تلتزم به عند الفصل في دعوى التعويض عن الفصل بغير مبرر. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المحكمة الجزئية قضت بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ قرار فصل المطعون ضده وإلزام الطاعن "البنك الوطني للتنمية" بأن يؤدى له ما يعادل أجره الشهري بواقع مبلغ ١٥٠٠ جنيه من تاريخ الفصل وقد قام الطاعن بسداد مبلغ ٢٧٠٠٠ جنيه بالفعل للمطعون ضده ومن ثم كان يتعين على المحكمة أن تقضى بخصم ذلك المبلغ من المبلغ المقضي به للمطعون ضده، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بخصم مبلغ ستة آلاف جنيه فقط فإنه يكون معيباً بما يوجب نقضه في هذا الخصوص.

﴿٧٠﴾

الموجز: حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل. مناطه. توفر المبرر الجدي لهذا الإنهاء. شرطه. عدم التعسف في استعمال الحق. علة ذلك. المادتان ٦٩ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ٦٨٥ مدني.

﴿الطعن رقم ٦٧٥٩ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن البنك الطاعن "بنك إتش إس بي سي مصر" هو أحد الشركات المساهمة المصرية ويربطه بالمطعون ضده علاقة عمل تعاقدية بموجب العقد المحرر بينهما بتاريخ ٢٠٠٢/٨/١ بوظيفه "مصرفي"، وقد تدرج المطعون ضده في العمل حتى وصل إلى وظيفة "مسئول بإدارة دعم الصراف الآلي" وقد جاء بالبند رقم "٨" من العقد أن أحكام قانون العمل ولوائح البنك هي التي تحكم العلاقة بين الطرفين، وكانت المادة "٦٨" من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وإن نصت على أن الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة يكون للمحكمة العمالية، إلا أن هذا لا يتعارض مع حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل طبقًا لنص المادة "٦٩" من

القانون ذاته والمادة "٦٨٥" من القانون المدني في حال ما إذا توفر لديه المبرر الجدي لهذا الإنهاء، ولا قيد عليه في هذا الشأن سوى التزامه بعدم التعسف في استعمال الحق، ويرجع ذلك إلى أن عقد العمل ملزم لطرفيه ويرتب في ذمتهما التزامات متبادلة تسوغ لأحدهما التحلل من رابطة العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزامه أو أخل به أو فقد شرط الأمانة وحسن السمعة، وفى جميع الحالات للقضاء بسط رقابته ونصفه المظلوم بعد التحقق من أن لهذا الإنهاء ما يؤيده أو يدحضه.

﴿٧١﴾

الموجز: الثقة في العامل. أمر غير قابل للتجزئة. فقد صاحب العمل الثقة في العامل الذي يتولى إحدى الوظائف. مؤداه. فقدها في أي وظيفة أخرى. أثره. اتفاق قرار صاحب العمل بإنهاء تعاقده وصحيح القانون. لا يغير من ذلك صدور قرار النيابة العامة بحفظ التحقيق. علة ذلك. جواز أن يكون هناك خطأ مدني دون خطأ جنائي. قضاء الحكم المطعون فيه بالتعويض للمطعون ضده. عيب.

﴿الطعن رقم ٦٧٥٩ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن البنك الطاعن "بنك إتش إس بي سي مصر" قد أصدر بتاريخ ٢٠١٥/٣/١٠ قرارًا بإنهاء التعاقد المبرم بينه وبين العامل "المطعون ضده" مسببًا إياه بإن المذكور قد خان الأمانة وأخل بالتزاماته المترتبة على علاقة العمل لما ثبت في حقه من اختلاسه مبالغ مالية بدون وجه حق "بطريق المغافلة" وبالمخالفة لنظام العمل المعتمد بالبنك، غير مكترث بما نصت عليه المادة "٤٨" من لائحة الجزاءات المعتمدة بالبنك والتي نصت صراحة على أن جزاء الاختلاس هو الفصل من الخدمة، وقدم البنك إثباتًا لذلك صورة التحقيق الإداري الذي أجري عن الواقعة وتقارير لجان الفحص وشرائط تسجيل كاميرات المراقبة عن الفترة محل التحقيق والتي ثبت منها إجماع زملاء المطعون ضده ورؤسائه على أن المطعون ضده كان يقوم بإثبات تسليم مبالغ مالية أكبر من المبالغ التي يقوم بتسليمها لمندوبي الشركات لتغذية ماكينات الصراف الآلي ويختلس الفرق لنفسه، ويثبت عكس ذلك بدفاتر البنك، وهو ما أكدته أيضًا تحريات

الفهرس الموضوعى

الشرطة، مما أدى إلى فقد الثقة في أمانته، خاصة وأنه من الأمناء على الودائع، ولما كانت الثقة في العامل غير قابلة للتجزئة، فإذا ما فقد صاحب العمل الثقة في العامل في إحدى الوظائف فإنه يفقدها في أي وظيفة أخرى، ذلك أن " الثقة إذا فقدت .. لا تعود أبدًا "، وترتيبًا على ما تقدم، يكون قرار البنك بإنهاء التعاقد مع المطعون ضده قد وافق صحيح القانون، ولا ينال من ذلك أن النيابة العامة حفظت التحقيق لعدم معرفة الفاعل، ذلك أن قرارات النيابة بحفظ التحقيق أو التقرير بألا وجه لإقامة الدعوى وكذا الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة لا يمنع المحكمة المدنية من البحث فيما إذا كان الفعل مع تجرده من وصف الجريمة يعتبر إهمالًا من العامل يرتب مسئوليته الإدارية أو التأديبية أم لا، لما هو مقرر من أنه " يجوز أن يكون هناك خطأ مدني دون أن يوجد خطأ جنائي" إذ لا تلازم بين المسئولية الجنائية وبين إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية بالمحافظة على أموال رب العمل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من قضاء للمطعون ضده بالتعويض عن إنهاء خدمته فإنه يكون معيبًا.

مقابل ساعات العمل الإضافية

﴿٧٢﴾

الموجز: منازعة الطاعن للمطعون ضده في مدى استحقاقه المبالغ المطالب بها كأجر إضافي عن ساعات العمل الإضافية. مقتضاه. بحث مدى صحة تشغيله ساعات عمل إضافية. أثره. استطالة المنازعة لأصل الحق. مؤداه. الدعوى غير مقدرة القيمة. جواز الطعن فيها بالنقض.

﴿**الطعن رقم ١٣٧٦١ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٣**﴾

القاعدة : إذ كانت الدعوى قد رُفعت من الطاعن بطلب الحكم بإلزام البنك المطعون ضده "بنك التنمية والائتمان الزراعي بالشرقية ووجه بحري" بأن يدفع له مبلغ ٤١٠٠,٦٩ جنيه قيمة الأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية المحددة باثنتي عشرة ساعة في الأسبوع ، ومبلغ ١٦٤٠٠ جنيهاً تعويضاً عن أجر باقي ساعات العمل الإضافية الزائدة عن هذا القدر عن المدة من ٢٠٠٠/٧/١ حتى ٢٠٠٥/٥/٣٠ بالإضافة إلى ما يُستجد

من هذا الأجر، فإنه ولئن كانت قيمة الدعوى تقدر بالمطلوب فيها وقت رفعها إلا أنه لما كان البنك المطعون ضده قد تمسك بعدم استحقاق الطاعن لهذا الأجر ونازع في تشغيله ساعات عمل إضافية وتوافر شروط تشغيلها، فإنه بذلك تكون المنازعة قد استطالت إلى أصل الحق، ومن ثم تكون الدعوى في هذه الحالة غير مقدرة القيمة عملاً بحكم المادة ٤١ من قانون المرافعات، ويكون الطعن على الحكم الصادر فيها بطريق النقض جائز، ويضحى هذا الدفع على غير أساس.

﴿٧٣﴾

الموجز: العمل. حق وواجب وشرف مكفول من الدولة. م ١٣ من الدستور السابق، ١٢ من الدستور الحالي. عدم جواز فرضه جبراً. الاستثناء. فرضه بمقتضى قانون وبمقابل عادل. مؤداه. الأصل أن يكون العمل إرادياً قائماً على الاختيار الحر. مناطه. الأجر مقابل العمل. شرطه. تناسبه مع الأعمال التي أداها العامل وضابط التقدير موحد. قضاء الحكم المطعون فيه برفض دعوى الطاعن بطلب الأجر عن ساعات العمل الإضافية استناداً لعدم تقديمه الترخيص الصادر له من المدير المختص بالموافقة على تشغيله ساعات عمل إضافية رغم عدم صلاحيته دليلاً على عدم تشغيله ساعات عمل إضافية إذ العبرة بحقيقة الواقع الفعلي. قصور في التسبيب وفساد في الاستدلال ومخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ١٣٧٦١ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٣**﴾

القاعدة : إذ كان العمل باعتباره حقاً وواجباً وشرفاً وفقاً لنص المادة ١٣ من دستور مصر السابق والمادة ١٢ من الدستور الحالي مكفول من الدولة سواء بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير، ولا يجوز أن يُفرض العمل جبراً إلا بمقتضى قانون وبمقابل عادل، بما مؤداه أن الأصل في العمل أن يكون إرادياً قائماً على الاختيار الحر فلا يُفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل، وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل سواء في نوعها أو كمها فلا عمل بلا أجر ولا يكون الأجر مقابلاً للعمل وعادلاً إلا بشرطين أولهما: أن يكون متناسباً مع الأعمال التي أداها العامل مقداراً وبمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدها وزمن إنجازها، وثانيهما: أن يكون ضابط التقدير موحداً. لما كان ذلك، فإنه يكون من حق الطاعن المطالبة بالأجر عن ساعات العمل الإضافية الزائدة عن ساعات العمل الأصلية سواء المنصوص

الفهرس الموضوعى

عليها بلائحة البنك المطعون ضده "بنك التنمية والائتمان الزراعي بالشرقية ووجه بحري" والمحددة باثنتي عشرة ساعة أسبوعياً أو ما زاد عن هذا الحد الأقصى بذات الأجر المنصوص عليه بقانون العمل الخاص عن ساعات العمل الإضافية باعتبار أن أحكام هذا القانون من النظام العام متى ثبت تشغيل الطاعن ساعات عمل إضافية، وإذ قضى الحكم المطعون فيه برفض دعوى الطاعن بطلب الأجر عن ساعات العمل الإضافية لمجرد عدم تقديمه الترخيص الصادر له من المدير المختص بالموافقة على تشغيله ساعات عمل إضافية رغم أن عدم تقديم هذا الترخيص لا يصلح بمجرده دليلاً على عدم تشغيله ساعات عمل إضافية إذ العبرة بحقيقة الواقع الفعلي، ودون أن يُبين بمدوناته ماهي نتيجة الأبحاث التي قام بها الخبير وأثبتها في تقريره بشأن ما إذا كان الطاعن قد اشتغل ساعات عمل إضافية أم لا ودون أن يثبت اطلاعه على دفاتر الحضور والانصراف ودفاتر تسليم العهدة لدى المطعون ضده للتحقق مما إذا كان الطاعن قد قام بأداء عمل إضافي يزيد عن ساعات العمل الأصلية المحددة بقرار وزير الدولة للقوى العاملة رقم ١٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر نفاذاً للمادة ١٤٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقراره رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ الصادر نفاذاً لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنسبة لعمالة الحراسة بـ ٤٨ ساعة أسبوعياً، فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب وفساد في الاستدلال يكون قد خالف القانون.

المقابل النقدي للإجازات

﴿٧٤﴾

الموجز: الإجازة السنوية. ماهيتها. غايتها. استعادة العامل لنشاطه وتجديد قواه المادية والمعنوية. التزام صاحب العمل بالتعويض عنها إذا رفض الترخيص له بها رغم طلبها.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: الإجازة السنوية حق أوجبه المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وتجديد قواه المادية والمعنوية فإذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص بها رغم طلبها، فإنه

الفهرس الموضوعى

يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التي يفرضها القانون ولزمه تعويض العامل عنه.

﴿٧٥﴾

الموجز: إنهاء إعارة العامل وإعادته إلى عمله الأصلي. أثره. عدم التزام الجهة المعيرة بما كانت تلتزم به الجهة المستعيرة خلال فترة إعارته ومنها المقابل النقدي لرصيد الإجازات.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: إنهاء إعارة العامل وإعادته إلى عمله الأصلي لا يلزم الجهة المعيرة صاحبة العمل بما كانت تلتزم به الجهة المستعيرة من حقوق لهذا العامل خلال مدة إعارته إليها ومنها الحق في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستعملها بسبب يرجع إليها باعتبارها المسئولة عن تعويضه عن عدم استعمالها لإخلالها بالتزام جوهري فرضه القانون عليها ولا علاقة لجهة عمله المعيرة بهذا الإخلال.

﴿٧٦﴾

الموجز: قيد الشركة المستعيرة بالسجل التجاري. مؤداه. تمتعها بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن المصرف الطاعن. لازمه. عدم مسئولية الأخير عن الالتزامات المستحقة على الشركة المستعيرة ولو كان يساهم في رأسمالها بالنصيب الأكبر. الاستثناء. وجود عقد أو اتفاق يلزمه بذلك. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت بمدونات الحكم المطعون فيه أن الشركة المستعيرة مقيدة بالسجل التجاري بما مؤداه أن هذه الشركة تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن الطاعن "مصرف أبو ظبي الإسلامي مصر" اعتباراً من تاريخ قيدها بالسجل التجاري بما لازمه أن المصرف الطاعن لا يكون مسئولاً عن الالتزامات المستحقة على الشركة المستعيرة حتى ولو كان يساهم في رأسمالها بالنصيب الأكبر ما لم يوجد عقد أو اتفاق يلزمه بذلك،

وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعن بالتضامن مع الشركة المستعيرة أن يؤدي للمطعون ضده المقابل النقدي عن رصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستعملها خلال مدة إعارته لدى هذه الشركة على سند من أنها من الشركات التابعة للطاعن رغم خلو الأوراق من ثمة عقد أو اتفاق تلزم الطاعن بمستحقات المطعون ضده أثناء مدة إعارته لدى هذه الشركة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٧٧﴾

الموجز: استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية. من سلطة محكمة الموضوع التقديرية. شرطه. أن يكون استخلاصها سائغاً مستمداً من عناصر تؤدى إليه من وقائع الدعوى.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق. جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية وإن كان يدخل في السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع إلا أن ذلك مشروط بأن يكون استخلاصها سائغاً ومستمداً من عناصر تؤدي إليه من وقائع الدعوى.

﴿٧٨﴾

الموجز: تكييف الفعل المؤسس عليه التعويض بأنه خطأ من عدمه. خضوع قضاء الموضوع فيه لرقابة محكمة النقض. امتداد هذه الرقابة إلى تقدير الوقائع فيما يستلزمه التحقق من صحة استخلاص الخطأ منها والظروف المؤثرة في تقديره واستخلاصه.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه من المسائل التي يخضع فيها قضاء الموضوع لرقابة محكمة النقض التي تمتد إلى تقدير الوقائع فيما يستلزمه التحقق من صحة استخلاص الخطأ من تلك الوقائع والظروف التي كان لها أثر في تقدير الخطأ واستخلاصه.

الفهرس الموضوعى

﴿٧٩﴾

الموجز: اعتبار أسباب الحكم مشوبة بالفساد في الاستدلال. مناطه. انطواؤها على عيب يمس سلامة الاستنباط. تحققه باستناد المحكمة إلى أدلة غير صالحة من الناحية الموضوعية للاقتناع بها أو فهم خاطئ للعناصر الواقعية التي ثبتت لديها أو وقوع تناقض بينها.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: أسباب الحكم تعتبر مشوبة بالفساد في الاستدلال إذا انطوت على عيب يمس سلامة الاستنباط ويتحقق ذلك إذا استندت المحكمة في اقتناعها إلى أدلة غير صالحة من الناحية الموضوعية للاقتناع بها، أو إلى فهم خاطئ للعناصر الواقعية التي ثبتت لديها، أو وقوع تناقض بين هذه العناصر كما في حالة عدم اللزوم المنطقي للنتيجة التي انتهت إليها المحكمة بناء على تلك العناصر التي ثبتت لديها.

﴿٨٠﴾

الموجز: الموافقة على إعارة العامل وإنهائها. من سلطة جهة العمل في تنظيم العمل. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالعمل في مكان معين. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١**﴾

القاعدة: إذ كانت الموافقة على الإعارة وإنهائها متروك لسلطة جهة العمل بما لها من سلطة في تنظيم العمل بما يحقق مصلحة العمل ويتلاءم مع اعتبارات المصلحة العامة، وليس للعامل أن يتشبث بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو معنوية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون القيام بالعمل المتفق عليه بجهة عمله الأصلية لما يترتب على ذلك من شل يد سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته.

الفهرس الموضوعى

﴿٨١﴾

الموجز: صدور قرار الطاعنة بإنهاء إعارة المطعون ضده وإعادته إلى عمله الأصلي على ذات الدرجة والعمل والأجر الذي كان يتقاضاه. صدوره صحيحاً. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعن بتعويض المطعون ضده لاعتبار فصله تعسفياً استناداً لإنهاء إعارته وإعادته إلى عمله الأصلي أدى إلى حرمانه من مزايا مادية ومعاملته معاملة جائرة أدت إلى إجباره على تقديم استقالته. فساد في الاستدلال. خطأ.

﴿الطعن رقم ٧٦٠٦ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١١﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن الطاعن "مصرف أبو ظبي الإسلامي مصر" وافق على إعارة المطعون ضده الأول للعمل لدى شركة القاهرة الوطنية لتداول الأوراق المالية اعتباراً من ٢٠٠٠/٣/١ واستمر المطعون ضده الأول في هذه الإعارة حتى ارتأى الطاعن بما له من سلطة في تنظيم العمل إنهاء هذه الإعارة وإعادته إلى عمله الأصلي اعتباراً من ٢٠٠٥/١٠/١٨ على ذات الدرجة والعمل والأجر الذي كان يتقاضاه قبل الإعارة. فإن الطاعن يكون قد استعمل حقه المشروع في إنهاء إعارة المطعون ضده الأول لدى الشركة المستعيرة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إنهاء الطاعن لإعارة المطعون ضده الأول وإعادته إلى عمله الأصلي بما حرمه من مزايا مادية تزيد بكثير عن تلك التي يحصل عليها بعمله الأصلي اعتداء من الطاعن ومعاملة جائرة أجبرته على تقديم استقالته بما يعتبر فصلاً تعسفياً يستحق عنه التعويض الذي قضى به، فإنه يكون مشوباً بالفساد في الاستدلال الذي جره إلى الخطأ في تطبيق القانون.

﴿٨٢﴾

الموجز: الأصل. رفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرتها مركز إدارة الشركة أو الجمعية أو المؤسسة. الاستثناء. رفعها أمام المحكمة التي يقع في دائرتها فرع الشركة. شرطه. أن يكون الموضوع متعلقا بالفرع أو ناشئاً عن أعمال أو حوادث وقعت في دائرته وممارسته أعمال المركز الرئيسي وإنابته عنه. علة ذلك. م٥٢ مرافعات.

﴿الطعن رقم ٨٠٦٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: مفاد نص المادة ٥٢ من قانون المرافعات أن المشرع أجاز –تيسيرا على المتقاضين– رفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرتها فرع الشركة أو الجمعية أو المؤسسة استثناء من الأصل وهو رفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرتها مركز إدارتها طالما أن الموضوع يتعلق بهذا الفرع أو ناشئا عن أعمال أو حوادث وقعت بدائرته وأن هذا الفرع يمارس أعمال المركز الرئيسي وينوب عنه. لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق – وبما لا يمار فيه الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي"– أنه وإن كان مركز إدارته الرئيسي بطنطا إلا أنه لديه فرع بمدينة الزقازيق تعمل به المطعون ضدها وتتصل طلباتها به وناشئة عن عملها فيه وهو ما يبرر رفع الدعوى أمام المحكمة الكائن في دائرتها ذلك الفرع إعمالاً لنص المادة ٥٢ فقرة ثانية من قانون المرافعات، فإن الحكم المطعون فيه إذ أيد الحكم الابتدائي في قضائه برفض الدفع المبدى من الطاعن بعدم اختصاص المحكمة محليا بنظر الدعوى يكون قد طبق صحيح القانون، ويضحى النعي عليه بهذا السبب على غير أساس.

﴿٨٣﴾

الموجز: مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره. أثره. له دون غيره وضع القواعد المتعلقة بنظام العاملين به والبنوك التابعة. م ١١ من قانون ١١٧ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ٨٠٦٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: النص في المادة ١١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي أن مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره وله جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك ومنها الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة له ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات وتحديد بدل السفر لهم في الداخل والخارج.

الفهرس الموضوعى

﴿٨٤﴾

الموجز: حصول العامل على المقابل النقدي لرصيد إجازاته. شرطه. أن يكون الحرمان من الإجازة بسبب حاجة العمل. م ٩٨ من لائحة البنك.

﴿الطعن رقم ٨٠٦٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة البنك الرئيسي قد أصدر وبموجب هذه السلطة لائحة نظام العاملين به وبنوك التنمية والائتمان الزراعي والواجبة التطبيق على واقعة النزاع ونصت المادة ٩٨ منها على أنه لا يجوز للعامل النزول عن الإجازة الاعتيادية ويتم تسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل كل ثلاث سنوات على الأكثر بما يعادل الأجر الأساسي مضاف إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها والعلاوات الاجتماعية والإضافية وبدل طبيعة العمل "الراتب المصرفي" وبدل التمثيل دون غيره من المبالغ التي قد يستحقها العامل عن الإجازات الاعتيادية التي لم يقم بها طالما أنه لم يحصل عليها لصالح العمل مؤيدا ذلك مستنديا بملف خدمته مع احتفاظ العاملين بما تقرر لهم بشأن البدل النقدي عن رصيد الإجازات حتى ٢٠٠٠/١٢/٣١ وبذات القواعد المعمول بها في هذا الشأن" بما يدل على أنه يشترط لحصول العامل على المقابل النقدي عن رصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستنفـدها عن

الفترة من ٢٠٠١/١/١ حتى تاريخ إنهاء خدمته أن يكون الحرمان من الإجازة بسبب حاجة العمل.

﴿٨٥﴾

الموجز: المدعى هو المكلف قانونا بإثبات دعواه. مؤداه. عبء إثبات أن الحرمان من الإجازة كان راجعا للطاعن. وقوعه على عاتق المطعون ضدها.

﴿الطعن رقم ٨٠٦٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان من المقرر أن المدعي هو المكلف قانونا بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التي تؤيد ما يدعيه فيها وكان مؤدى ذلك أنه يقع على عاتق المطعون ضدها عبء إثبات أن الحرمان من الإجازة كان راجعا إلى الطاعن.

﴿٨٦﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام البنك الطاعن بأن يؤدى للمطعون ضدها المقابل النقدي لرصيد الإجازات حتى الإحالة للمعاش استنادا إلى أن البنك هو المكلف بإثبات رفضها القيام بها أو تنازلها عنها. خطأ وقصور.

﴿الطعن رقم ٨٠٦٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الحكم الابتدائي المؤيد والمكمل بالحكم المطعون فيه قد قضى للمطعون ضدها بالمقابل النقدي عن رصيد إجازاتها التي استحقت لها عن الفترة من ٢٠٠٦/٤/٢ حتى تاريخ إحالتها للمعاش في ٢٠١٥/١/٢ بمقولة إن الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي" هو المكلف بإثبات أن المطعون ضدها رفضت القيام بإجازاتها أو تنازلت عنها أو تقاضت مقابلا عنها باعتبارها الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وأن الأوراق خلت من وضع ضوابط منح العاملين لإجازاتهم أثناء الخدمة أو تنظيمها، وهو ما يتوافر معه خطأ الطاعن واستفادته من مجهود العامل ووقته لصالح العمل لتحقيق مكاسب لصاحب العمل، ملقيا بذلك عبء الإثبات على الطاعن وهو ما يتعارض مع قواعد الإثبات القانونية ومهدرا بذلك أحكام لائحة نظام العاملين لدى البنك الطاعن والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ سالفي الذكر وهي أسباب قاصرة لا تكفي لحمل الحكم ولا تصلح لبيان ما اشترطته المادة ٩٨ من اللائحة المشار إليها لحصول العامل على المقابل النقدي عن رصيد إجازاته المطالب به من أن يكون عدم حصوله على الإجازة لسبب يرجع إلى الطاعن مؤيدة ذلك بالمستندات التي ترفق بملف خدمته، وهو ما يعيبه الخطأ في تطبيق القانون. وإذ حجبه هذا الخطأ عن استظهار ما إذا كان حرمان المطعون

الفهرس الموضوعى

ضدها من إجازاتها عن الفترة المطالب بها بسبب رفض الطاعن الترخيص لها القيام بها رغم طلبها أم لا فإنه يكون معيبا بالقصور في التسبيب.

مكافأة التقاعد المبكر

﴿٨٧﴾

الموجز: المكافأة التي تمنح للعامل بسبب الاستقالة من العمل. ماهيتها. التزام صاحب العمل بصرفها. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو في اللائحة أو جرى العرف بصرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة. جواز منحها إذا التقت إرادته مع إرادة جهة العمل ترغيباً له في ترك العمل. شروط وضوابط صرفها ومقدارها. تضعها جهة العمل.

﴿الطعن رقم ١٠٩٥٤ لسنة ٨٧ ق ـ جلسة ٢٠١٨/٧/١١﴾

القاعدة : – المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن الأصل في المكافأة التي تمنح للعامل بسبب الاستقالة تكون تبرعاً من قبل صاحب العمل لا يلزم بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو لائحة تنظيم العمل أو إذا جرى العرف في المنشأة على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة وفى غير هذه الحالات يجوز منح المكافأة إذا التقت إرادة كلٍ من العامل وجهة العمل على قيام الأخيرة بدفعها ترغيباً له في ترك العمل، ويكون ذلك عن طريق نظام تضعه جهة العمل في الوقت الذى ترى فيه حاجتها إلى تقليص حجم العمل لديها وتعلن عنه ، ويحدد النظام في هذه الحالة شروط وضوابط صرف هذه المكافأة ومقدارها، وقد يربط النظام المكافأة بمدة الخدمة فيحدد مبلغاً معيناً عن كل سنة من سنواتها أو عدم ربطه بها كأن يحدد مبلغاً بشروط معينة يتقاضاه من تنطبق عليه الشروط.

﴿٨٨﴾

الموجز: توجيه جهة العمل إعلان للعاملين لديها بالإحالة للمعاش المبكر التعويضي. وجوب إيجابه من العاملين طالبي الاستفادة بما ورد به. انعقاد العقد. شرطه. قبول جهة العمل لكل حالة على حدة.

اختلاف القبول عن ايجاب العامل المعدل. اعتباره رفضاً متضمناً إيجاب جديد. قبول العامل ذلك. ينعقد به العقد. م ٩٦ مدني. أثره. اعتبار استقالته مقبولة وانتهاء خدمته بها.

﴿**الطعن رقم ١٠٩٥٤ لسنة ٨٧ ق ـ جلسة ٢٠١٨/٧/١١**﴾

القاعدة : إذ كان من المقرر قانوناً أن الإعلان الذى توجهه جهة العمل للعاملين لديها بشأن الإحالة إلى المعاش المبكر التعويضي لا يُعد إيجاباً بل الإيجاب هو الذى يصدر من العاملين طالبي الاستفادة مما ورد بالإعلان ولا ينعقد العقد إلا بقبول جهة العمل لكل حالة على حدة، فإذا اختلف قبولها عن إيجاب العامل معدلاً في الإيجاب فإن ذلك يُعد رفضاً لطلبهم متضمناً إيجاباً جديداً محدداً التعويضات التي تلتزم بها، فإذا قبل العامل ذلك انعقد العقد طبقاً للمادة ٩٦ من القانون المدني واعتبرت استقالة العامل مقبولة وتنتهى بها خدمته.

﴿٨٩﴾

الموجز: إعلان البنك الطاعن لنظام الخروج على المعاش المبكر الاختياري وطلب المطعون ضدها إحالتها للمعاش المبكر وفقاً له. اعتباره إيجاباً منها. قبول البنك طلبها واحتسابه مكافأتي التقاعد المبكر الاختياري وترك الخدمة لها وفقاً للأجر المحدد بذلك النظام بالجنيه المصري. اعتبار ذلك إيجاباً جديداً منه. قبول المطعون ضدها ذلك وتوقيعها باستلام مستحقاتها عن ذلك النظام. مؤداه. انعقاد العقد صحيحاً. أثره. دعواها باحتساب هاتين المكافأتين استناداً لأجرها المحدد بالدولار فاقدة لسندها القانوني. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٠٩٥٤ لسنة ٨٧ ق ـ جلسة ٢٠١٨/٧/١١**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من الأوراق أن البنك الطاعن "بنك مصر" ورغبة منه في تقليص حجم العمالة لديه أعلن عن نظام الخروج على المعاش المبكر الاختياري بالمنشور رقم "١٢" الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٢١ ونص في البند ثانياً منه على المزايا المقررة لحالات التقاعد المبكر الاختياري وهى "١" منح مكافأة تقاعد مبكر اختياري ... تُحسب بواقع أجر ٢٤٠ شهراً لمن هم من مواليد سنة ١٩٥٥ على أساس الأجر الأساسي للعامل في ٢٠٠٦/١٢/٣١ وبالنسبة للعاملين المندمجين لبنك مصر "الطاعن" يتم احتساب قيمة

الفهرس الموضوعى

هذه المكافأة على أساس الأجر الأساسي للمثيل ببنك مصر. "٢" صرف مكافأة ترك الخدمة بواقع أجر ٦٥ شهراً يتم احتسابها على ذات الأساس السالف بيانه، فضلاً عن تعويض عن انخفاض معاش الأجر المتغير مقداره ٢٥ ألف جنيه لمن هم من مواليد الفترة من ١٩٥٣ حتى ١٩٥٧ وصرف مكافأة صندوق التأمين والمعاشات عن طريق جمعية الزمالة بالبنك المقررة لبلوغ سن الستين على أن يقوم الصندوق بسداد قيمة هذه المكافأة في التاريخ المقرر لبلوغ المتقاعد سن الستين لهذه الجمعية ومفاد ذلك أن النظام حدد أجر صرف هذه المزايا بالنسبة للعاملين المندمجين بالبنك الطاعن على أساس الأجر الأساسي المحدد بالجنيه المصري لقرنائهم بالبنك في ٢٠٠٦/١٢/٣١. لما كان ما تقدم، وكانت المطعون ضدها تقدمت للبنك الطاعن بتاريخ ٢٠٠٧/٦/٤ بطلب إحالتها إلى المعاش المبكر وفقاً لنظام الخروج على المعاش المبكر المشار إليه مع استمرارها في التمتع بالخدمة الطبية وحفظ حقها في القضايا المرفوعة منها ضد البنك وهو ما يُعد إيجاباً منها، فإذا قام البنك بقبول هذا الطلب ووافق على انتهاء خدمتها اعتباراً من ٢٠٠٧/٦/٢٧ واحتسب مستحقاتها الناشئة عن هذا النظام ومنها مكافأة التقاعد المبكر الاختياري ومكافأة ترك الخدمة وفقا للأجر المحدد بنظام الخروج على المعاش المبكر وهو الأجر الأساسي المقرر لقرينها بالبنك في ٢٠٠٦/١٢/٣١ والمحدد بالجنيه المصري فإن ذلك يُعد إيجاباً جديداً من البنك متضمناً قيمة المستحق لها من هاتين المكافأتين بسبب إنهاء خدمتها بالاستقالة، وإذ قبلت المطعون ضدها ذلك ووقعت بما يفيد استلام المستحقات الناشئة عن هذا النظام وانتهت خدمتها على هذا الأساس، ومن ثم فقد انعقد العقد صحيحاً بهذا القبول وتضحى دعواها باحتساب هاتين المكافأتين على أساس أجرها المحدد بالدولار فاقدة لسندها القانوني، ولا يغير من ذلك سبق صدور حكم في الدعوى رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٩١ عمال الجيزة الابتدائية بإلزام البنك الطاعن بصرف أجر المطعون ضدها المحدد بالدولار بالجنيه المصري على أساس سعر الصرف المعلن في اليوم العشرين من شهر الاستحقاق لاختلاف موضوع الدعوى الراهنة بالمطالبة بالمزايا المالية الناشئة عن نظام الخروج على المعاش المبكر عن موضوع الدعوى السابقة بالمطالبة بصرف الأجر المحدد بعقد العمل بالدولار بالجنيه المصري وفقاً لسعر الصرف في اليوم العشرين من كل شهر، ومن ثم فإن هذا الحكم لا يحوز الحجية في الدعوى الراهنة، وإذ

خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتد بحجية الحكم المشار إليه واحتسب المكافأتين مثار النزاع على أساس أجر المطعون ضدها المحدد بالدولار وفقاً لسعر الصرف المعلن في يوم ٢٠٠٧/٦/٢٠ فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

نقل العامل

﴿٩٠﴾

الموجز: سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته ونقل العامل في أي وقت. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين طالما نُقل إلى وظيفة تعادل وظيفته في الدرجة والمرتب. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٩٩٩ لسنة ٧١ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٥﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض ـ أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل ، فلجهة العمل نقل العامل في أي وقت طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه ذلك من مزاياً مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله إلى وظيفة تعادلها في الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد صاحب العمل في نقل موظفيه نقلاً مكانياً أو وظيفياً وتغليب المصلحة الذاتية للعمال على صالح العمل، إذ ليس للعامل من حقوق أكثر من ألا يمس النقل وظيفته في نوعها او درجاتها أو راتبها، فإذا تم النقل في هذه الحدود والأسباب التي تتعلق بمصلحة العامل لم يكن للعامل حق التضرر من النقل.

الفهرس الموضوعى

﴿٩١﴾

الموجز: خلو وظيفة من الوظائف التي تنتمي إلى مجموعة نوعية معينه. أثره. قصر شغلها على شاغلي وظائف هذه المجموعة دون سواهم من شاغلي وظائف المجموعات الأخرى. المادتان ١٥، ٤٦ من لائحة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي.

﴿**الطعن رقم ٩٩٩ لسنة ٧١ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة البنك الرئيسي قد أصدر بموجب هذه السلطة لائحة نظام العاملين به وببنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات والمعمول بها اعتباراً من ١٩٨٦/٦/٢٩ – المنطبقة على قرار نقل المطعون ضده إلى المجموعة المكتبية في عام ١٩٨٧ وعلى حركتي الترقيات الصادرتين في ١٩٩٠/٣/٢٧ ، ١٩٩٧/٦/٣٠ وأوضحت المادة ١٥ من منها تصنيف وظائف البنك في مجموعات وظيفية نوعية مختلفة منها مجموعة الوظائف المصرفية والإدارية ومجموعة الوظائف المكتبية وغيرها، واعتبرت كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة، كما نصت المادة ٤٦ منها على أن "تكون الترقية إلى وظيفة خالية وممولة بالمجموعة النوعية التي ينتمى إليها العامل" بما مفاده أن في حالة خلو وظيفة من الوظائف التي تنتمى إلى مجموعة نوعية معينة لا يجوز أن يتزاحم عليها شاغلوا وظائف المجموعات الأخرى بل ينبغي قصر هذا التزاحم على شاغلي وظائف هذه المجموعة فحسب.

﴿٩٢﴾

الموجز: تعيين المطعون ضده بوظيفة كاتب بالمجموعة المصرفية لدى البنك الطاعن وتقسيمه الوظائف إلى مجموعة نوعية. نقل المطعون ضده إلى مجموعة الوظائف الكتابية. مقصده. اتفاق طبيعة العمل الذي يمارسه العامل مع المجموعة النوعية التي نقل إليها. قضاء الحكم المطعون فيه ببطلان قرار نقلها من مجموعة الوظائف المصرفية إلى المجموعة المكتبية. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٩٩٩ لسنة ٧١ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٥**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق أن المطعون ضده عين بوظيفة كاتب بالمجموعة المصرفية لدى البنك الطاعن الذى أجرى تقييم الوظائف إلى مجموعات نوعية وأصدر كتاباً دورياً في ١٩٨٧/٦/٢١ بإعادة كافة العاملين الذين كانوا يشغلون نوعيات الوظائف الكتابية والمقيدين بمجموعة الوظائف المصرفية والإدارية – ومنهم المطعون ضده – إلى مسميات وظائفهم الكتابية مع اعتبارهم منقولين حكماً إلى مجموعة الوظائف الكتابية قاصدا من ذلك أن تتفق طبيعة العمل الذى يمارسه العامل مع المجموعة النوعية التي ينقل إليها، ومن ثم فإن النقل كان لمصلحة العمل بريئاً عن التعسف وسوء القصد سيما وأن قرار النقل كان سابقاً على حركة الترقيات بالمجموعة المصرفية بعدة سنوات وإذ اقتصرت حركة الترقيات التي تمت في ١٩٩٠/٣/٢٧ و١٩٩٧/٦/٣٠ على العاملين بالمجموعة المصرفية والتي لا ينتمى إليها المطعون ضده في هذين التاريخين فإنه يكون فاقد الحق في الترقية إلى وظائف هذه المجموعة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى ببطلان قرار نقل المطعون ضده من مجموعة الوظائف المصرفية إلى المجموعة الوظائف المكتبية ورتب على ذلك أحقيته في الترقية إلى الفئتين المطالب بهما والفروق المالية المترتبة على ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٩٣﴾

الموجز: سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته ونقل العامل في أي وقت. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينه أو بالعمل في مكان معين طالما نُقل إلى وظيفة تعادل وظيفته في الدرجة والمرتب. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٦١٧٦ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشاته وفقا لما يقتضيه صالح العمل فلجهة العمل نقل العامل في أي وقت طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصا منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو معنوية ناشئة عن

الفهرس الموضوعى

ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله إلى وظيفة تعادلها في الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد سلطة صاحب العمل في نقل موظفيه نقلا مكانيا أو من وظيفة إلى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للعمال على صالح العمل إذ ليس للعامل من حقوق أكثر من ألا يمس النقل وظيفته في نوعها أو درجتها أو راتبها فإذا تم النقل في هذه الحدود والأسباب التي تتعلق بمصلحة العمل لا يحق للعامل أن يتضرر من قرار نقله.

﴿٩٤﴾

الموجز: خلو وظيفة من الوظائف التي تنتمي إلى مجموعة نوعية معينة. أثره. قصر شغلها على شاغلي وظائف هذه المجموعة دون سواهم من شاغلي وظائف المجموعات الأخرى. المادتان ١٥، ٤٦ من لائحة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي. مخالفة ذلك. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٦١٧٦ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦**﴾

القاعدة: مفاد نص المادتين ١٥، ٤٦ من لائحة نظام العاملين به وبنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات، وكانت المادة ١٥ من اللائحة المعمول بها اعتبارا ١٩٨٥/٣/٢٣ – والمنطبقة على حركة الترقيات الصادرة في١٩٩٠/٣/٢٧ – قد أجرت تصنيف وظائف البنك في مجموعات وظيفية مختلفة منها مجموعة الوظائف المصرفية والإدارية ومجموعة الوظائف المكتبية واعتبرت كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والإعارة، كما نصت المادة ٤٦ منها على أن " تكون الترقية إلى وظيفة خالية وممولة بالمجموعة النوعية التي ينتمي إليها العامل ... " بما مفاده انه في حالة خلو وظيفة من الوظائف التي تنتمي إلى مجموعة نوعية معينة لا يجوز أن يتزاحم عليها شاغلي وظائف المجموعات الأخرى بل ينبغي قصر هذا التزاحم على شاغلي وظائف هذه المجموعة فحسب لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق أن المطعون ضدها عينت بوظيفة كاتب بالمجموعة المصرفية لدى البنك الطاعن "بنك التنمية والائتمان الزراعي للوجه البحري" الذي أجرى تقسيم الوظائف إلى مجموعات نوعية وأصدر كتابا

دوريا في ١٩٨٧/٦/٢١بإعادة كافة العاملين الذين كانوا يشغلون نوعيات الوظائف الكتابية والمقيدين بمجموعة الوظائف المصرفية والإدارية – ومنهم المطعون ضدها إلى مسميات وظائفهم الكتابية مع اعتبارهم منقولين حكماً إلى مجموعة الوظائف الكتابية قاصدا من ذلك أن تتفق طبيعة العمل الذي يمارسه العامل مع المجموعة النوعية التي ينقل إليها، ومن ثم فإن النقل كان لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد سيما وأنه سابق على حركة الترقيات بالمجموعة المصرفية بعدة سنوات، وإذ اقتصرت حركة الترقيات التي تمت في ١٩٩٠/٣/٢٧على العاملين بمجموعة الوظائف المصرفية التي لا تنتمي إليها المطعون ضدها في ذلك التاريخ فإنها تكون فاقدة الحق في الترقية إلى وظائف هذه المجموعة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهي إليه من بطلان قرار نقلها من مجموعة الوظائف المصرفية إلى مجموعة الوظائف المكتبية ورتب على ذلك أحقيتها في الترقية المطالب بها والفروق المالية المترتبة على ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

الفصل الثانى

الفهرس الموضوعى

شركات البترول

إصابة عمل

﴿٩٥﴾

الموجز: إلزام الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي عن تعويض الإصابات أثناء العمل. شرطه. أن تكون ناشئة عن تطبيق قانون التأمين الاجتماعي دون غيره. م ٦٨ ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

﴿**الطعنين رقمي ١٠١٧١، ١٠٥٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٠**﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٦٨ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنـــــه "لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة المختصة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقاً لأي قانون آخر، كما لا يجوز لهم ذلك أيضاً بالنسبة لصاحب العمل إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت عن خطأ من جانبه" يدل على أن الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي لا تسأل عن تعويض الإصابات التي تحدث للعامل أثناء تأدية عمله إلا إذا كانت ناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون دون غيره.

﴿٩٦﴾

الموجز: إصابة المطعون ضده أثناء عمله بالشركة الطاعنة وثبوت خطئها. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزامها بالتعويض استناداً لأحكام القانون المدني مخالفة للقانون. قصور. علة ذلك.

﴿**الطعنين رقمي ١٠١٧١، ١٠٥٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٠**﴾

القاعدة: إذ كانت إصابة المطعون ضده الأول قد لحقت به أثناء عمله لدى الطاعنة "شركة الإسكندرية للصيانة البترولية "بترومنت" في الطعن رقم ١٠١٧١ لسنة ٨١ ق وكان الحكم المطعون فيه وإن انتهى إلى ثبوت خطأ تلك الشركة باعتبارها رب العمل إلا أنه ألزم الطاعنة بالتضامن معها في التعويض استناداً إلى أحكام القانون المدني وهو ما يتنافى مع حكم المادة ٦٨ سالفة البيان ورغم انتفاء التضامن بينها وبين الطاعنة في

الفهرس الموضوعى

الطعن رقم ١٠١٧١ لسنة ٨١ ق لاختلاف مصدر التزام كل منهما عن هذا التعويض مما يعيبه بمخالفة القانون، وقد حجبه هذا الخطأ عن بحث مدى أحقية المطعون ضده الأول في التعويض القانوني المقرر طبقاً لأحكام المادتين ٥٢ ، ٥٣ من قانون التأمين الاجتماعي سالف البيان الذي رسم الشارع معالمه ووضع له معياراً يدور ويتحرك مع الأجر ونسبة العجز محدداً بذلك نظامه ولم يترك لقاضي الدعوى سلطة تقديره، وهو ما يعيبه أيضاً بالقصور في التسبيب مما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة.

﴿٩٧﴾

الموجز: نقض الحكم في التزام بالتضامن. أثره. نقضه بالنسبة للخصم الآخر.

﴿الطعنين رقمي ١٠١٧١، ١٠٥٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٠﴾

القاعدة: إذ كان التزام الطاعنة "شركة الإسكندرية للصيانة البترولية "بترومنت" في الطعن رقم ١٠١٧١ لسنة ٨١ ق مع الطاعنة – في هذ الطعن – "الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية" قبل المطعون ضده الأول هو التزام بالتضامن فإن نقض الحكم لصالح الطاعنة يستتبع نقضه بالنسبة للطاعنة في الطعن رقم ١٠١٧١ لسنة ٨١ ق.

أقدمية

﴿٩٨﴾

الموجز: شركات قطاع الأعمال العام. اختصاص مجالس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها. م ٤٢ ق ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

﴿الطعن رقم ٩٥٢٥ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٨/٧﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن الطاعنة "شركة جنوب الوادي القابضة للبترول" وهي إحدى شركات قطاع الأعمال العام، وعلاقة العاملين بها تعاقدية، ويختص مجلس

الفهرس الموضوعى

إدارتها استنادا إلى التفويض المخول له بنص المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها وإصدار القرارات اللازمة لتسيير أعمالها وتحقيق أهدافها وتصريف أمورها المالية والإدارية منها طالما جاءت تلك القواعد في صورة قواعد عامة مجردة تسري على جميع العاملين دون تمييز.

﴿٩٩﴾

الموجز: الأقدمية تحدد بقرار التعيين. أثره. عدم جواز تعديلها استناداً للحالة الشخصية أو لقاعدة المساواة أو لطلب حساب مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن شروط التعيين. خلو عقود تعيين المطعون ضدهم الدائمة من الاعتداد بمدد خدمتهم السابقة أو اشتراط توافرها. أثره. عدم أحقيتهم في المطالبة بضمها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٩٥٢٥ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٨/٧﴾

القاعدة: المقرر بقضاء محكمة النقض أن المناط في تحديد أقدمية العامل بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز له المطالبة بتعديله استنادا لحالته الشخصية أو إلى قاعدة المساواة أو طلب حساب مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم قد عملوا ابتداء لدى الطاعنة "شركة جنوب الوادي القابضة للبترول" بموجب عقود عمل مؤقتة، وبانتهاء مددها أبرمت معهم عقود عمل جديدة على وظائف دائمة اعتبارا من ٢٠١١/٣/١، وخلت تلك العقود من اشتراط توافر مدد خبرة سابقة أو أن الطاعنة أعتدت بمدد خدمتهم السابقة، وبهذا الوصف التعاقدي صدرت قرارات تعينيهم والتي جاءت منبتة الصلة عن عملهم السابق، ومن ثم لا يحق لهم – من بعد – طلب ضم مدد خبرة سابقة لم تكن من ضمن الشروط اللازمة للتعيين أو التعاقد، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضدهم في ضم مدد خدمتهم المؤقتة السابقة وما يترتب على ذلك من آثار مالية وإداريـــة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

انتهاء الخدمة

﴿١٠٠﴾

الموجز: علاقة العاملين بشركات القطاع العام. تعاقدية تحكمها اللوائح الصادرة بحسب نطاقها الزمنى.

﴿**الطعن رقم ١٤٧٨٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨**﴾

القاعدة: المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام علاقة تعاقدية تحكمها اللوائح الصادرة في هذا الشأن كل منها بحسب نطاقها الزمني.

﴿١٠١﴾

الموجز: العاملون بقطاع البترول. انتهاء خدمتهم ببلوغ سن الستين. م ١٢٥ من لائحة الهيئة العامة للبترول الصادرة نفاذا لق ٢٠ لسنة ١٩٧٦. الاستثناء. استمرارها للمعاملين بقوانين محددة لسن التقاعد بخمسة وستين عاماً. سريانه على العاملين الدائمين المعينين بأجر شهري. تعيين المطعون ضده بوظيفة براد لدى الطاعنة وقت سريان لائحة العاملين بهيئة البترول الصادرة بالقرار الجمهوري ١٠٨٦ لسنة ١٩٦٠. مؤداه. السن المقررة لترك الخدمة خمسة وستين عاما لأنه من العمال الدائمين المعينين بأجر شهري م٥٧ من هذه اللائحة وم ١٣ من ق التأمين والمعاشات ٥٠ لسنة ١٩٦٣. قضاء الحكم المطعون فيه بالتعويض استنادا إلى أن إنهاء خدمة المطعون ضده تم بالمخالفة للقانون. صحيح.

﴿**الطعن رقم ١٤٧٨٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨**﴾

القاعدة: إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تنص على أن "مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وله أن يتخذ ما يراه لازماً من القرارات المباشرة اختصاص الهيئة .... دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام وله على الأخص "١"... "٢"... "٣" وضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة

ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم ... ولا يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١.... " وكانت لائحة العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذا للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ المنطبقة على العاملين في قطاع البترول المعمول بها اعتبارا من ١٩٧٩/٣/١ قد نصت في المادة ١٢٥ منها على أن " تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : "١" بلوغ سن الستين باستثناء العاملين الذين كانوا معاملين بقوانين تحدد سن تقاعدهم بخمس وستين سنة وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له ..." مفاده أن الأصل انتهاء خدمة العاملين في قطاع البترول ببلوغ سن الستين واستثناء من هذا الأصل استمرار خدمة من كانوا يعاملون بقوانين تحدد سن تقاعدهم بخمسة وستين سنة، كما أنه طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أنه إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين ينتهى اشتراكه في تأمين الشيخوخة إلا أنه استثناء من ذلك نصت المادة ١٦٤ من هذا القانون على أنه "استثناء من المادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام "١، ٢، ٤" من المادة "١٣" من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ " وإذ كانت المادة "١٣" المشار إليها قد نصت على انتهاء خدمة المنتفعين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين واستثنت من ذلك المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة في تاريخ سريان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في ١٩٦٣/٦/١ الذين تنص لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين. لما كان ذلك، وكانت لائحة العاملين بهيئة البترول الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٠٨٦ السنة ١٩٦٠ قد نصت في المادة ٥٧ منها الواردة بالكتاب الثاني الخاص بالعاملين الدائمين على أن السن المقررة لترك الخدمة ٦٥ عاما بالنسبة للعمال الدائمين المعينين بأجر شهري، وكان الثابت في الدعوى أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة "شركة أنابيب البترول" بتاريخ ١٩٦٢/٣/٥ بوظيفة براد وكان من العمال الدائمين المعينين بأجر شهري الذين تسري عليهم اللائحة سالفة البيان وقت العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في

الفهرس الموضوعى

١٩٦٣/٦/١ و من ثم فإنه يكون من المعاملين بلائحة تحدد سن تقاعده بخمسة وستين سنة وينطبق عليه الاستثناء الوارد بالمادة ١٢٥ من اللائحة المشار اليها وتنتهي خدمته ببلوغ هذه السن، وإذ التزم الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في التعويض لإنهاء خدمته بالمخالفة لما تقدم فان النعي عليه في هذا الخصوص يكون على غير أساس.

﴿١٠٢﴾

الموجز: التمسك بسبب واقعي أو قانوني يخالطه واقع لأول مرة أمام محكمة النقض. غير جائز.

﴿الطعن رقم ١٤٧٨٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨﴾

القاعدة: إذ كان لا ينال من ذلك أو يقدح فيه ما أثارته الطاعنة "شركة أنابيب البترول" من أن المطعون ضده كان قد عين لديها بمكافأة شاملة أو أنه أعيد تعيينه بالمؤهل العالي بتاريخ ١٩٨١/٧/٤، إذ خلت مدونات كل من الحكمين الابتدائي والمطعون فيه مما يفيد سبق تمسكها بهذا الدفاع أو تقديم الدليل عليه وكان من المقرر – في قضاء محكمة النقض– أنه لا يجوز التمسك أمام محكمة النقض بسبب واقعي أو قانوني يخالطه واقع لم يسبق إبداؤه أمام محكمة الموضوع ومن ثم يكون هذا النعي سببا جديدا لا يجوز التحدي به لأول مرة أمام محكمة النقض ومن ثم فهو غير مقبول.

﴿١٠٣﴾

الموجز: الأجر. الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. ملحقات الأجر. عدم استحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها وهو القيام بالعمل المقرر لها. قضاء الحكم المطعون فيه للمطعون ضده بإلزام الطاعنة بأداء أجره الشامل وملحقاته عن الفترة من تاريخ إحالته للمعاش حتى بلوغه سن الستين. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٤٧٨٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الأصل في استحقاق الأجر – وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض – أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار ومنها الأرباح، إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو القيام بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز وبمقدار ما حققه في العمل أما إذا لم يباشره فلا يستحقها. لما كان ذلك وكانت الطاعنة "شركة أنابيب البترول" قد أنهت خدمة المطعون ضده لبلوغه سن الستين بتاريخ ٢٠٠١/١٢/٥ ومن ثم فهو لا يستحق ثمة أجر منذ هذا التاريخ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة بأن تؤدي للمطعون ضده أجره الشامل وملحقاته عن الفترة من تاريخ إحالته للمعاش وحتى بلوغه سن الخامسة والستين فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

ترقية

الموجز: استيفاء العامل شروط شغل الوظيفة التي يُرشح للترقية إليها. عنصر أساسي وجوهري سواء كانت بالأقدمية أو الاختيار.

﴿**الطعن رقم ١٦٦٧٦ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/١٩**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن استيفاء شغل الوظيفة التي يرشح العامل للترقية إليها هو عنصر جوهري لترقية العاملين إلى مختلف الوظائف سواء كانت الترقية بالأقدمية أو الاختيار.

﴿١٠٤﴾

الموجز: قواعد الترقية. ماهيتها. مسائل قانونية. أثره. يجب على محكمة الموضوع أن تستظهرها.

﴿**الطعن رقم ١٦٦٧٦ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/١٩**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: وأن قواعد الترقية طبقاً لنظم العاملين المختلفة هي من المسائل القانونية التي يتعين على محكمة الموضوع أن تستظهرها.

﴿١٠٥﴾

الموجز: شركات قطاع البترول. التزامها بوضع جدول توصيف وتقييم الوظائف. الترقية طبقا لقواعد لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول. بالاختيار وليس بالأقدمية. تمامها إلى وظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للشركة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين. تعديل لائحة الطاعنة بتاريخ ١٩٩٩/١١/٢١ وتضمنها أحكام انتقالية خاصة بإجراء عملية نقل للعاملين إلى الوظائف المستحدثة المبينة بجدول ترتيب الوظائف الواردة بالمادة ٢٣ منها في ضوء مدة الخدمة الكلية المعتمدة. مؤداه. عدم تضمنها أحكام بالترقية لتلك الوظائف والتي تستلزم شروطاً معينة.

﴿الطعن رقم ١٦٦٧٦ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/١٩﴾

القاعدة: إذ كانت لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إداراتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين في قطاع البترول والمعدلة بتاريخ ١٩٩٩/١١/٢١ قد نصت في المادة السابعة منها على أن يضع مجلس الإدارة الهيكل التنظيمي وما يطرأ عليه من تعديلات وفقاً لتطوير العمل واحتياجاته " وفى المادة الثامنة على أن "يضع مجلس الإدارة جداول توصيف وتقييم الوظائف تتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها داخل إحدى جداول ترتيب الوظائف الملحقة بهذه اللائحة وطبقاً للأجور المحددة لها ويجوز إعادة تقييم أو استحداث أو إلغاء الوظائف بقرار من مجلس الإدارة " وفى المادة التاسعة على أن يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة طبقاً للقواعد الواردة في هذه اللائحة " وفى المادة ٤٨ منها على أن " لا تجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين وفقاً لأحكام هذه اللائحة " وفى المادة ٤٩ منها على أن " تكون الترقية بالاختيار إلى وظيفة نمطية أو إشرافيه داخل المستوى أو للمستوى الأعلى مباشرة وفقاً للتدرج الوظيفي الوارد بالهيكل التنظيمي المعتمد وطبقاً للضوابط والمعايير الواردة بهذه اللائحة " وفى

المادة ٥٠ منها على أن يشترط فيمن يرشح للترقية ما يأتي، أولاً: أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة طبقاً لمطالب التأهيل الواردة في بطاقات وصف الوظائف. ثانياً: الحصول على تقدير كفاية بمرتبة جيد على الأقل في السنة الأخيرة. ثالثاً: أن يكون مستوفياً لمدد الخبرة الكلية المبينة بجدول المعرفة النظرية والخبرة العملية " وفى المادة ٥٥ على أن " يستحق المرقي إلى وظيفة أعلى بداية أجر المستوى أو الوظيفة المرقي إليها أو علاوة من علاواتها وفق آخر مرتبة كفاية حصل عليها أيهما أكبر وذلك من تاريخ صدور قرار الترقية ...". فإن مؤدى ذلك أن اللائحة المشار إليها أوجبت على كل شركة من شركات قطاع البترول وضع جدول توصيف وتقييم الوظائف بها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها وأن الترقية إحدى طرق شغل الوظيفة وتكون بالاختيار وليس بالأقدمية ولا تتم إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي بالشركة وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين تلك هي القواعد التي تحكم الترقية باللائحة – أما بشأن ما ورد بالمادة ١٣٢ من تلك اللائحة – بباب الأحكام الانتقالية من أنه " لا يترتب على إعمال أحكام هذه اللائحة المساس بالأوضاع الوظيفية الحالية للعاملين بالهيئة مع مراعاة ما يلى: ١– أن يتم تسكين العاملين الموجودين بالخدمة – في تاريخ العمل باللائحة – شاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة كل منهم وبما يعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام هذه اللائحة ويستثنى من يعاد تسكينه من شرط المدة البينية اللازمة للترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة وذلك لمدة واحدة ... وما نصت عليه المادة ٢٣ من اللائحة من أن " يراعى الالتزام بالحدود الدنيا لمدة الخبرة اللازمة لشغل الوظائف طبقاً لجدول المعرفة النظرية والخبرة العملية التالي، والذى تضمن الوظائف المستحدثة وما يعادلها قبل التعديل" مفاده أن اللائحة المعدلة في ١٩٩٩/١١/٢١ جاءت بأحكام خاصة بإجراء عملية نقل العاملين من الوظائف التي كانوا يشغلونها إلى الوظائف المستحدثة المبينة بجدول ترتيب الوظائف الواردة بالمادة ٢٣ بذات اللائحة وذلك في ضوء مدة الخبرة الكلية المعتمدة لكى يستفيد العامل بالآثار المترتبة على التسكين ولم تتضمن أحكام بالترقية لتلك الوظائف والتي

الفهرس الموضوعى

تستلزم شروط معينة أهمها وجود وظيفة شاغرة في الهيكل التنظيمي وترشيح العامل من قبل رئاسته لشغل تلك الوظيفة متى توافرت فيه شروط شغلها وانتهاءاً بصدور قرار بالترقية من جهة الاختصاص.

﴿١٠٦﴾

الموجز: علاوة التسكين على وظائف منسق ممتاز بشركة السويس لتصنيع للبترول. صرفها لأقدم ٥٠% ممن تم تسكينهم عليها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/١ والتاليين في الأقدمية من ٢٠٠٣/٧/١ م ١٣٢ من اللائحة. قضاء الحكم المطعون فيه للمطعون ضدهم بأحقيتهم في تلك العلاوة اعتبارا من ١٩٩٩/١١/٢١. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٦٦٧٦ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/١٩﴾

القاعدة: إذ كانت الهيئة المصرية العامة للبترول قد أصدرت بتاريخ ٢٠٠٣/١/١٦ قواعد أخذت بها الشركة – تمنح العاملين الذين تم تسكينهم على الوظائف النمطية المستحدثة "منسق ممتاز – منسق ملاحظ" ما يعادل علاوة بنسبة ٧ % من الأجر الأساسي في ١٩٩٩/١١/٢١ بحد أقصى ٤٠ جنيه للمستوى الأول، ٣٠ جنيه للمستوى الثاني على أن يتم الصرف لنسبة ٥٠ % من العاملين حسب أقدميتهم عند التسكين في ٢٠٠٣/١/١ ونسبة ٥٠% الباقية فى٢٠٠٣/٧/١، كما جاء بالبند ثالثاً ألا يتم الصرف لمن تم ترقيتهم أو منحهم علاوة جدارة بعد التسكين. لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضدهم قد سكنوا على وظائف نمطية مستحدثة بتاريخ ٢٠٠٠/٤/١٩ وذلك اعتباراً من ١٩٩٩/١١/٢١ والتي تعادل الوظيفة التي تعلو وظيفتهم مباشرة فإن هذا الإجراء لا يعد ترقية ولا تنطبق عليه قواعد الترقيات. ولما كان المطعون ضدهما الأول والثاني قد حصلا على علاوة التسكين المستحقة لهما عام ٢٠٠٣ ورقى المطعون ضدهم من الثالث حتى السادس إلى وظيفة منسق ممتاز عامي ٢٠٠١، ٢٠٠٢ ومن ثم فلا أحقية لهم بالعلاوة المطالب بها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقيتهم في تلك العلاوة، فإنه يكون معيباً.

الفهرس الموضوعى

﴿١٠٧﴾

الموجز: اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول. يضعها مجلس إدارة الهيئة دون التقيد بنظام العاملين المدنيين بالدولة. سريان أحكام تلك اللوائح على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل.

﴿**الطعن رقم ٤٣٦٢ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٢٣**﴾

القاعدة: مفاد نص المادة ٣/٩ من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول أن مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها وله أن يتخذ ما يراه من قرارات تحقيقاً للغرض الذى أقيمت من أجله، وله وضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج، ولا يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المقررة بنظم العاملين المدنيين والعاملين بالقطاع العام وأن أحكام تلك اللوائح تسرى على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل.

﴿١٠٨﴾

الموجز: العاملون بالهيئة العامة للبترول شاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث. يتم تسكينهم على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة كل منهم بما يعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة. عدم استحقاقهم أجر هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها. الاستثناء. النص في قرار التسكين على استحقاقهم. اختلافها عن الترقية. المادتان ٥٥، ١/١٣٢ من اللائحة.

﴿**الطعن رقم ٤٣٦٢ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٢٣**﴾

القاعدة: مفاد المادة ٥٥ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً لأحكام القانون سالف الذكر أن العامل الذى يشغل إحدى وظائف المستويات الأول والثاني والثالث وتم تسكينه على إحدى الوظائف النمطية المستحدثة والمقابلة لمدة خبرته لا يستحق أجر هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها إلا إذا كان

القرار الصادر بالتسكين قد نص على ذلك صراحة وذلك على خلاف الأحكام المطبقة بشأن ترقية العامل والتي يستحق العامل المرقي إلى وظيفة تعلو وظيفته الأجر المقرر لهذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها.

﴿١٠٩﴾

الموجز: علاوة التسكين للعاملين بشركة النصر للبترول. ماهيتها. شرطه. عدم حصولهم على علاوة جدارة أو ترقية اعتباراً من ١٩٩٩/١١/٢١. ثبوت ترقية المطعون ضدهم لوظيفة منسق ممتاز في الفترة اللاحقة على التاريخ الأخير حتى ٢٠٠٣/١/١٦. أثره. عدم استحقاقه علاوة التسكين. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ٤٣٦٢ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٢٣﴾

القاعدة: إذ كانت الهيئة المصرية العامة للبترول قد أصدرت تعليمات برقم ٢٧٨ بتاريخ ٢٠٠٣/١/١٦ للشركات التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة بشأن كيفية صرف علاوة التسكين وقواعد وضوابط صرفها وتضمنت منح العاملين الذين تم تسكينهم على وظائف نمطية مستحدثة "منسق ممتاز – منسق – ملاحظ" ما يعادل قيمة علاوة بمقدار ٧% تصرف في يناير عام ٢٠٠٣ أو يوليو ٢٠٠٣ بشرط عدم حصولهم علي علاوة جدارة أو ترقية اعتباراً من ١٩٩٩/١١/٢١، وكان الثابت من تقرير الخبير أن المطعون ضدهم قد صدر لهم قرار بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٢٠ بتسكينهم على وظيفة منسق اعتباراً من ١٩٩٩/١١/٢١ وأنه قد تم ترقيتهم جميعاً لوظيفة منسق ممتاز في الفترة اللاحقة على التاريخ الأخير وحتى ٢٠٠٣/١/١٦ – تاريخ صدور كتاب تعليمات الهيئة المشار إليه – وبالتالي فإنه المطعون ضدهم لا يستحقون العلاوة المطالب بها وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وألزم الطاعنة بأداء علاوة التسكين للمطعون ضدهم على درجة منسق محسوبة على أساس ٧% من الأجر الأساسي في ١٩٩٩/١١/٢١ دون أن يعمل ما جاء بكتاب تعليمات الهيئة وعلى ما سلف بيانه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿١١٠﴾

الموجز: الترقية إلى الوظائف الإشرافية للمستويات المختلفة. أساسها الاختيار. المفاضلة بين المرشحين. شروطه. المواد ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول. قضاء الحكم المطعون فيه بترقية المطعون ضدها بالمخالفة لشروط وضوابط الترقية. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٢١٠ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٧/١١/٨**﴾

القاعدة : مفاد النص في المواد ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والشركات والوحدات التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة "الجمعية التعاونية للبترول" والتي صدرت في نوفمبر سنة ١٩٩٩ نفاذاً للمادة التاسعة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٦ أن الترقية إلى أي من الوظائف الإشرافية للمستويات المختلفة تكون بالاختيار بنسبة ١٠٠%، وأن المفاضلة بين المرشحين تكون على أساس الكفاية التي حددتها اللائحة بحصول العامل على تقرير كفاية بمرتبة جيد جداً عن الأقل في السنة السابقة على الترقية، وفى حالة التساوي في مرتبة الكفاية تكون المفاضلة على أساس مده الخبرة في مجال الوظيفة، ثم مجموع الدرجات لتقارير الكفاية في الثلاث سنوات السابقة، واجتياز الدورات التدريبية مع التقيد بالأقدمية في الوظيفة المرقي منها. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن تقرير كفاية المطعون ضدها عن الفترة من ٢٠٠٠/٤/١ حتى ٢٠٠١/٣/٣١ ، وهي السنة السابقة على الترقية – مثار النزاع – كان بدرجة جيد، وقضت المحكمة ببطلان هذا التقرير، ومن ثم فإنها تكون غير مستوفية لاشتراطات الترقية بحركة الترقيات المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بترقية المطعون ضدها إلى وظيفة رئيس قسم خلط الزيوت بندبها إليها اعتباراً من ٢٠٠١/١٠/٤، ثم تسكينها عليها اعتباراً من ٢٠٠٢/٤/٢٤ والفروق المالية المترتبة على ذلك ، بمقولة أن القضاء ببطلان تقرير الكفاية عن السنة السابقة على الترقية يستلزم الاعتداد بتقرير كفاية المطعون ضدها السابق عن الفترة من ١٩٩٩/٤/١ حتي ٢٠٠٠/٣/٣١ والذى كان بدرجة جيد جداً بالمخالفة لاشتراطات وضوابط الترقية

الفهرس الموضوعى

المنصوص عليها بلائحة نظام العاملين سالفة البيان، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿١١١﴾

الموجز: استيفاء العامل شروط شغل الوظيفة التي يُرشح للترقية إليها. عنصر أساسي وجوهري سواء كانت بالأقدمية أو الاختيار.

﴿**الطعن رقم ١٤٦٠١ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن استيفاء شروط شغل الوظيفة التي يرشح العامل للترقية إليها هو عنصر جوهري لترقية العاملين إلى مختلف الوظائف سواء كانت الترقية بالأقدمية أو الاختيار.

﴿١١٢﴾

الموجز: قواعد الترقية. ماهيتها. مسائل قانونية. أثره. يجب على محكمة الموضوع أن تستظهرها.

﴿**الطعن رقم ١٤٦٠١ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن قواعد الترقية طبقاً لنظم العاملين المختلفة هي من المسائل القانونية التي يتعين على محكمة الموضوع أن تستظهرها.

﴿١١٣﴾

الموجز: شركات قطاع البترول. التزامها بوضع جدول توصيف وتقييم الوظائف. الترقية طبقاً لقواعد لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول. بالاختيار وليس بالأقدمية. تمامها إلى وظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للشركة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين. تعديل لائحة الطاعنة بتاريخ ١٩٩٩/١١/٢١ وتضمنها أحكام انتقالية خاصة بإجراء عملية نقل للعاملين إلى الوظائف المستحدثة

المبينة بجدول ترتيب الوظائف الواردة بالمادة ٢٣ منها في ضوء مدة الخدمة الكلية المعتمدة. مؤداه. عدم تضمنها أحكام بالترقية لتلك الوظائف والتي تستلزم شروطا معينة.

﴿الطعن رقم ١٤٦٠١ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥﴾

القاعدة: مؤدي نصوص المواد السابعة والثامنة والتاسعة والثامنة والأربعين والتاسعة والأربعين والخمسين والخامسة والخمسين من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق علي العاملين في قطاع البترول والمعدلة بتاريخ ١٩٩٩/١١/٢١ أن اللائحة المشار إليها أوجبت على كل شركة من شركات قطاع البترول وضع جدول توصيف وتقييم الوظائف بها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها وأن الترقية إحدى طرق شغل الوظيفة وتكون بالاختيار وليس بالأقدمية ولا تتم إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي بالشركة وبقرار من السلطة المختصة بالتعيين، تلك هي القواعد التي تحكم الترقية باللائحة – والتي لا يمار المطعون ضده فيها. أما بشأن ما ورد بالمادة ١٣٢ من اللائحة المشار إليها بباب الأحكام الانتقالية .... وما نصت عليه المادة ٣٣ من اللائحة ... مفاده أن اللائحة المعدلة في ١٩٩٩/١١/٢١ جاءت بأحكام خاصة بإجراء عملية نقل العاملين من الوظائف التي كانوا يشغلونها إلى الوظائف المستحدثة المبينة بجدول ترتيب الوظائف الواردة بالمادة ٢٣ بذات اللائحة، وذلك في ضوء مدة الخبرة الكلية المعتمدة لكى يستفيد العامل بالآثار المترتبة علي التسكين ولم تتضمن أحكام بالترقية لتلك الوظائف والتي تستلزم شروط معينة أهمها وجود وظيفة شاغرة في الهيكل التنظيمي وترشيح العامل من قبل رئاسته لشغل تلك الوظيفة متى توافرت فيه شروط شغلها وانتهاء بصدور قرار بالترقية من جهة الاختصاص.

الفهرس الموضوعى

﴿١١٤﴾

الموجز: شغل المطعون ضده وظيفة رئيس قسم قبل عمله منسق ممتاز بالمستوي الأول. اعتبارها تعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام اللائحة. مؤداه. عدم اعتباره ترقية. قضاء الحكم المطعون فيه للمطعون ضده بأحقيته في علاوة الترقية. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٤٦٠١ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده – كان يشغل – لدي الطاعنة " شركة الجمعية التعاونية للبترول" – رئيس قسم ثم شغل الوظيفة المستحدثة منسق ممتاز بالمستوى الأول اعتباراً من ٢٠٠٠/٥/٢ والتي تعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام اللائحة، فإن هذا الإجراء لا يعد ترقية ولا تنطبق عليه قواعد الترقيات، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وذهب إلى أن هذا الإجراء يعد بمثابة ترقية إلى وظيفة أعلى ورتب على ذلك أحقيته في علاوة تلك الترقية، فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال.

تسوية

﴿١١٥﴾

الموجز: العاملون المعينون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بلائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعينين عليها بغض النظر عن إجازاتهم العلمية وخبراتهم العملية. تحديد الأقدمية والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٦١٠٦ لسنة ٨٢ ق جلسة ٢٠١٧/٥/٢٤**﴾

القاعدة : مؤدى نصوص المواد ٦، ٧، ٨، ٢٢ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين في قطاع البترول أن اللائحة المشار إليها أوجبت على مجلس إدارة الشركة

وضع جداول توصيف وتقييم الوظائف بها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها ويخضع من يعين لديها لقواعد التعيين الواردة بتلك اللائحة وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية أو خبرته العملية مما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك التي عُين عليها، ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد أقدمية العامل والأجر المقرر للوظيفة بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو إلى قاعدة المساواة. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة "شركة السويس لتصنيع البترول" بتاريخ ١٩٨٠/٦/٣٠ بوظيفة عامل خدمات بقطاع العلاقات الصناعية بمؤهل الابتدائية ثم حصل أثناء الخدمة على مؤهل الاعدادية عام ١٩٨٤، ومن ثم فإنه لا يحق له تسوية حالته الوظيفية بهذا المؤهل الأخير طالما أن الطاعنة لم تر ضرورة من الاستفادة من هذا المؤهل. هذا، ولما كانت المادة ٢٣ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة وعلى ما سجله الحكم المطعون فيه تنص على أنه يشترط لمن يرقى إلى وظيفة منسق ممتاز أن يكون حاصلاً على مؤهل متوسط أو أقل من المتوسط وهو الإعدادية...."، وكانت الطاعنة قد رفضت إعادة تسوية الحالة الوظيفية للمطعون ضده بمؤهل الإعدادية على نحو ما سلف بيانه، فإنه يكون غير مستوف لشروط الترقية إلى هذه الوظيفة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإعادة تسوية الحالة الوظيفية للمطعون ضده بمؤهل الإعدادية ثم رتب على ذلك قضاءه بأحقيته في الترقية لوظيفة منسق ممتاز اعتباراً من سنة ٢٠٠٩ مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

تعيين

﴿١١٦﴾

الموجز: اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول. يضعها مجلس إدارة الهيئة دون التقيد بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١. م ٩ ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ٣٦٩٩ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٦/٦/٢٢﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة : المقرر – في قضاء هذه المحكمة – أنه لما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تنص على أن " مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها وله أن يتخذ ما يراه لازماً من القرارات لمباشرة اختصاص الهيئة لتحقيق الهدف الذي قامت من أجله في إطار الأهداف والخطط والسياسات العامة التي يقررها المجلس الأعلى لقطاع البترول على الوجه المبين في هذا القانون دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام وله على الأخص " ١ " ..... " ٢ " ..... " ٣ " وضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم وتحديد فئات بدل السفر لهم بالداخل والخارج، ولا يتقيد مجلس الإدارة بما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليهما في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام، وتسري أحكام هذه اللوائح على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل.

﴿١١٧﴾

الموجز: العاملون المعينون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بلائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعينين عليها. تحديد العمل والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً الى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٣٦٩٩ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٦/٦/٢٢﴾

القاعدة : إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ صدرت في نوفمبر سنة ١٩٩٩ لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول والشركات والوحدات التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة "شركة النصر للبترول"، ونص المادة ٢٨ منها على أنه "يجوز للسلطة المختصة بالتعيين تحديد أجور المعينين من ذوي الخبرة في إحدى الوظائف الواردة بالهيكل التنظيمي بما يجاوز بداية أجر المستوى بقيمة علاوة مركبة

الفهرس الموضوعى

عن كل سنة من سنوات الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة محسوبة بتقدير جيد وبحد أقصى أربعة عشر علاوة"، ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد العمل وأجره بما ورد بشأنه في قرار تعيين العامل فلا يجوز له المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. لما كان ذلك، وكان الثابت مما حصله الحكم الابتدائي أن المطعون ضدهما كانا من العاملين لدى الطاعنة بموجب عقود عمل مؤقتة إلى أن تم تعيينهما لديها بصفة دائمة ثم أصدرت القرار رقم ١٧٠ لسنة ٢٠١١ في ٢٠١١/٣/٨، وجاء بالبند الأول منه بالاعتداد بمدة الخبرة السابقة، وفي البند الثاني منح العاملين المذكورين علاوات بمقدار ٥٠% عن مدة خبرتهم السابقة بعقود عمل مؤقتة على أساس ٧% من الأجر الأساسي على أن يتم الضم تدريجياً على سنوات تالية بمعدل علاوة عن كل سنة خبرة لكل عام اعتباراً من ٢٠٠٠/٧/١ مع تعديل مرتباتهم اعتباراً من ٢٠١١/٤/١ ، ومن ثم فإن أجرهما يكون قد تحدد وفق الصادر به هذا القرار ولا يحق لهما المطالبة بكامل العلاوات المترتبة على ضم مدة خدمتهما المؤقتة إلى مدة خدمتهما الدائمة استناداً إلى حالتهما الشخصية أو قاعدة المساواة إذ هو أمر جوازي للسلطة المختصة بالتعيين ولا إلزام عليها إن هي لم تستعمل الرخصة المخولة لها في هذا الصدد ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بكامل العلاوات المترتبة على ضم مدة الخدمة المؤقتة لهما إلى مدة خدمتهما الدائمة لدى الطاعنة بمقولة إن ضم مدة الخدمة يستتبع استحقاق الآثار المالية المرتبة على ذلك، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١١٨﴾

الموجز: اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول. يضعها مجلس إدارة الهيئة دون التقيد بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١. م ٩ ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ١٢١٨٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تنص على أن "مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه على شئونها وتصريف أمورها وله أن يتخذ ما يراه لازماً من القرارات المباشرة اختصاص الهيئة لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله في إطار الأهداف والخطط والسياسات العامة التي يقررها المجلس الأعلى لقطاع البترول على الوجه المبين في هذا القانون دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام وله على الأخص "١" ..... "٢" ..... "٣" وضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج ولا يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وتسري أحكام هذه اللوائح على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل.

﴿١١٩﴾

الموجز: العاملون المعينون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بلائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعينين عليها بغض النظر عن إجازاتهم العلمية وخبراتهم العملية. تحديد الأقدمية والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً الى حالته الشخصية. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٢١٨٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: مؤدى نصوص المواد ٦ ، ٧ ،٨ ، ٨ ، ١٤ ،١٥ ، ٢٣ ، ، ٢٨ ، ٥٥ من لائحة نظام العاملين الهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذا للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين في قطاع البترول اللائحة المشار إليها أوجبت على كل شركة من شركات قطاع البترول وضع جدول توصيف وتقييم الوظائف بها بما

يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها مستهدفة بذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها ويخضع من يعين لديها لقواعد التعيين الواردة بتلك اللائحة وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية أو خبرته العملية مما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك التي عين عليها، وقد أجازت اللائحة للشركة احتساب مدة الخبرة السابقة كمدة خبرة عملية فقط دون تعديل الأجر أو احتسابها في تقديره دون ضمها أو كلاهما معا، كما أجازت لها تحديد أجور المعينين من ذوي الخبرة بما يجاوز بداية أجر مستوى الوظيفة بقيمة علاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة الزائدة وبحد أقصى أربع عشرة علاوة وهو أمر جوازي للسلطة المختصة بالتعيين تترخص فيه استثناء من قواعد التعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل، ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد أقدمية العامل والأجر المقرر للوظيفة بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استنادا إلى حالته الشخصية . لما كان ما تقدم ، وكان البين من الأوراق أن المطعون ضدهما قد التحقا بالعمل لدى الطاعنة "شركة النصر للبترول" العمل لدى الطاعنة في الوظائف التي أعلنت عن حاجتها لشغلها، والتي لم تشترط لها مدة خبرة سابقة واحتسبت لهما بعد ذلك مدة الخبرة السابقة كمدة خبرة عملية فقط دون احتساب أي فروق مالية أو تعديل في أجرهما فإنه لا يحق لهما من بعد المطالبة بالفروق المالية عن ضم تلك المدة أو تعديل مرتباتهما استنادا إلى حالتهما الشخصية على خلاف ما ورد بقرار التعيين ولا إلزام على الطاعنة إن هي لم تستعمل الرخصة المخولة لها في هذا الصدد، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بالفروق المالية المطالب بها في حدود الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى تأسيساً على أنها من آثار ضم مدة الخدمة ومترتبة عليها فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

تعيين المعوقين

﴿١٢٠﴾

الموجز: التزام الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع العاملين بكل وحدة للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل أو استخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة. مخالفة ذلك. أثره. التزام جهة العمل بدفع الأجر للمعوق المرشح من تاريخ إثبات المخالفة لمدة لا تجاوز سنة. زوال هذا الالتزام. شرطه. قيامها بتعيين المعوق أو التحاقه بعمل آخر. المادتان ١٠، ١٦ ق تأهيل المعوقين ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك في عدم تقييد الأجر المقضي به بمدة السنة المقررة قانوناً. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٠٣٣٣ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/٨**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى نص المادتين ١٠، ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ أن المشرع ألزم وحدات الجهاز الإداري بالدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل، ولها استيفاء هذه النسبة واستخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها أو من تلك التي تقوم مكاتب القوى العاملة بترشيحها لهم، وتلتزم جهة العمل في أي من هذه الجهات إذا امتنعت عن استخدام المرشح أن تدفع له الأجر أو المرتب المقرر له أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها من تاريخ إثبات المخالفة لمدة لا تجاوز سنة مع زوال هذا الالتزام إذا قامت بتعيين المعوق أو التحق بعمل آخر من تاريخ التعيين أو الالتحاق بالعمل. ولما كان البين من الأوراق أن المطعون ضده قد رشح من مديرية القوى العاملة للعمل لدى الطاعنة ضمن نسبة الخمسة في المائة إلا أنها امتنعت عن تعيينه دون مبرر ومن ثم فلا يجب عليها سوى الجزاء المقرر قانوناً بإلزامها أن تدفع له أجر لمدة سنة ما دامت لم تقم بإزالة المخالفة بتعيينه لديها ولم يثبت أنه التحق بعمل آخر خلال تلك السنة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضده

الفهرس الموضوعى

في التعيين لدى الشركة الطاعنة وعدم تقييد الأجر المقضي به بمدة السنة المقررة قانوناً فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

جزاءات العاملين بالقطاع العام

﴿١٢١﴾

الموجز: الطعون في الجزاءات التأديبية للعاملين بالقطاع العام. اختصاص المحاكم العادية بها حتى ١٩٧٢/١٠/٥ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢. مؤداه. الدعاوى التي ترفع بعد ذلك. اختصاص محاكم مجلس الدولة بها دون غيرها. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٢٥٨٤ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه بصدور قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والنص في البند الثالث عشر من المادة العاشرة منه على اختصاص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً، والنص في المادة الخامسة عشر منه على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية من المخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين بالمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وعلى اختصاصها بنظر الطعون المنصوص عليها في البند الثالث عشر من المادة العاشرة المشـــار إليها تكــون ولاية المحاكم التأديبية قد تناولت بجانب الدعوى التأديبية المبتدأة الطعون في الجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين في الحدود المقررة طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بالقرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة في ١٩٧٢/١٠/٥.

الفهرس الموضوعى

﴿١٢٢﴾

الموجز: الشركات التابعة للهيئة المصرية العامة للبترول الخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦. خروجها عن نطاق تطبيق القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١. مؤداه. الطعن على الجزاءات التأديبية الصادرة منها. اختصاص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة بها دون غيرها. م ١٠٧ من اللائحة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ في تطبيق للقانون.

﴿الطعن رقم ٢٥٨٤ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن الشركة الطاعنة "شركة الغازات البترولية" هي إحدى الشركات التابعة للهيئة المصرية العامة للبترول والتي تخضع لأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ – وأن الأخيرة وحسبما يبين من كتاب وزير البترول الموجه لرئيس مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩١/١١/٢٥ تخرج عن نطاق تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن إصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام – الأمر الذي تأيد أيضاً بالكتاب الصادر عن المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام المؤرخ ١٩٩٥/٦/١٨ – والمرفق صورهما بأوراق الطعن. وكان مفاد نص المادة ١٠٧ من لائحة الهيئة المشار إليها – الواجبة التطبيق أيضاً على جميع الشركات التابعة – أن الطعن على الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين يكون للمحاكم التأديبية والإدارية العليا كل حسب اختصاصه. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغاء الحكم المستأنف القاضي بعدم اختصاص المحكمة ولائياً بنظر الدعوى وإحالتها للمحكمة التأديبية بمقولة إن الشركة الطاعنة تعتبر من شركات قطاع الأعمال العام بما ينعقد معه الاختصاص بنظر الدعوى للقضاء العادي، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

ضم مدة الخبرة السابقة

﴿١٢٣﴾

الموجز: العاملون المعينون بشركات البترول. خضوعهم لقواعد التعيين الواردة بلائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول وللأجر المحدد للوظيفة المعينين عليها بغض النظر عن إجازاتهم العلمية

الفهرس الموضوعى

وخبراتهم العملية. تحديد العمل والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. أثره. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ٨٦ ق. جلسة ٢٠١٧/١/١١﴾

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى نصوص المواد السادسة والسابعة والثانية والعشرين والخامسة والعشرين من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول الصادرة نفاذاً للمادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول والمنطبقة على العاملين لدى الشركة الطاعنة "شركة القاهرة لتكرير البترول" إعمالاً لذات المادة آنفة البيان أن هذه اللائحة أوجبت على كل شركة من شركات البترول وضع جداول توصيف وتقييم الوظائف بها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها، وذلك في نطاق الجداول المرافقة للائحة المشار إليها، واستهدف من ذلك وضع قواعد عامة مجردة باتخاذ أساس موضوعي يعتد في الوظيفة بالدرجة المالية المقررة لها، ويخضع من يعين بهذه الشركات لقواعد التعيين الواردة بهذه اللائحة وللأجر المحدد للوظيفة المعين عليها بغض النظر عن إجازاته العلمية أو خبرته العملية مما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك التي عُين عليها، ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد العمل وأجره بما ورد بشأنه في قرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة . لما كان ذلك، وكان الواقع في الدعوى حسبما سجله الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده عين لدى الشركة الطاعنة على وظيفة كيميائي بالإدارة العامة للمعامل الكيماوية اعتباراً من ٢٠٠٢/٦/١٨ بناء على إعلان الطاعنة عن حاجتها لشغل هذه الوظيفة، ولما كان المطعون ضده لا يمار في أن الطاعنة لم تتطلب بهذا الإعلان توافر مدة خبرة سابقة للتعيين في هذه الوظيفة، فإن دعواه بطلب مدة خبرته السابقة تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بضم مدة الخبرة السابقة للمطعون ضده والفروق المالية المترتبة على ذلك على سند من قاعدة المساواة، رغم أنه لا يجوز الاستناد إلى قاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿١٢٤﴾

الموجز: ضم مدة الخبرة السابقة للعاملين بالهيئة العامة للبترول. م١٤ من لائحة نظام العاملين بها. شرطه. أن يتقدم العامل بطلب على النموذج المعد لذلك ضمن مسوغات التعيين وتدعيمه بالمستندات.

الفهرس الموضوعى

مخالفة ذلك. أثره. سقوط حقه في ضمها. م ١٨ من اللائحة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خبرته وما ترتب عليها من آثار بعد استلامه العمل رغم تقديمه لمسوغات تعيينه خالية من مدد خبرة. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٩٨٣٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢١﴾

القاعدة: إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تنص على أن "مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها وله أن يتخذ ما يراه لازماً من القرارات لمباشرة اختصاص الهيئة لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله في إطار الأهداف والخطط والسياسات العامة التي يقرها المجلس الأعلى لقطاع البترول على الوجه المبين في هذا القانون دون التقييد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع – وله على الأخص "١"..."٢"..."٣" وضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج ولا يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم، والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وتسرى أحكام هذه اللوائح على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل ...". لما كان ذلك، وكانت لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إداراتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين في قطاع البترول قد نصت في المادة ١٤ على أن "مدة الخبرة السابقة التي يجوز احتسابها كبداية للخبرة العملية أو في تقدير الأجر تكون مقصورة على المدد التي في الجهات التالية "...كما نصت المادة ١٨ منها على أن "في جميع الأحوال السابقة يشترط لحساب مدة الخبرة المشار إليها أن يتقدم العامل يطلب ضمها على النموذج المعد لذلك ضمن مسوغات التعيين مع تدعيم طلبه بكافة المستندات وإلا سقط حقه نهائياً في طلب حساب هذه المدة" وكان البين من الأوراق أن الطاعنة "شركة النصر للبترول" أعلنت عن حاجتها لشغل وظيفة سائق فتقدم المطعون ضده بمسوغات تعيينه خالية من وجود مدد خبرة سابقة. كما أثبت بالإقرار الصادر عنه

الفهرس الموضوعى

بتاريخ ٢٠٠٥/٨/٣٠ وحسبما ورد بمدونات الحكمين الابتدائي والمطعون فيه – أنه لم يسبق له العمل بأي شركة من شركات البترول أو الحكومة والقطاعين العام والخاص ومن ثم فلا يجوز له وقد قبل التعيين والتوقيع على العقد واستلام العمل على هذا الأساس العودة للمطالبة بتعديل قرار تعيينه أو احتساب مدة خبرة سابقة له لسقوط حقه نهائياً في هذا الطلب لاسيما وأنه قد فوت على نفسه الفرصة التي منحتها له المادة ١٨ من اللائحة وارتضى تعيينه لدى للطاعنة باعتبار عدم وجود مدد خبرة سابقة في أياً من الجهات التي أوردتها المادة ١٤ من اللائحة سالفة البيان. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وانتهى في قضائه إلى أحقية المطعون ضده في ضم مدة الخبرة السابقة وما ترتب عليها من آثار وذلك بعد صدور قرار تعيينه واستلام العمل وذلك بالمخالفة لنص المادة ١٨ من اللائحة الواجبة التطبيق على النزاع الماثل فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن.

﴿١٢٥﴾

الموجز: تبعية الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول" لشركة جنوب الوادي المصرية القابضة للبترول. مؤداه. علاقة العاملين بها علاقة تعاقدية وليست تنظيمية. أثره. اختصاص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها. شرطه. صدورها في صورة قواعد عامة مجردة تسري على جميع العاملين دون تمييز.

﴿الطعن رقم ١٩٩٠٥ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول" هي إحدى الشركات التابعة لشركة جنوب الوادي المصرية القابضة للبترول، وعلاقة العاملين بها هي علاقة تعاقدية وليست تنظيمية، ويختص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها وإصدار القرارات اللازمة لتسيير أعمالها وتحقيق أهدافها وتصريف أمورها المالية والإدارية منها طالما جاءت تلك القواعد في صورة قواعد عامة مجردة تسري على جميع العاملين دون تمييز.

الفهرس الموضوعى

﴿١٢٦﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين بالشركة الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول". صاحبة الحق في احتساب مدد الخبرة السابقة أو عدم اعتمادها وفقاً لصالح العمل وكفاءة العامل. شرط. خلو قرارها من شبهة التعسف. المواد ١١، ١٥، ١٨، ٢٦ من لائحة الطاعنة.

﴿**الطعن رقم ١٩٩٠٥ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢**﴾

القاعدة: إذ أصدر مجلس إدارة الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول" لائحة نظام العاملين بالقطاع البترولي وجاء بالمادتين "١١، ١٥" منها أن لجنة شئون العاملين هي المختصة بالنظر في حساب مدد خبرة العاملين السابقة. ونصت المادة ٢٦ أنه يشترط لحساب مدد الخبرة السابقة أن تكون قد قُضيت في وظيفة عمل مما يُكسب العامل خبرة في وظيفته، ويُرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين. واشترطت المادة ١٨ لحساب مدد الخبرة أن يتقدم العامل بطلب ضمها على النموذج المعد لذلك ضمن مسوغات تعيينه. مما مفاده أن لجنة شئون العاملين بالشركة الطاعنة هي صاحبة الحق في احتساب مدد الخبرة السابقة أو عدم اعتمادها متى رأت أن صالح العمل يقتضي الإفادة من خبرة وكفاءة العامل وخلا قرارها من شبهة التعسف في استعمال الحق.

﴿١٢٧﴾

الموجز: إبرام الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول" عقد عمل مع المطعون ضده على وظيفة دائمة دون اشتراط توافر مدة خبرة سابقة أو الاعتداد بمدة خبرته السابقة. صدور قرار تعيينه مُنبت الصلة عن عمله المؤقت السابق بشركة أخرى. أثره. عدم أحقيته في ضم مدة خبرته السابقة التي لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين أو التعاقد. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة وخطأ.

﴿**الطعن رقم ١٩٩٠٥ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قد عمل ابتداءً في شركة "إنكو تريد للخدمات" بموجب عقود عمل مؤقتة ليست الطاعنة "شركة وادي السهل للبترول" طرفاً فيها، وبانتهاء مدة آخر عقد في ٢٠١١/٤/٣ أبرمت معه الطاعنة عقد عمل جديد على

وظيفة دائمة بدءاً من ٢٠١١/٣/٤ دون أن تشترط فيه توفر مدة خبرة سابقة أو تعتد بمدة خبرته السابقة، وبهذا الوصف التعاقدي الرضائي صدر قرار تعيين المطعون ضده والذي جاء مُنبت الصلة عن عمله المؤقت السابق بشركة أخرى، ومن ثمَّ لا يحق له – من بعد – طلب ضم مدة خبرته السابقة التي لم تكن من ضمن الشروط اللازمة للتعيين أو التعاقد. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته المؤقتة السابقة وما يترتب على ذلك من آثار مالية وإدارية؛ فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

ضم مدة الخدمة العسكرية

﴿١٢٨﴾

الموجز: الحكم بعدم دستورية نص قانوني غير ضريبي أو لائحة. أثره. عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية. انسحاب هذا الأثر على الوقائع والمراكز القانونية السابقة على صدوره. تعلق ذلك بالنظام العام. الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بق ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. أثره. زوال الأثر الرجعى لتطبيق المادة ٤٤ آنفة البيان مع الإبقاء على الأثر المباشر إعمالاً للأثر الكاشف للحكم ما لم يصدر بشأنها حكم بات.

﴿الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ٨٦ ق . جلسة ٢٠١٧/١/١١﴾

القاعدة : النص في المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدلة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ – يدل وعلى ما أقرته الهيئة العامة للمواد المدنية بمحكمة النقض – على أنه يترتب على صدور الحكم من المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص في القانون غير ضريبي أو لائحة عدم جواز تطبيقه اعتباراً من اليوم التالي لنشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية، وهذا الحكم ملزم لجميع سلطات الدولة وللكافة، ويتعين على المحاكم باختلاف أنواعها ودرجاتها ان تمتنع عن تطبيقه على الوقائع والمراكز القانونية المطروحة عليها حتى ولو كانت سابقة على صدور هذا الحكم بعدم الدستورية باعتباره قضاءً كاشفاً عن عيب صاحب النص منذ نشأته بما ينفي صلاحيته لترتيب أي أثر من تاريخ نفاذ النص، ولازم

ذلك أن الحكم بعدم دستورية نص في القانون لا يجوز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما دام قد أدرك الدعوى أثناء نظر الطعن، وهو أمر متعلق بالنظام العام تعمله محكمة النقض من تلقاء نفسها. لما كان ذلك، وكانت المحكمة الدستورية العليا قد حكمت في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٢ ق "دستورية" بالحكم المنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٣٢ بتاريخ ٢٠١١/٨/١٣ بعدم دستورية الفقرة الرابعة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والمدنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أنه "ويعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة للمجندين المؤهلين"، ومن ثم لا يجوز تطبيق هذا النص من اليوم التالي لنشر الحكم في الجريدة الرسمية بما مؤداه زوال الأثر الرجعي لهذه المادة مع الإبقاء على الأثر المباشر لها وهو أن لا يسبق المجند زميله في التخرج الذى عين معه في نفس الجهة، ولما كان حكم المحكمة الدستورية العليا قد أدرك الدعوى قبل صدور الحكم المطعون فيه ولم تحدد المحكمة الدستورية تاريخاً آخر لسريانه فإنه يتعين تطبيقه على واقعة النزاع.

﴿١٢٩﴾

الموجز: مدة الخدمة العسكرية ومدة الاستبقاء. احتسابها في الأقدمية. شرطه. ألا يسبق المجند زميله في التخرج المُعين معه في ذات الجهة. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. مدلول الزميل. تحديده بأحدث زميل للمجند حاصل على نفس مؤهله أو مؤهل يتساوى معه ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومُعين بذات الجهة ومُقرر له ذات درجة التعيين. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بضم مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده إلى مدة خدمته لديها استناداً للفقرة الأخيرة من للمادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ رغم القضاء بعدم دستوريتها. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ٨٦ ق . جلسة ٢٠١٧/١/١١﴾

القاعدة : المقرر في – قضاء محكمة النقض – أن مفاد المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية أن المشرع رعاية منه للمجند قرر الاعتداد بمدة خدمته العسكرية والوطنية الإلزامية الحسنة ومدة الاستبقاء بعدها وحسابها في أقدميته وكأنها قضيت بالخدمة المدنية

عند تعيينه في الجهات المنصوص عليها في المادة سالفة الذكر، ومنها العاملين بالقطاع العام وارتد بأثره على كل من تم تعيينه اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١، ولم يضع سوى قيداً واحداً على ضم هذه المدة هو ألا يسبق المجند زميله في التخرج الذى عُين معه في نفس الجهة، وكان مدلول الزميل إنما يتحدد بأحدث زميل للمجند حاصل على ذات مؤهله أو مؤهل يتساوى معه ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومعين معه بذات الجهة ومقرر له ذات درجة التعيين. لما كان ذلك، وكان الثابت وفق ما أقر به المطعون ضده بصحيفة الدعوى أن الطاعنة "شركة القاهرة لتكرير البترول" التزمت بهذه القاعدة، ولم تضم له كامل مدة خدمته العسكرية لوجود قيد زميل عليه، ومن ثم فإن دعواه بطلب باقي مدة خدمته العسكرية تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأسس قضاءه بضم باقي مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده على سند من حكم الفقرة الرابعة من المادة ٤٤ المشار إليها آنفاً بالرغم من القضاء بعدم دستوريتها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿١٣٠﴾

الموجز: أحكام القوانين لا تسري إلا على ما يقع من تاريخ نفاذها ولا تنعطف آثارها على ما يقع قبلها ما لم ينص على خلاف ذلك. مؤداه. عدم انسحاب تطبيق القانون الجديد على ما يكون قد انعقد من تصرفات أو تحقق من أوضاع قبل العمل به. علة ذلك. إعمالاً لمبدأ عدم رجعية القوانين.

﴿الطعن رقم ١٩٩٤٩ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن من المبادئ الدستورية أن أحكام القوانين لا تسري إلا على ما يقع من تاريخ نفاذها ولا تنعطف آثارها على ما وقع قبلها ما لم تنص على خلاف ذلك، مما مؤداه عدم انسحاب تطبيق القانون الجديد على ما يكون قد انعقد قبل العمل به من تصرفات أو تحقق من أوضاع، إذ يحكم هذه وتلك القانون الذي كان معمولاً به وقت وقوعها إعمالاً لمبدأ عدم رجعية القوانين.

الفهرس الموضوعى

﴿١٣١﴾

الموجز: قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص المادة ٤٤ فقرة أخيرة ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠المستبدلة بق ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من سريان أحكامه بأثر رجعى اعتبارا من ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة إلى المجندين المؤهلين. أثره. سريان القانون بأثر فورى على المراكز القانونية التي تتكون بعد نفاذه. مؤداه. عدم تطبيقه على المراكز التي نشأت واكتملت قبل نفاذة وخضوعها للقانون القديم الذي حصلت في ظله. صدور حكم المحكمة الدستورية آنف البيان وإدراكه للدعوى قبل صدور الحكم المطعون فيه. لازمه. تطبيقه على الطعن الماثل.

﴿**الطعن رقم ١٩٩٤٩ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: إذ كانت المحكمة الدستورية العليا قد قضت بتاريخ ٢٠١١/٧/٣١ في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٢ ق بحكمها المنشور في الجريدة الرسمية في ٢٠١١/٨/١٣ " بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أن "يعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة إلى المجندين المؤهلين حتى لا ينال الأثر الرجعى للقانون من المراكز القانونية التي اكتملت عناصرها قبل العمل بحكم المادة المستبدلة في ٢٠٠٩/١٢/٢٨ وهو الأمر الذى يترتب عليه سريان هذا القانون بأثر فورى مباشر على المراكز القانونية التي تتكون بعد نفاذه سواء في نشأتها أو في إنتاجها آثارها، ولا يسرى على الماضي وتظل المراكز القانونية التي نشأت واكتملت فور تحقق سببها قبل نفاذ القانون الجديد وتخضع للقانون القديم الذى حصلت في ظله ولما كان حكم المحكمة الدستورية سالف البيان قد أدرك الدعوى قبل صدور الحكم المطعون فيه ولم تحدد المحكمة الدستورية العليا تاريخاً آخر لسريانه فإنه يتعين تطبيقه على الطعن الماثل.

الفهرس الموضوعى

﴿١٣٢﴾

الموجز: التحاق المطعون ضدهما بوظيفة سائق لدى الطاعنة والتي لم تتطلب مؤهل قبل صدور القانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. أثره. عدم استفادتهما من التعديل الوارد على المادة سالفة الذكر. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٩٩٤٩ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق وبما لا يمار فيه المطعون ضدهما – أنهما التحقا بالعمل لدى الطاعنة "شركة أنابيب البترول" بوظيفة سائق – قبل صدور القانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ والتي لم تكن تتطلب مؤهل وبالتالي فإنهما لا يستفيدان من التعديل الأخير الوارد على المادة ٤٤ سالفة الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وانتهى في قضائه إلى أحقيتهما في ضم مدة خدمتهما العسكرية إلى مدة خدمتهما المدنية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٣٣﴾

الموجز: قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بق ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. مؤداه. النص المستبدل غير جائز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم. لازمه. عدم جواز تطبيقه على واقعة النزاع. علة ذلك. مدة الخدمة العسكرية ومدة الاستبقاء. احتسابها في الأقدمية. شرطه. ألا يسبق المجند زميله في التخرج المُعين معه في ذات الجهة. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠.

﴿الطعن رقم ٤٨٢٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦﴾

القاعدة: إذ كانت المحكمة الدستورية العليا قد أصدرت الحكم في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٢ قضائية "دستورية عليا" والمنشور في الجريدة الرسمية في العدد رقم ٣٢ مكرراً بتاريخ ٢٠١١/٨/١٣ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والمستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أن "يعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١

بالنسبة للمجندين المؤهلين" ومن ثم أصبح هذا النص غير جائز تطبيقه اعتباراً من اليوم التالي لنشر الحكم بالجريدة الرسمية إعمالاً للأثر الكاشف لهذا الحكم، ولازم ذلك عدم جواز تطبيق هذا النص على واقعة النزاع وإنما يطبق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل الاستبدال والتي تنص على أن " تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العامة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة. كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة ويعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ ..." مفاد ذلك أن المشرع رعاية منه للمجند قرر الاعتداد بمدة خدمته العسكرية والوطنية الإلزامية الحسنة ومدة الاستبقاء بعدها وحسابها في أقدميته وكأنها قضيت بالخدمة المدنية عند تعيينه في الجهات المنصوص عليها في المادة سالفة الذكر، وارتد بأثر هذا الحكم على كل من تم تعيينه اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ ولم يضع سوى قيداً واحداً على ضم هذه المدة هو ألا يسبق المجند زميله في التخرج الذي عين في نفس جهة العمل.

﴿١٣٤﴾

الموجز: مدلول الزميل. تحديده بأحدث زميل للمجند حاصل على نفس مؤهله أو مؤهل يتساوى معه ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومُعين بذات الجهة ومُقرر له ذات درجة التعيين. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بضم مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده إلى مدة خدمته

الفهرس الموضوعى

لديها رغم تحقق قيد الزميل بشأنه استناداً للفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من ق الخدمة العسكرية ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ رغم القضاء بعدم دستوريتها. خطأ.

﴿الطعن رقم ٤٨٢٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦﴾

القاعدة: إذ كان مدلول الزميل إنما يتحدد بأحدث زميل للمجند حاصل على نفس مؤهله أو مؤهل يتساوى معه ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومعين بذات الجهة ومقرر له ذات درجة التعيين. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضدهم من الحاصلين على مؤهلات دراسية وعينوا لدى الطاعنة "شركة السويس لتصنيع البترول" في خلال عامي ١٩٩٦، ١٩٩٧ في ظل العمل بحكم المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل استبدالها بالقانون ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩، وكان الثابت من تقرير الخبير أن الطاعنة ضمت لكل منهم جزء من مدة خدمته العسكرية مراعية في ذلك قيد الزميل ومن ثم فإنهم يكونون فاقدي الحق في ضم كامل المدة. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وانتهى إلى ضمها بمقولة إنه لا محل لإعمال هذا القيد بعد العمل بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فإنه يكون قد الخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٣٥﴾

الموجز: خضوع الشركة الطاعنة "شركة القاهرة لتكرير البترول" لإشراف الهيئة المصرية العامة للبترول بوصفها إحدى شركات القطاع العام للبترول. أثره. اختصاص مجلس إدارتها بوضع لوائح نُظم العاملين بها وإصدار القرارات اللازمة لحسن تسيير أعمالها مسترشدًا بلائحة الهيئة. ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ١٠٩٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ــ أن الشركة الطاعنة "شركة القاهرة لتكرير البترول" هي إحدى شركات القطاع العام للبترول التابعة لإشراف الهيئة المصرية العامة للبترول وتعمل في شكل شركة مساهمة مصرية ويختص مجلس إدارتها بوضع

اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وإصدار القرارات اللازمة لحسن تسيير أعمالها وتحقيق أهدافها وتصريف أمورها المالية والإدارية وشئون العاملين بها مسترشداً في ذلك بلائحة الهيئة المصرية العامة للبترول والصادرة نفاذاً لأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿١٣٦﴾

الموجز: مدة الخدمة العسكرية. احتسابها في الأقدمية. شرطه. ألا يسبق المجند زميله في التخرج المُعين معه في ذات الجهة ويحمل ذات مؤهله. الاعتداد في إعمال ذلك يكون بتاريخ التعيين لأول مرة وبجهة التعيين الأولي ولو نُقل إلى جهة أخرى. المادتان ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠، ٢١ من لائحة الهيئة المصرية العامة للبترول.

﴿الطعن رقم ١٠٩٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ــ أنه يشترط لضم مدة الخدمة العسكرية طبقاً لنص المادة ٢١ من لائحة الشركة والمادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية قبل استبدالها بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ ألا يترتب على الضم أن يسبق المجند زميله في التخرج الذي عُين معه في جهة العمل ذاتها ويحمل مؤهله ذاته، كما أنه يعتد في إعمال هذا القيد بتاريخ التعيين لأول مرة وبجهة التعيين الأولى حتى ولو نقل المجند أو الزميل بعد ذلك إلى جهة أخرى ذلك، أن حساب مدة الخدمة العسكرية لا يكون إلا في أدنى درجات التعيين.

﴿١٣٧﴾

الموجز: نقل العامل. أثره. استنفاده حقه في معاودة المطالبة بضم مدة خدمته العسكرية من الجهة المنقول إليها إذا طُبق في شأنه نص م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. علة ذلك. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. مخالفة.

﴿الطعن رقم ١٠٩٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ــ أنه إذا عُين المجند وطبق في شأنه نص المادة ٤٤ المشار إليها فإنه يكون قد استنفد حقه في ذلك ولا يجوز له أن يطلب إعادة حسابها عند نقله إلى جهة أخرى ويسترشد في ذلك بالبيانات الواردة بملف خدمة العامل بما حواه من قيد الزميل المعين معه في الجهة المنقول منها وذلك كله تحت رقابة من القضاء لمنع التعسف في استعمال الحق. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده عين ابتداءً لدى شركة الإسكندرية للبترول في ٢٠٠٩/٤/١٥ بمؤهل دبلوم تلمذة صناعية عام ١٩٩٢، وأرجعت أقدميته إلى ٢٠٠٨/٥/٢٥؛ إعمالًا لأحكام قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠، ثم نقل إلى الطاعنة بتاريخ ٢٠١٠/٩/١، ومن ثم فإنه يكون قد استنفد حقه في ضم مدة خدمته العسكرية عند بدء عمله لدى شركة الإسكندرية للبترول المنقول منها ولا يجوز له – من بعد – أن يعاود طلب هذا عند نقله إلى الطاعنة "شركة القاهرة لتكرير البترول". وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وأيد الحكم المستأنف فيما ذهب إليه من ضم مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده مع ما يترتب على ذلك من آثار، فإنه يكون قد خالف القانون.

علاوات

﴿١٣٨﴾

الموجز: علاوة التسكين على وظائف المستوى الأول بشركة الجمعية التعاونية للبترول. صرفها لأقدم ٥٠% ممن تم تسكينهم عليها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/١ والتاليين في الأقدمية من ٢٠٠٣/٧/١ م ١٣٢ من اللائحة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٢٢٩٠ لسنة ٨٠ ق. جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨**﴾

القاعدة : نفاذاً للمادة التاسعة من القانون ٢٠ لسنة ١٩٧٦ – في شأن الهيئة العامة للبترول – صدرت في نوفمبر سنة ١٩٩٩ لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول والشركات والوحدات التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة " الجمعية التعاونية للبترول"، ونصت المادة رقم ١٣٢ منها على أنه "لا يترتب على إعمال أحكام هذه

الفهرس الموضوعى

اللائحة المساس بالأوضاع الوظيفية الحالية للعاملين بالهيئة مع مراعاة ما يلى :- أن يتم تسكين العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل باللائحة شاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة كل منهم وبما يعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام هذه اللائحة ....."، وبتاريخ ٢٠٠٣/١/١٦ صدرت تعليمات الهيئة المصرية العامة للبترول والتي نصت في البند الأول منها على أن " تزاد أجور السادة العاملين الذين تم تسكينهم على وظائف .... بمقدار علاوة لكل منهم محسوبة على أساس ٧% من الأجر الأساسي في ١٩٩٩/١١/٢١ بحد أقصى ٤٠ جنيهاً للمستوى الأول و٣٠ جنيهاً للمستوى الثاني ....."، ونصت في البند الثاني منها على أن تمنح الزيادة في الأجر لأقدم ٥٠% من العاملين الذين تم تسكينهم على وظائف ..... اعتباراً من أول يناير سنة ٢٠٠٣ طبقاً لأقدميتهم المطلقة عند التسكين على أن يمنح الـ ٥٠% الباقيين قيمة الزيادة اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/١ ". لما كان ذلك، وكان المطعون ضده قد أقر بصحيفة الدعوى وعلى النحو الذى حصله الحكم المطعون فيه أنه شغل وظيفة فنى ماهر وهي من وظائف المستوى الأول اعتباراً من ٢٠٠٠/٥/٢ وحصل على علاوتها اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/١ بما ينبئ أن شغله لهذه الوظيفة كان بطريق التسكين إعمالاً لحكم المادة ١٣٢ من لائحة نظام العاملين سالفة البيان وليس بطريق الترقية التي نظمت أحكامها المادة ٥٥ من ذات اللائحة، ومن ثم فإنه لا يستحق سوى علاوة التسكين التي حصل عليها وفقاً لإقراره وتضحى دعواه بطلب علاوة الترقية لهذه الوظيفة فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في علاوة الترقية باعتبار أن المطعون ضده قد رُقي إلى هذه الوظيفة، فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٣٩﴾

الموجز: علاوة التسكين على وظائف "منسق ممتاز، منسق ملاحظ" بشركة السويس للبترول. عدم منحها للعاملين الذين تمت ترقيتهم أو حصلوا على علاوة جدارة بعد التسكين على هذه الوظائف. م ١٣٢ من اللائحة. مخالفة الحكم المطعون فيه للمطعون هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٥٦٢٤ لسنة ٨٦ ق جلسة ٢٠١٧/٧/١٢﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة : إذ كانت المادة ١٣٢ من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول والشركات والوحدات التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة "شركة السويس لتصنيع البترول" والصادرة نفاذاً للمادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ صدرت في نوفمبر لسنة ١٩٩٩ ونصت على أنه "لا يترتب على إعمال أحكام هذه اللائحة المساس بالأوضاع الوظيفية الحالية للعاملين بالهيئة مع مراعاة ما يلى:- أن يتم تسكين العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل باللائحة – شاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث– على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة كل منهم وبما يعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة قبل العمل بأحكام هذه اللائحة ....، وبتاريخ ٢٠٠٣/١/١٦ صدرت تعليمات الهيئة المصرية العامة للبترول، وقد نصت في البند الأول منها على أن "تزاد أجور السادة العاملين اللذين تم تسكينهم على وظائف" منسق ممتاز، منسق، ملاحظ "في ١٩٩٩/١١/٢١ بمقدار علاوة لكل منهم محسوبة على أساس ٧% من الأجر الأساسي في ١٩٩٩/١١/٢١ بحد أقصى ٤٠ جنيهاً للمستوى الأول، و٣٠ جنيهاً للمستوى الثاني، ونصت في البند الثالث منها أنه ﴿ لا يتم الصرف لمن تمت ترقيتهم أو منحهم علاوة جدارة بعد التسكين"، ومفاد ذلك أن علاوة التسكين على وظائف "منسق ممتاز، منسق، ملاحظ"، والتي تم التسكين عليها اعتباراً من تاريخ ١٩٩٩/١١/٢١ لم يتقرر منحها للعاملين الذين تمت ترقيتهم أو حصلوا على علاوة جدارة بعد التسكين على هذه الوظائف. لما كان ذلك، وكان البين من مدونات الحكم الابتدائي أن المطعون ضدهم من الأول حتى الثامن عدا السادس تم تسكينهم على وظيفة منسق بالمستوى الأول والسادس تم تسكينه على وظيفة ملاحظ بالمستوى الأول اعتباراً من ١٩٩٩/١١/٢١ بموجب القرار الصادر في ٢٠٠٠/٤/١٩ وبعد تسكينهم على هذه الوظائف تم ترقيتهم عدا الثالث إلى الوظائف الأعلى بينما حصل المطعون ضده الثالث على علاوة جدارة، ومن ثم فإنهم لا يستحقون علاوة التسكين. هذا، ولما كان المطعون ضدهما التاسع والعاشر قد تم تسكينهما على وظيفة فني ماهر، وكانت هذه الوظيفة ليست من الوظائف التي تقرر لها علاوة تسكين بموجب التعليمات الصادرة من الهيئة العامة للبترول المشار إليها آنفاً، ومن ثم فإن دعوى المطعون ضدهم بأحقيتهم في العلاوة المقررة للوظائف التي تم تسكينهم عليها تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف

الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى لهم بالأحقية في هذه العلاوة بمقولة إن قرار التسكين هو في حقيقته قرار ترقية كما أن حرمان من تمت ترقيته أو حصل على علاوة جدارة بعد التسكين يعتبر تمييزاً بين العاملين غير مبرر، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

علاوة ترقية

﴿١٤٠﴾

الموجز: العاملون بالهيئة العامة للبترول شاغلي وظائف المستويات الأول الثاني والثالث. يتم تسكينهم على الوظائف النمطية المستحدثة المقابلة لمدة خبرة كل منهم بما يعادل الوظيفة التي تعلو وظيفته مباشرة. عدم استحقاقهم أجر هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها. الاستثناء. النص في قرار التسكين على استحقاقهم. اختلافها عن الترقية. م ١٣٢ من اللائحة. قضاء الحكم المطعون بأحقية المطعون ضدها في علاوة الترقية تأسيسا على أن قرار تسكينها على وظيفة منسق ممتاز في حقيقته قرار ترقية. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٨٢٣ لسنة ٨٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٤/١٤﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٥٥ والمادة ١٣٢ من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إدارتها نفاذاً لأحكام القانون سالف الذكر أن العامل الذى يشغل إحدى وظائف المستويات الأول والثاني والثالث وتم تسكينه على إحدى الوظائف النمطية المستحدثة والمقابلة لمدة خبرته لا يستحق أجر هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها إلا إذا كان القرار الصادر بالتسكين قد نص على ذلك صراحة وذلك على خلاف الأحكام المطبقة بشأن ترقية العامل والتي يستحق العامل المرقي إلى وظيفة تعلو وظيفته الأجر المقرر لهذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها. لما كان ذلك، وكانت الهيئة العامة للبترول قد أصدرت القرار رقم "٥٠" لسنة ٢٠٠٠ بتسكين العاملين المبينة أسماؤهم بالكشوف المرفقة بهذا القرار على الوظائف التي تم استحداثها بموجب محضر اجتماع مجلس إدارة الهيئة بتاريخ ١٩٩٩/٢/٥ قرين اسم كل منهم وذلك اعتباراً من تاريخ صدور

الفهرس الموضوعى

هذا القرار، وقد نص في مادته الثانية على منحهم البدلات والمزايا المقررة للوظائف المسكنين عليها وقد حدد كتاب الهيئة تلك الوظائف وهي منسق ممتاز، منسق، ملاحظ بزيادة علاوة مقدارها ٧./. من الأجر الأساسي في ١٩٩٩/١١/٢١ وليس من بينها وظيفة ماهر النمطية، وبالتالي فإن العاملين اللذين تم تسكينهم على هذه الوظيفة لا يستحقون هذه العلاوة. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وانتهى إلى تأييد الحكم الابتدائي الذي قضى بأحقية المطعون ضدها في العلاوة آنفة البيان عند تسكينها على وظيفة ماهر، مع ما يترتب على ذلك آثار وفروق مالية بمقولة إن قرار التسكين على هذه الوظيفة هو في حقيقته ترقية لهذه الوظيفة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

علاوة الجدارة

﴿١٤١﴾

الموجز: منح العامل علاوة جدارة. م ٦٠ من لائحة الطاعنة. شرطة. صدور قرار بها من رئيس مجلس الإدارة. المطالبة بها دون صدور هذا القرار. بلا سند قانوني. قضاء الحكم المطعون فيه بمنح المطعون ضدهم لتلك العلاوة استناداً إلى الخطابات المرسلة بطريق الخطأ من مدير السجلات والوثائق لدى الطاعنة بصدور قرار من رئيس مجلس الإدارة وتم سحبها. خطأ وفساد.

﴿**الطعن رقم ١٤٠٠ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/١١/٤**﴾

القاعدة: أن النص في المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة "شركة السويس لتصنيع البترول"– والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – على أن " يجوز لرئيس مجلس الإدارة بناءً على توصية لجنة شئون العاملين منح العامل علاوة جدارة واحدة بفئة آخر علاوة سنوية منحت له إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً أو اقتصاداً في النفقات أو زيادة في الإنتاج أو تميزاً في الأداء بشرط أن يكون حاصلاً على تقدير بمرتبة كفاية جيد جداً على الأقل في آخر تقرير سنوي حرر عنه". مفاد ذلك أنه لا محل لإلزام الطاعنة بمنح المطعون ضدهم علاوة الجدارة المطالب بها لأن ذلك مما يدخل في نطاق سلطة رئيس مجلس إدارتها وبالتالي فلا يعول في أمر منحها من عدمه إلا بالقرار الصادر من الأخير في هذا الشأن وإذ خلت الأوراق من صدور قرار من رئيس مجلس إدارة الطاعنة –

متضمناً أسماءهم- بمنحهم تلك العلاوة وبالتالي فإن مطالبتهم بها تكون بلا سند قانوني، ولا ينال من ذلك تمسك المطعون ضدهم بالخطابات المرسلة لهم من مدير السجلات والوثائق لدى الطاعنة بصدور قرار رئيس مجلس الإدارة بمنحهم تلك العلاوة ذلك أن الثابت من الأوراق أن الطاعنة تمسكت أمام درجتي التقاضي بأن هذه الخطابات أرسلت بطريق الخطأ وتم سحب أصولها، ويضاف إلى ذلك أنه وبفرض صدور قرار من رئيس مجلس إدارة الطاعنة في هذا الشأن فللأخير بموجب سلطته في تنظيم منشأته سحب أي قرار يصدر عنه بشرط عدم تحصنه بالمدة القانونية وطالما كان قرار السحب مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة وهو ما خلت منه الأوراق. واذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدهم للعلاوة المطالب بها وما يترتب على ذلك من فروق مالية على سند الخطابات المار ذكرها فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال.

المسئولية التقصيرية

﴿١٤٢﴾

الموجز: المسئولية التقصيرية. أركانها. خطأ وضرر وعلاقة سببية تربط بينهما.

﴿**الطعن رقم ٢٤٩٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/١/٣**﴾

القاعدة: ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المسئولية التقصيرية لا تقوم إلا بتوافر أركانها الثلاثة من خطأ ثابت في جانب المسئول إلى ضرر واقع في حق المضرور وعلاقة سببية تربط بينهما بحيث يثبت أن الضرر قد نشأ عن ذلك الخطأ.

﴿١٤٣﴾

الموجز: محكمة الموضوع. تكييفها للفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفى هذا الوصف عنه. خضوعه لرقابة محكمة النقض.

﴿**الطعن رقم ٢٤٩٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/١/٣**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفى هذا الوصف عنه هو من المسائل التي يخضع فيها قضاء محكمة الموضوع لرقابة محكمة النقض.

﴿١٤٤﴾

الموجز: صدور قرار من الطاعنة بتشكيل لجنة لتوزيع العمالة المؤقتة الراغبة في التثبيت بإحدى شركات البترول. ماهيته. قرار تنفيذي. أثره. انتهائه بانتهاء الغرض الذي صدر من أجله ولا ينشئ مراكز قانونية. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في مبلغ التعويض وذلك لقيام اللجنة سالفة البيان بتثبيته على عمل إداري وكتابي خلافاً للعمل الفني الذي تدرب عليه. خطأ وفساد في الاستدلال. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢٤٩٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/١/٣**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من مدونات الحكم الابتدائي – المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه – أن قرار الهيئة الطاعنة "الهيئة المصرية العامة للبترول" رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٨ ـ بتشكيل لجنة تكون مهمتها توزيع العمالة الراغبة في التثبيت ـ إنما صدر عنها إعمالاً لأحكام القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول بوصفها الجهة صاحبة الحق في الإشراف على جميع شركات البترول، وإن هذا القرار أنتج آثاره بإبرام المطعون ضده الأول مع المطعون ضدها الثالثة العقد المؤرخ ٢٠٠٨/٧/١ وأنه كان عن بصر وبصيرة وبإرادة حرة وقت توقيعه على هذا العقد ولم يصب بثمة أضرار مادية، وبالتالي فإنه ما كان يسوغ للحكم بعد ذلك أن يلزمها بتعويض المطعون ضده الأول عن الأضرار الأدبية عن القرار ذاته بمقولة أنها خالفت بإصدارها لهذا القرار نص المادة ١٨ من لائحة العاملين بالشركة المطعون ضدها الثانية لورود اسم المطعون ضده الأول بقرار اللجنة المشكلة منها ضمن من سيتم توزيعهم على تلك الشركة لكون التعيين بها ولغير الوظائف العليا منوط برئيس مجلس إدارتها وأن هذه المخالفة تعد خطأ تقصيري لصدورها من غير مختص وتعتبر منعدمة وسببت للمطعون ضده الأول أضرار أدبية – وهو ما يعد تناقضاً بأسباب الحكم – إذ كيف يرتب القرار آثار إيجابية بتوقيع المطعون ضده الأول كما ذهب الحكم للعقد آنف البيان ثم يرتب في ذات

الفهرس الموضوعى

الوقت آثار سلبية يستحق المطعون ضده الأول تعويض أدبى عنها، فالبين من الأوراق وكما ورد بأسباب هذا الحكم أن قرار الطاعنة المشار إليه إنما هو بمثابة قرار تنفيذي وليس تنظيمي ينتهى بانتهاء الغرض الذى صدر من أجله ولا ينشئ مراكز قانونية لكونه لم يصدر مخاطباً العمالة المؤقتة وإنما صدر مكلفاً اللجنة بتوزيع العمالة المؤقتة من شباب الخريجين بعد إصدار توصيات بتثبيتهم بإحدى شركات قطاع البترول وتم ذلك بمقتضى مسئولية الطاعنة عن ضمان حسن توزيع العمالة المؤقتة على شركات القطاع المختلفة وهو قرار يواجه حالة تعيينات استثنائية لا تتعارض البتة مع قواعد التعيين الخاصة بلوائح كل شركة، وبالتالي ينتفى في جانب الطاعنة وقوع ثمة خطأ يستوجب التعويض، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده الأول لمبلغ التعويض الأدبي المقضي به، فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال.

نقل العامل

﴿١٤٥﴾

الموجز: العقد شريعة المتعاقدين. بداية علاقة العمل وترتيب آثارها العبرة فيها بالقرار الصادر بالتعيين. علة ذلك. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة أو حساب مدة خبرة سابقة.

﴿**الطعن رقم ١٣٢١٦ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢**﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ـ أن العقد شريعة المتعاقدين وأن العبرة في بدء علاقة العمل وترتيب كافة آثارها بالقرار الصادر بالتعيين إذ إن هذا القرار ينشئ المركز القانوني للعامل في الوظيفة بكل حقوقها وواجباتها فلا يجوز له المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو إلى قاعدة المساواة أو طلب حساب مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة.

الفهرس الموضوعى

﴿١٤٦﴾

الموجز: تعيين المطعون ضدها لدى الطاعنة "شركة النيل لتسويق البترول" بموجب عقد تدريب. خلو بنود العقد من اشتراط وجود خبرة سابقة. أثره. لا يحق لها المطالبة بتعديله بإرادتها المنفردة بطلب ضم مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ١٣٢١٦ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدها التحقت بالعمل لدى الطاعنة "شركة النيل لتسويق البترول" بموجب عقد تدريب مؤرخ ٢٠٠٨/١٢/٤ بوظيفة أخصائي مكتبة بالمستوى الأول بالإدارة العامة للشئون الإدارية وقد خلت بنود هذا العقد من اشتراط وجود خبرة سابقة للمتدربة "المطعون ضدها" وإذ قبلت هذه الأخيرة التعاقد والتعيين وفقاً لشروط هذا التعاقد فإنه لا يجوز لها من بعد المطالبة بتعديله بإرادتها المنفردة بطلب ضم مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم الابتدائي بأحقية المطعون ضدها في ضم مدة خبرتها العملية السابقة وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿١٤٧﴾

الموجز: خلو لائحة العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول من نص ينظم نقل العاملين من خارج قطاع البترول إليه. مؤداه. سريان قانون العاملين بالقطاع العام عليه. م ٩ ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦بشأن الهيئة المصرية العامة للبترول.

﴿**الطعن رقم ٦٤٨٥ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن الهيئة المصرية العامة للبترول تنص على أن "مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وله أن يتخذ ما يراه لازماً من القرارات لمباشرة اختصاص الهيئة لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله في إطار الأهداف والخطط والسياسات العامة

الفهرس الموضوعى

التي يقررها المجلس الأعلى لقطاع البترول وعلى الوجه المبين في هذا القانون دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام وله علـــى الأخص: ١-..... ٢-..... ٣- وضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج ولا يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وتسري أحكام هذه اللوائح على غير هؤلاء من العاملين بقطاع البترول فيما تقرره من مزايا أفضل .... " وكانت لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول والتي أصدرها مجلس إداراتها نفاذاً للقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ لتطبق على العاملين بقطاع البترول قد نصت في المادة الأولى من الباب الأول بند أحكام عامة – على أن تسرى أحكام هذه اللائحة على كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بالهيكل التنظيمي للهيئة ... وتسرى أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد بشأن نص في هذه اللائحة وكان البين من مطالعة نصوص هذه اللائحة أنها خلت من نص ينظم عملية نقل العاملين من خارج قطاع البترول إلى هذا القطاع وبالتالي فإن أحكام قانون العاملين بالقطاع العام يكون هو القانون الواجب التطبيق على موضوع النزاع باعتبار أن المطعون ضدهم كانوا من العاملين بشركة سيناء للفحم، وتابعين حال نقلهم لوزير البترول.

﴿١٤٨﴾

الموجز: قرار النقل. وجوب صدوره من السلطة المختصة بالتعيين وأن يكون لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد. م ٥٢ من ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿الطعن رقم ٦٤٨٥ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المادة ٥٢ من هذا القانون أنه لا يشترط في نقل العامل سوى أن يتم النقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وأن يكون لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد.

﴿١٤٩﴾

الموجز: نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى. أثره. اصطحابه مدة خدمته وخبرته وأجره. الاستثناء. مالا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي والمزايا المستقبلية التي تستحق بتواجد العامل وقت استحقاقها.

﴿**الطعن رقم ٦٤٨٥ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى يترتب عليه استصحاب العامل المنقول لمدة خدمته وخبرته وأجره فيما عدا ما لا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي وكذلك المزايا المستقبلية التي لا تستحق إلا بتواجد العامل وقت استحقاقها كما أنه من المقرر أنه يتحدد المركز القانوني للعامل من حيث درجته وأقدميته ومرتبه طبقاً لقرار النقل حيث يستصحب معه هذا المركز في تاريخ النقل.

﴿١٥٠﴾

الموجز: المركز القانوني للعامل. تحديده. بقرار النقل. عدم جواز تغييره قبل الشركة المنقول إليها استنادا لقاعدة المساواة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في زيادة الأجر إعمالا لقاعدة المساواة مع العاملين الأصليين بالشركة المنقولين إليها. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٤٨٥ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: إذ كان لا يجوز للعامل طلب تغيير المركز المذكور قبل الشركة المنقول إليها على خلاف ما ورد بقرار النقل، وأنه لا وجه في هذا الصدد للتحدي بقاعدة المساواة بين

العاملين ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وفى الحماية التي يضيفها على أصحاب هذه الحقوق، لما كان ذلك، وكان الثابت من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى أمام محكمة أول درجة أن الشركة الطاعنة "شركة أنابيب البترول" منحت المطعون ضدهم من الأول حتى الثاني عشر ذات الأجر الذى كانوا يتقاضونه لدى عملهم بالجهة المنقولين منها وهو – ما لا يمار فيه هؤلاء المطعون ضدهم – وبالتالي فإنهم يكونوا فاقدي الحق فيما يطالبون به بزيادة الأجر إعمالاً لقاعدة المساواة بالعاملين الأصليين لدى الطاعنة، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وأجابهم لطلبهم استناداً لقاعدة المساواة فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٥١﴾

الموجز: قرار النقل. وجوب صدوره من السلطة المختصة بالتعيين وأن يكون لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد. م ٥٢ من ق ٢٠ لسنة ١٩٧٦.

﴿**الطعن رقم ٦٦٩٣ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: مفاد المادة ٥٢ من هذا القانون أنه لا يشترط في نقل العامل سوى ان يتم النقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وأن يكون لمصلحة العمل بريئاً من التعسف وسوء القصد.

﴿١٥٢﴾

الموجز: نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى. أثره. اصطحابه مدة خدمته وخبرته وأجره. الاستثناء. ما لا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي والمزايا المستقبلية التي تستحق بتواجد العامل وقت استحقاقها.

﴿**الطعن رقم ٦٦٩٣ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى يترتب عليه استصحاب العامل المنقول لمدة خدمته وخبرته وأجره فيما عدا ما لا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي وكذلك المزايا المستقبلية التي لا تستحق إلا بتواجد العامل وقت استحقاقها.

﴿١٥٣﴾

الموجز: المركز القانوني للعامل. تحديده. بقرار النقل. عدم جواز تغييره قبل الشركة المنقول إليها استنادا لقاعدة المساواة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في زيادة الأجر إعمالا لقاعدة المساواة مع العاملين الأصليين بالشركة المنقولين إليها. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٦٦٩٣ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر أنه يتحدد المركز القانوني للعامل من حيث درجته وأقدميته ومرتبه طبقاً لقرار النقل حيث يستصحب معه هذا المركز في تاريخ النقل ومؤدى ذلك أنه لا يجوز للعامل طلب تغيير المركز المذكور قبل الشركة المنقول إليها على خلاف ما ورد بقرار النقل وأنه لا وجه في هذا الصدد للتحدي بقاعدة المساواة بين العاملين ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وفى الحماية التي يضعها على أصحاب هذه الحقوق، لما كان ذلك، وكان الثابت من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى أمام محكمة أول درجة أن الشركة الطاعنة "شركة الغازات البترولية بتروجاس" منحت المنقولين إليها ذات الأجر الذى كانوا يتقاضونه لدى عملهم بالجهة المنقولين منها – وهو ما لا يمار فيه هؤلاء المطعون ضدهم – وبالتالي فإنهم يكونون فاقدي الحق فيما يطالبون به بزيادة الأجر إعمالاً لقاعدة المساواة بالعاملين الأصليين لدى الطاعنة، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وأجابهم لطلبهم استناداً لقاعدة المساواة فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿١٥٤﴾

الموجز: المركز القانوني للعامل. تحديده. بقرار النقل. عدم جواز تغييره قبل الشركة المنقول إليها استنادا لقاعدة المساواة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في زيادة الأجر إعمالا لقاعدة المساواة مع العاملين الأصليين بالشركة المنقولين إليها. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٧٥٩ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

القاعدة: المقرر أنه يتحدد المركز القانوني للعامل من حيث درجته وأقدميته ومرتبه طبقاً لقرار النقل حيث يستصحب معه هذا المركز في تاريخ النقل ومؤدى ذلك أنه لا يجوز للعامل طلب تغيير المركز المذكور قبل الشركة المنقول إليها خلاف ما ورد بقرار النقل، وأنه لا وجه في هذا الصدد للتحدي بقاعدة المساواة بين العاملين ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وفى الحماية التي يضيفها على أصحاب هذه الحقوق، لما كان ذلك، وكان الثابت من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى أمام محكمة أول درجة أن الشركة الطاعنة "الشركة العامة للبترول" منحت كلاً من المطعون ضدهما الأول والثاني بالبند أولاً ذات الأجر الذى كان يتقاضاه لدى عمله بالجهة المنقول منها – وهو ما لا يمار فيه المطعون ضدهما المذكورين – وبالتالي يكونا فاقدا الحق فيما يطالبان به بزيادة الأجر إعمالاً لقاعدة المساواة بالعاملين الأصليين لدى الطاعنة. وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وأجابهما لطلبهما استناداً لقاعدة المساواة فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٥٥﴾

الموجز: صدور كتاب الهيئة العامة للبترول بنقل المطعون ضدهم من الأول حتى الخامس وآخرين للعمل بالشركة الطاعنة "الشركة العامة للبترول" لتصفية الشركة المنقولين منها. وضوح عباراته بأن النقل بذات أجورهم الأساسية التي كانوا يتقاضونها قبل النقل وإلى ذات مراكزهم الوظيفية. تنفيذ الطاعنة ذلك بالإضافة إلى منحهم كافة الحوافز والبدلات والمزايا الممنوحة لعمالها الأصليين. أثره. عدم أحقيتهم في أية فروق أو تعويضات. علة ذلك. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. عيب.

﴿**الطعن رقم ١٦٤١ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٩/١/١٥**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضدهم – عدا الأخيرين – كانوا يعملون بشركة سيناء للفحم وهي إحدى شركات القطاع العام التابعة للهيئة العامة للثروة المعدنية التابعة لوزارة البتـــرول ، وإذ تعرضت لهلاك رأس مالها فقد صدر بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١٠ قراراً من جمعيتها العمومية بتصفيتها بدءا من ٢٠٠٥/٦/٣٠ مع توزيع جميع العاملين بها علي شركات قطاع البترول بدءاً من ٢٠٠٥/٧/١، وترتيباً علي ذلك فقد صدر بتاريخ ١٠ /٧ /٢٠٠٥ كتاب الهيئة المصرية العامة للبترول بإلحاق المطعون ضدهم من الأول حتى الخامسة وآخرين للعمل بالشركة الطاعنة "الشركة العامة للبترول" بدءاً من ٢٠٠٥/٧/١ عن طريق النقل بذات أجورهم الأساسية وما في حكمها، وكان البين من صريح عبارات هذا الكتاب أن نقل المطعون ضدهم – المشار إليهم – إلي الشركة الطاعنة كان بذات أجورهم الأساسية التي كانوا يتقاضونها حال عملهم بالشركة المنقولين منها وإلي ذات مراكزهم الوظيفية. وهو ما قامت الطاعنة بتنفيذه، بالإضافة إلي منحهم كافة الحوافز والبدلات والمزايا المالية الممنوحة لعمالها الأصليين؛ ومن ثم فلا عبرة لما أثاره المطعون ضدهم – عدا الأخيرين – من أن أجورهم الأساسية تقل عن تلك المقررة للعاملين الأصليين، ذلك أن الفارق الحاصل في الأجور الأساسية يرجع إلي اختلاف درجة كل عامل وتاريخ تعيينه وما حصل عليه من ترقيات وعلاوات دورية وتشجيعية وخلافه، فضلاً عن أن الثابت أن المطعون ضدهم – عدا الأخيرين – لم يضاروا من قرار نقلهم بل إنهم قد منحوا كافة المزايا المالية المقررة للعاملين الأصليين بالشركة الطاعنة بعد ما تم تصفية الشركة المنقولين منها، كما أن الهيئة المصرية العامة للبترول قد أعملت البعد الاجتماعي والإنساني وألحقتهم بالشركة الطاعنة بدلاً من تركهم بلا عمل، ومن ثم فإنه لا يحق لهم – من بعد كل هذا – أن يطالبوا بتعديل أجورهم الأساسية بالزيادة استناداً للأساس الذي أقيمت عليه هذه الدعوي، ولا أحقية لهم في أية فروق مالية أو تعويضات؛ إذ خلت الأوراق من أي خطأ يمكن أن يُنسب إلى الطاعنة – في هذا الصدد – يوجب التعويض. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما ذهب إليه من تعديل رواتب المطعون ضدهم – عدا الأخيرين – الأساسية والمتغيرة بزيادتها مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية فإنه يكون معيباً.

الفهرس الموضوعى

﴿١٥٦﴾

الموجز: نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى. أثره. اصطحابه مدة خدمته وخبرته وأجره. الاستثناء. مالا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي والمزايا المستقبلية التي تستحق بتواجد العامل وقت استحقاقها.

﴿**الطعن رقم ٦٧٨٤ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن نقل العامل من وحدة اقتصادية إلى أخرى يترتب عليه استصحاب العامل المنقول لمدة خدمته وخبرته وأجره فيما عدا ما لا يستحق إلا بتحقق سببه كالحوافز والأجر الإضافي وكذلك المزايا المستقبلية التي لا تستحق إلا بتواجد العامل وقت استحقاقها.

﴿١٥٧﴾

الموجز: المركز القانوني للعامل. تحديده. بقرار النقل. عدم جواز تغييره قبل الشركة المنقول إليها استنادا لقاعدة المساواة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في زيادة الأجر إعمالا لقاعدة المساواة ولأحكام قانون العمل. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٦٧٨٤ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥**﴾

القاعدة: المقرر أنه يتحدد المركز القانوني للعامل من حيث درجته وأقدميته ومرتبه طبقا لقرار النقل حيث يصطحب معه هذا المركز في تاريخ النقل ومؤدى ذلك أنه لا يجوز للعامل طلب تغيير المركز المذكور قبل الشركة المنقول إليها على خلاف ما ورد بقرار النقل وأنه لا وجه في هذا الصدد للتحدي بقاعدة المساواة بين العاملين ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وفي الحماية التي يضعها على أصحاب هذه الحقوق، لما كان ذلك، وكان الثابت من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى أمام محكمة أول درجة أن الطاعنة "شركة النصر للبترول" منحت المطعون ضدهما الأول والثاني ذات أجرهما بالشركة المنقولين منها وبالتالي فلا أحقيه لهما فيما يطالبان به بزيادة

الأجر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وإجابهما لطلبهما استنادا لقاعدة المساواة ولأحكام قانون العمل فإنه يكون معيبة بالخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

الفصل الثالث

الفهرس الموضوعى

شركات الكهرباء

إجازات

﴿١٥٨﴾

الموجز: نطاق تطبيق قرار وزير الصحة ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة بأجر كامل. اقتصاره على العاملين المدنيين بالدولة والخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. خضوع الطاعنة لق التأمين الاجتماعي وثبوت إصابتها بأحد الأمراض المزمنة الواردة بهذا القرار. مؤداه. وجوب منحها إجازة استثنائية بأجر كامل طبقا للمادتين ١، ٢ منه. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للثابت بالأوراق. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٢٠٣٩ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: قرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة بأجر كامل قد حدد في مادته الأولى نطاق تطبيقه بطائفتين هما العاملين المدنيين بالدولة والخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وكانت الطاعنة "شركة شمال الدلتا لإنتاج الكهرباء" – وهي بما لا خلاف عليه – من الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي – قد ابتنت دعواها على سندٍ من حالتها المرضية التي وصفها تقرير اللجنة الثلاثية بمصلحة الطب الشرعي المقدمة صورته الرسمية بأوراق الطعن. أنها تعانى من مضاعفات ما بعد إجراء تدخل جراحي لاستئصال غضروف منزلق ما بين الفقرتين الرابعة والخامسة متمثلة في تليف والتهاب حول الأعصاب أدى إلى خذل بالطرفين السفليين وضمور وضعف بالعضلات، وأن حالتها من الحالات المرضية المزمنة التي لا يرجى شفاؤها تماماً إلا أنها قد تتحسن تحسناً ضعيفاً بالعلاج الدوائي والعلاج الطبيعي بما لا يمنعها من تأدية عملها أي أن حالتها وإن كانت مانعاً من تأدية عملها إلا أنها قابلة للتحسن وهى من بيان الحالات التي نص البند الخامس عشر من الجدول المرفق بقرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل – إذ نصت على أنه "ويعتبر في حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية.... العمليات الجراحية

الكبرى أو العمليات التي تتطلب علاجاً طويلاً أو التي نتج عنها مضاعفات تمنع من تأدية العمل ...." وهو ما يقطع بتوافر شروط الحالة المرضية التي يمنح العامل بسببها أجر كامل طبقاً للمادتين الأولى والثانية من ذلك القرار. وكان عماد الحكم المطعون فيه في قضائه بإلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى هو ما حصله بالمخالفة للثابت بالأوراق "أن حالة الطاعنة المرضية تندرج ضمن حالات ما بعد الانزلاق الغضروفي" بما مؤداه أنه قد عول في قضائه على فهم حصلته المحكمة مخالفاً للثابت بالأوراق.

إدارات قانونية

﴿١٥٩﴾

الموجز: ممارسة محامي الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية لأعمال المحاماة لغير هذه الجهات. أثره. البطلان. م ١٨ ق المحاماة ١٧ لسنة ١٩٨٣. عدم سريان هذا البطلان على الأعمال التي يقوم بها محامي الإدارات القانونية بشركات الكهرباء. علة ذلك. قضاء الحكم المطعون فيه ببطلان صحيفة الاستئناف للتوقيع عليها من محامي لدى الشركة القابضة لكهرباء مصر. مخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ٧٤٢٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/١/٢**﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة الثامنة من قانون المحاماة الصادر بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٨٤ على أنه " ..... لا يجوز لمحامي الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية أن يزاولوا أعمال المحاماة لغير الجهة التي يعملون بها وإلا كان العمل باطلاً ". مفاده أن المشرع قصد بطلان عمل محامي الإدارات القانونية لغير الجهة التي يعملون بها على من يعمل بإحدى الجهات التي حددها على سبيل الحصر وهي الهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحيفة دون سواها. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن الطعن بالاستئناف رفع من كل من الصندوق الطاعن "صندوق الرعاية الاجتماعية للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر" والشركة القابضة لكهرباء مصر، وكان ما لا خلاف

عليه أن الموكل عن الصندوق الطاعن أمام محكمة الاستئناف يعمل محامياً لدى الشركة القابضة لكهرباء مصر وهى شركة مساهمة مصرية، وكانت كلتا الجهتين "الصندوق والقابضة" من غير الجهات الوارد ذكرها في المادة الثامنة من قانون المحاماة سالفة البيان والمحظور على محاميها العمل لغير جهة عملهم، كما خلت الأوراق من وجود شبهة تعارض مصالح بينهما، وبالتالي تبرأ صحيفة الاستئناف من شبهة البطلان، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى ببطلان صحيفة الاستئناف بالنسبة للطاعن على قول منه إن التوقيع عليها تم من غير ذي صفة، فإنه يكون قد خالف القانون.

إنهاء الخدمة

﴿١٦٠﴾

الموجز: إنهاء خدمة العامل. عدم خضوعه لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض. الاستثناء الفصل بسبب النشاط النقابي. قضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء قرار إنهاء خدمة المطعون ضده رغم تقاعسه عن تقديم شهادة إعفاءه من التجنيد. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٦٦١٣ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٤/١٩﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن الفصل بسبب النشاط النقابي. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قد قدم عند تعيينه بالشركة الطاعنة "شركة المحطات المائية لإنتاج الكهرباء" شهادة إعفاء مؤقت من التجنيد ينتهى سريان العمل بها في ١٩٩٧/١/١ عند زوال سبب الإعفاء وبزوال هذا السبب وبالتنبيه عليه بتحديد موقفه من التجنيد تقاعس عن تقديم أي من الشهادات أو النماذج المنصوص عليها في المادة ٤٥ سالفة الذكر مما حدا بها إلى وقفه عن العمل ثم إنهاء خدمته وكان ما اتخذته الطاعنة من إجراءات يتفق وأحكام المادتين ٣٩، ٤٥ سالفتي الذكر وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا وأيد الحكم الابتدائي في

الفهرس الموضوعى

قضائه بإلغاء قرار إنهاء خدمة المطعون ضده وعودته للعمل فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٦١﴾

الموجز: إنهاء خدمة العامل لانقطاعه عن العمل بغير سبب مشروع. عدم اعتباره فصلاً تأديبياً وافتراض أنه مقدماً لاستقالته. لجهة العمل قبولها أو رفضها. استمرار العامل في أداء عمله بموافقتها دون إعمالها لحقها في اعتباره مستقيلاً. أثره. عقد عمله قائماً ومستمراً. لازمه. عدم جواز فصل العامل لذات السبب والا كان القرار مشوبا بالتعسف.

﴿الطعن رقم ٩٠٨٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/١١/٩﴾

القاعدة: مفاد نص المادة ١٠٠ من لائحة نظام العاملين بالشركة المطعون ضدها "شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ يدل على أن إنهاء خدمة العامل لانقطاعه عن العمل بغير سبب مشروع بالمدد التي حددتها هذه المادة لا يعتبر فصلاً تأديبياً وإنما يقوم على افتراض أن هذا العامل يعد مقدماً لاستقالته ولجهة العمل أن تقبل الاستقالة أو لا تقبلها وفى حالة عدم قبولها واستمرار العامل في أداء عمله بموافقة صاحب العمل بعد اكتمال مدة الغياب الموجبة لإنهاء الخدمة دون إعمال جهة العمل لحقها في اعتباره مقدماً استقالته يكون عقد عمله مستمراً وقائماً ولا يجوز لجهة العمل من بعد أن تفصله من العمل لذات السبب وإلا كان قرارها في هذا الصدد مشوباً بالتعسف.

﴿١٦٢﴾

الموجز: اتهام العامل وتقديمة للمحاكمة الجنائية. لا يعد مانعا يتعذر معه رفع دعواه بطلب إلغاء قرار إنهاء خدمته. أثره. عدم اعتباره سبباً لوقف مدة التقادم. رفع المطعون ضده دعواه بعد مضى أكثر من سنة على انتهاء خدمته. مؤداه. سقوطها بالتقادم الحولي. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك

واعتبرت اتهام المطعون ضده في دعوى جنائية وحبسة احتياطياً مانعاً يتعذر معه رفع الدعوى. مخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ٢١٥٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٥**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن اتهام العامل وتقديمه للمحاكمة بشأن هذا الاتهام وقيام الدعوى الجنائية قبله لا يعتبر مانعاً يتعذر معه رفع دعواه بطلب إلغاء قرار إنهاء خدمته، وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً لنص المادة ٦٩٨ من القانون المدني. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته لدى الطاعنة "شركة القناة لتوزيع الكهرباء" بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٩ ، ولم يرفع الدعوى إلا في ٢٠٠٧/٩/١٦ بعد مضى أكثر من سنة على انتهاء خدمته ، فإنها تكون قد سقطت بالتقادم الحولي إعمالاً لحكم المادة ٦٩٨ سالفة البيان، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر أن مجرد اتهام المطعون ضده في دعوى جنائية وحبسه احتياطياً يعتبر مانعاً يتعذر معه رفع الدعوى، ورتب على ذلك قضاءه بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من سقوط حق المطعون ضده في إقامة الدعوى بالتقادم الحولي فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿١٦٣﴾

الموجز: انقطاع العامل عن العمل مدة تزيد عن عشرين يوماً متقطعة خلال العام أو أكثر من عشرة أيام متتالية خلال سنة واحدة أو متصلة بسنة تالية. خطأ جسيم وقرينة على استقالته. أثره. لجهة العمل إنهاء خدمته. شرطه. إنذاره كتابة بعد خمسة عشر يوماً في الحالة الأولي وسبعة أيام في الحالة الثانية. م ١٠٠ من لائحة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء".

﴿**الطعن رقم ١٢٤٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٨/٢٠**﴾

القاعدة: إذ أن الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" بعد إعادة هيكلتها طبقاً لأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ أصبحت شركة تابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر التي حلت محل "هيئة كهرباء مصر" وتعمل في شكل شركة مساهمة وتعتبر من

الفهرس الموضوعى

أشخاص القانون الخاص وتدار بذات وسائل وأساليب القطاع الخاص وبلوائحها الخاصة بعيداً عن سيطرة الأجهزة الحكومية والتعقيدات الإدارية، وبهذا الوصف وضع رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء "التابعة" لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة وأصدرها تحت رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٣ وهى اللائحة التي خرج المطعون ضده إلى المعاش في ظل العمل بأحكامها، وقد جاء بنص المادة "١٠٠" منها على أن "يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالتين الآتيتين: "١" إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه بعذر يقبله العضو المنتدب أو من يفوضه فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل. "٢" إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله العضو المنتدب أو من يفوضه أكثر من عشرين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة، ويتعين إنذار العامل كتابياً بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية، ومؤدى ذلك أن انقطاع العامل عن العمل لمدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو عشرة أيام متتالية سواء خلال السنة الواحدة أو اتصلت أيامها في سنة تالية يعد خطأً جسيماً وقرينة على استقالة العامل، ولجهة العمل حينئذ حق إنهاء خدمته بسبب هذا الانقطاع، على أن يسبق هذا الإنهاء إنذاره كتابياً بعد غيابه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى، وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية.

﴿١٦٤﴾

الموجز: لا يمنع صاحب العمل من فسخ عقد العمل وفصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً. م ٩٤، ٩٥ من اللائحة. اعتبار الحكم المطعون فيه قرار الطاعنة بإنهاء خدمة المطعون ضده تعسفياً لمجرد عدم عرضه على المحكمة العمالية دون بحث طبيعة الخطأ المنسوب إليه عما إذا كان من الأخطاء الجسيمة من عدمه. خطأ. وقصور.

﴿الطعن رقم ١٥٣١٦ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/٢٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: ذلك أنه وإن نصت المادة ٢٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة "شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء" على أنه "إذا قُدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة "متوسط" يعرض أمره على لجنة شئون العاملين لنقله لوظيفة أخرى تتناسب مع قدارته من ذات درجة وظيفته أما إذا قُدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة "ضعيف" يعرض أمره على اللجنة لتقرير مدى صلاحيته للعمل في وظيفة أخرى وإذا قررت اللجنة فصله من الخدمة يعرض أمره على اللجنة المختصة المنصوص عليها في قانون العمل" إلا أن ذلك لا يغل يد الطاعنة باعتبارها صاحبة عمل عن استعمال حقها في فسخ عقد العمل وإنهاء خدمة العامل بإرادتها المنفردة إذا توافرت الحالة المشار إليها بذلك النص إذ في مكنتها الاختيار بين عرض الأمر على المحكمة العمالية المنصوص عليها بالمادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ والتي حلت محل اللجنة المشار إليها أو إغفال العرض عليها وفسخ العقد وإنهاء خدمة العامل إذا توافرت في حقه حالة من الحالات الموجبة لذلك وذلك إعمالاً لصفتها المدنية التي تسمح لها عند إخلال العامل بالتزاماته أن تنهى عقد عمله بإرادتها المنفردة طبقاً للمواد ١٥٧، ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر واعتبر قرار الطاعنة إنهاء خدمة المطعون ضده تعسفياً وغير مبرر لمجرد القول بأنها لم تعرض الأمر على المحكمة العمالية المختصة ودون أن يعنى ببحث طبيعة الخطأ المنسوب إليه ومدى ثبوته في حقه والجزاء المقرر له بلائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة، فإنه يكون وفضلاً عن خطئه في تطبيق القانون مشوباً بالقصور.

فصل العامل

﴿١٦٥﴾

الموجز: لا يمنع صاحب العمل من فسخ عقد العمل وفصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً. م ٩٤، ٩٥ من اللائحة. اعتبار الحكم المطعون فيه قرار الطاعنة إنهاء خدمة المطعون ضده تعسفياً لمجرد

الفهرس الموضوعى

عدم عرضه على المحكمة العمالية دون بحث طبيعة الخطأ المنسوب إليه عما إذا كان من الأخطاء الجسيمة من عدمه. خطأ. وقصور.

﴿**الطعن رقم ٢٥١٧ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/١٤**﴾

القاعدة: ذلك أنه وإن نصت المادة ٩٥ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة رقم ٥٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٣/١ والواجبة التطبيق على النزاع – على أنه "فيما عدا حالات إنهاء الخدمة للانقطاع عن العمل في المادة "١٠٠" من هذه اللائحة لا يجوز فصل العامل قبل العرض على اللجنة المختصة المنصوص عليها في قانون العمل وإلا اعتبر قرار الفصل كأن لم يكن مع الالتزام بأجر العامل خلال فترة الفصل" فإنه مع ذلك لا تغل يد الطاعنة باعتبارها صاحبة عمل عن استعمال حقها في فسخ عقد العمل وإنهاء خدمة العامل بإرادتها المنفردة إذا ارتكب خطأ جسيماً طبقاً لما نصت عليه المادة ٩٤ من ذات اللائحة من أنه " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ...." إذ في مكنتها الاختيار بين عرض الأمر على المحكمة العمالية المنصوص عليها بالمادة ٧٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ والتي حلت محل اللجنة المشار إليها أو إغفال العرض عليها وفسخ العقد وإنهاء خدمة العامل إذا توافرت في حقه حالة من حالات الخطأ الجسيم وذلك إعمالاً لصفتها المدنية التي تسمح لها عند إخلال العامل بالتزاماته أن تنهى عقد عمله بإرادتها المنفردة طبقاً للمواد ١٥٧، ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر واعتبر قرار الطاعنة إنهاء خدمة المطعون ضده تعسفياً وغير مبرر لمجرد القول بأنها لم تعرض الأمر على المحكمة العمالية المختصة ودون أن يعنى ببحث طبيعة الخطأ المنسوب إليه ومدى ثبوته في حقه وما إذا كان من قبيل الأخطاء الجسيمة من عدمه والجزاء المقرر له بلائحة المخالفات والجزاءات الملحقة بلائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة؛ فإنه يكون وفضلاً عن خطئه في تطبيق القانون مشوباً بالقصور.

الفهرس الموضوعى

بدلات

﴿١٦٦﴾

الموجز: طلب المطعون ضده البدلات المترتبة على ترقيته إلى وظيفة كبير بصفة مستمرة غير محددة المدة. طلب غير مقدر القيمة. جواز الطعن فيه بالنقض. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٧٤٢٦ لسنة ٨٢ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٨**﴾

القاعدة: إذ كانت حقيقة الطلبات في الدعوى هي الحكم بالبدلات المترتبة على ترقيته إلى وظيفة كبير اعتباراً من ٢٠٠٩/٧/١ وبصفة مستمرة غير محددة المدة وهذه الطلبات على هذا النحو لا يمكن تقدير قيمتها بحسب القواعد المنصوص عليها في المواد من ٣٦ إلى ٤٠ من قانون المرافعات، ومن ثم فإن الدعوى تكون غير مقدرة القيمة ويكون الطعن على الحكم الصادر فيها بطريق النقض جائز.

﴿١٦٧﴾

الموجز: البدل. ماهيته. اعتباره جزءاً من الأجر. ارتباطه بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها. صرفه في حالتين إما شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٧٤٢٦ لسنة ٨٢ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٨**﴾

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن البدل إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه ، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ويتوقف صرفه في الحالتين على شغل العامل للوظيفة وقيامه بأعبائها إذ أن الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل أما ملحقاته فمنها ما لا تستحق للعامل إلا إذا تحققت أسبابها .

الفهرس الموضوعى

﴿١٦٨﴾

الموجز: ترقية المطعون ضده إلى وظيفة كبير بصفة شخصية وعدم شغله لها. أثره. عدم استحقاقه لبدلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيته في ذلك. فساد في الاستدلال ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٧٤٢٦ لسنة ٨٢ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٨**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق وبإقرار المطعون ضده أن ترقيته لوظيفة كبير كانت بصفة شخصية ولم يشغل هذه الوظيفة ولم يقم بأعبائها، ومن ثم فإن دعواه بطلب بدل الإقامة وبدل تذاكر السفر المجانية المقررتين لهذه الوظيفة تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى له بها بمقولة إن حرمانه من بدلات تلك الوظيفة يتنافى مع مبادئ العدالة والغاية من الترقية، فإنه يكون فضلاً عما شابه من فساد في الاستدلال قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿١٦٩﴾

الموجز: البدل. ماهيته. اعتباره جزءاً من الأجر. ارتباطه بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها. صرفه في حالتين إما شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٣٦٠٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن البدل إما أن يعطى للعامل عوضا عن نفقات بتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءا من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه فيعتبر جزءا من الأجر مرهونة بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ويتوقف صرفه في الحالتين على شغل العامل للوظيفة و قيامه بأعبائها إذ أن الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل أما ملحقاته فمنها ما لا تستحق للعامل إلا إذا تحققت أسبابها.

الفهرس الموضوعى

﴿١٧٠﴾

الموجز: ترقية المطعون ضدهم إلى وظيفة كبير بصفة شخصية وعدم شغلهم لها. أثره. عدم استحقاقهم لبدلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في ذلك. فساد في الاستدلال ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٣٦٠٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق وبإقرار المطعون ضدهم أن ترقيتهم إلى وظيفة كبير كانت بصفة شخصية ولم يشغلوا هذه الوظيفة ولم يقوموا بأعبائها، ومن ثم فإن دعواهم بطلب بدل الإقامة وبدل تذاكر السفر المجانية المقررتين لهذه الوظيفة تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى لهم بها بمقولة إن حرمانهم من بدلات تلك الوظيفة يتنافى مع مبادئ العدالة والغاية من الترقية فإنه يكون فضلا عما شابه من فساد في الاستدلال قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿١٧١﴾

الموجز: البدل. ماهيته. عدم اعتباره جزءاً من الأجر. ارتباطه بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها. توقف صرفه على شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٢٠٨٣ لسنة ٨٠ ق. جلسة ٢٠١٨/٤/١١**﴾

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن البدل إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه ويعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره ويستحق بوجودها وينقطع بزوالها ويتوقف صرفه في الحالتين على شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها، إذ أن الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، أما ملحقاته فمنها ما لا تستحق للعامل إلا إذا تحققت أسبابها.

الفهرس الموضوعى

﴿١٧٢﴾

الموجز: عدم شغل المطعون ضدهم الوظيفة المرقين إليها واستمرارهم في القيام بأعمال الوظائف التي كانوا عليها وقت الترقية. أثره. عدم استحقاقهم البدلات والحوافز والمزايا المقررة لها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضدهم في الحافز الدوري من تاريخ ترقيتهم أسوة بزملائهم. خطأ وفساد في الاستدلال. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٢٠٨٣ لسنة ٨٠ ق. جلسة ٢٠١٨/٤/١١﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من القرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٦ الصادر عن الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" في ٢٠٠٦/٧/١ بترقية المطعون ضدهم وآخرين إلى وظيفة كبير بدرجة مدير عام أنه تضمن النص على أن هذه الترقية بصفة شخصية مع استمرار المرقين في القيام بأعمال وظائفهم التي كانوا عليها وقت الترقية، مما مفاده أن المطعون ضدهم لم يشغلوا وظيفة كبير بدرجة مدير عام التي رقوا إليها بموجب هذا القرار، وإنما استمروا في القيام بأعمال الوظائف التي كانوا عليها وقت الترقية فلا يستحقون البدلات والحوافز والمزايا المقررة لها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدهم في الحافز الدوري بواقع ٢٠% من المرتب الأساسي اعتباراً من تاريخ ترقيتهم أسوة بزملائهم الذين سبق ترقيتهم إلى هذه الوظيفة، بالرغم من أنهم لم يشغلوها ولم يقوموا بأعبائها وعدم جواز إعمال مبدأ المساواة فيما يناهض أحكام القانون، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه الفساد في الاستدلال.

﴿١٧٣﴾

الموجز: البدل. ماهيته. عدم اعتباره جزءاً من الأجر. ارتباطه بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجودها وينقطع بزوالها. توقف صرفه على شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٨٣٤ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٨/٦/١٣﴾

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن البدل إما أن يُعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر

ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يُعطى لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فُيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ويتوقف صرفه في الحالتين على شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها، إذ أن الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل، أما ملحقاته فمنها ما لا يُستحق للعامل إلا إذا تحققت أسبابها.

﴿١٧٤﴾

الموجز: عدم شغل المطعون ضدهم الوظيفة المرقين إليها واستمرارهم في القيام بأعمال الوظائف التي كانوا عليها وقت الترقية. أثره. دعواهم ببدلي الإقامة وتذاكر السفر المجانية فاقدة لسندها القانوني. قضاء الحكم المطعون فيه لهم بهذين البدلين. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٨٣٤ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٨/٦/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت بالأوراق وكذا القرار رقم ٥٩٤ لسنة ٢٠٠٦ الصادر عن الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" في ٢٠٠٦/٧/١ بترقية المطعون ضدهم وآخرين إلى وظيفة كبير أنه قد تضمن النص على أن هذه الترقية بصفة شخصية مع استمرار المرقين في القيام بأعمال وظائفهم التي كانوا عليها وقت الترقية، مما مفاده أن المطعون ضدهم لم يشغلوا وظيفة كبير ولم يقوموا بأعبائها، ومن ثم فإن دعواهم بطلب بدل الإقامة وبدل تذاكر السفر المجانية المُقررة لهذه الوظيفة تكون فاقدةً لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى لهم بهذين البدلين، بمقولة إن حرمانهم من بدلات تلك الوظيفة يتنافى مع مبادئ العدالة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

بدل التفرغ

﴿١٧٥﴾

الموجز: قانون الإدارات القانونية ٤٧ لسنة ١٩٧٣. سريانه على شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام قبل تحويلها إلى شركة مساهمة. مؤداه. منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية بشركات

القطاع العام بدل تفرغ بنسبة ٣٠% من بداية مربوط الفئة الوظيفية. أثره. احتفاظهم بهذا البدل عند تحويلها إلى شركة مساهمة. للأخيرة وضع أحكام مغايرة لتلك الوارد بالقانون.

﴿الطعن رقم ٧٥٥٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن قانون الإدارات القانونية الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ – والتي كانت أحكامه سارية على الشركة المطعون ضدها "شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" عندما كانت إحدى شركات القطاع العام ومن بعده قطاع الأعمال العام وقبل تحويلها إلى شركة مساهمة – قد منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية في هذه الشركات بدل تفرغ بنسبة ٣٠ % من بداية مربوط الفئة الوظيفية دون إضافة أية علاوات أو علاوات خاصة. ومن ثم يحتفظ العاملون بالشركة المطعون ضدها بهذا البدل بهذا القدر عند تحويلها إلى شركة مساهمة إلا أن الشركة المذكورة يكون لها حق وضع أحكام مغايرة لتلك الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سواء بزيادة هذا البدل أو إضافة أي عناصر للأجر الذي تحسب على أساسه نسبة البدل.

﴿١٧٦﴾

الموجز: بدل التفرغ. صرفه لمديري وأعضاء الإدارات القانونية بنسبة ٣٠% من بداية ربط الدرجة مضافا إليها العلاوات الخاصة اعتبارا من ١٩٩٢. مؤداه. إعمال الشركة للأثر الرجعى لقرارها بتقريره في ٢٠٠٣. شرطه. عدم تجاوز الصرف خمس سنوات سابقة على صدوره. أثره. صرف تلك الفروق. عدم جواز المساس بحق تقرر لأعضاء الإدارات القانونية بالشركة بموجب هذا القرار. علة ذلك. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية الشركة المطعون ضدها في إلغاء القرار سالف الذكر أو تعديله بما يمس حق أعضاء الإدارات القانونية استنادا إلى أن القرار سالف الذكر صدر بالمخالفة لنص المادة ٢٩ من ق ٤٧ لسنة ١٩٧٣. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٧٥٥٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كانت الشركة المطعون ضدها شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" قد أصدرت – وعلى نحو ما سجل الحكمين الابتدائي والمطعون فيه – القرار رقم ٣٤٣ في ٢٠٠٣/١٢/٣١ والذى نص في المادة الأولى منه على صرف بدل التفرغ المقرر لأعضاء الإدارة القانونية بالشركة طبقاً لنص المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بنسبة ٣٠ % من بداية ربط الدرجة مضافاً إليه العلاوات الخاصة بالقوانين في التواريخ المحددة لضم هذه العلاوات مع مراعاة التقادم الخمسي، ومؤدى ذلك أن الشركة المطعون ضدها قررت بدل التفرغ لمديري وأعضاء الإدارة القانونية بنسبة ٣٠ % من بداية ربط درجة كل منهم مضافاً إليها العلاوات الخاصة بالقوانين المقررة لهذه العلاوات اعتباراً من عام ١٩٩٢ تاريخ ضم أول علاوة إلى المرتب الأساسي لكل منهم أي أنها أعملت الأثر الرجعى للقرار المذكور ليصرف البدل أو فروقه المترتبة عليه إلا أنها قيدت الأثر الرجعى بألا يتجاوز الصرف خمس سنوات سابقة على صدور القرار ومن تاريخ تقديم الطلب بالصرف، وإذ خالف وقضى بإلغاء الحكم الابتدائي فيما قضى به من إلزام المطعون ضدها بصرف بدل التفرغ بنسبة ٣٠ % من بداية مربوط الدرجة مضافاً إليه العلاوات الخاصة المضافة بالقوانين اعتبار من ٢٠٠٤/٢/١ شهرياً ورد فروق البدل التي تم صرفها على سند من أن القرار الإداري رقم ٣٤٣ الصادر من الشركة المطعون ضدها بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٣١ صدر بالمخالفة لأحكام المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية الواجب التطبيق على النزاع بما يحق لمصدره الرجوع فيه أو تعديله وهو ما تم فعلاً من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بالموافقة على وقف تنفيذ القرار السابق وصرف بدل التفرغ بواقع ٣٠ % من بداية مربوط الدرجة دون إضافة العلاوات الخاصة وكذلك موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها على استرداد ما تم صرفه على الرغم من أن حق المطعون ضدها في الرجوع على القرار الذى أصدره أو تعديله – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – لا يجوز أن يمس أي حق لأعضاء الإدارة القانونية بالشركة مما قرر لهم بالقرار رقم ٣٤٣ سالف الإشارة إليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿١٧٧﴾

الموجز: وضع الطاعنة قاعدة عامة مجردة بلائحتها لصرف بدل التفرغ للفئات المقررة للعاملين بشروط وأوضاع محددة. عدم انتماء المطعون ضدهم إلى الفئة التي يحتسب لها بدل التفرغ بنسبة ٣٠% من مربوط الدرجة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتهم في بدل التفرغ بهذه النسبة استنادا لقاعدة المساواة. خطأ. علة ذلك. المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون.

﴿الطعن رقم ٣٧٨٤ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦﴾

القاعدة: إذ كانت المطعون ضدها "شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء" وهي من الشركات التي نقلت تبعيتها من هيئة كهرباء مصر اعتبارا من ١٩٩٨/٣/٢٧ قد أصدرت لائحة بنظام العاملين بها تسري اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢٩ وانتظمت نصوصها حكماً في خصوص بدل التفرغ بأن نصت المادة ٤١ منها علـــى أن " يمنح بدل تفرغ يصرف شهريا للعاملين الاتي بيانهم: ١- ٣٠ % من بداية ربط الدرجة للمهندسين. ٣٠ % من بداية ربط الدرجة للوظائف الفنية بالإدارات القانونية. ٣- ١٥ جنيهاً للأطباء من الدرجة الثالثة، ٣٠ جنيهاً للأطباء من الدرجة الثانية، ٤٠ جنيهاً للأطباء من الدرجة الأولى وما يعلوها. ٤- ٩ جنيهات للتجاريين من الدرجة الثالثة حتى مدير إدارة يزاد إلى ١١ جنيهاً للدرجات الأعلى وفي جميع الحالات يشترط لصرف هذه البدلات أن يكون هؤلاء العاملون مقيدين في النقابة المهنية لكل منهم وأن يراعي تطبيق القواعد والشروط الخاصة بصرف هذه البدلات المنصوص عليها في قوانين النقابات المهنية المقيد فيها كل منهم". ومفاد ذلك أن الطاعنة وضعت قاعدة عامة مجردة تقضي بصرف بدل التفرغ للفئات المقررة لهم وبالشروط والأوضاع التي قررتها اللائحة واجبة التطبيق، وكان من المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه لا وجه في هذا الصدد للتحدي بقاعدة المساواة بين العاملين ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وفي الحماية التي يضعها على أصحاب هذه الحقوق، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة باحتساب قيمة بدل التفرغ للمطعون ضدهم بنسبة ٣٠% من بداية مربوط الدرجة الأولى مضافا إليه العلاوات الخاصة استنادا لقاعدة المساواة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

بدل طبيعة العمل

﴿١٧٨﴾

الموجز: استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل. شرطه. شغل الوظيفة الموجبة له. تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية تسمح بترقيته إليها. أثره. عدم استحقاقه البدلات المقررة للوظيفة التي سوى حالته عليها. مؤداه. احتفاظه ببدلاته لوظيفته الأصلية. م ٣٨ من لائحة الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء".

﴿**الطعن رقم ١٧٦٠٧ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٤/١٨**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن المناط في استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاق البدل، ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يترتب عليه حصوله على أي بدلات مقررة للوظيفة التي تم تسوية حالته عليها لا تستحق لوظيفته الأصلية التي يشغلها أو زيادة قيمة البدلات المستحقة عن الوظيفتين، إذ يبقى محتفظاً ببدلاته لوظيفته الأصلية التي يشغلها وهو ما يتفق أيضاً مع نص المادة ٣٨ من لائحة الشركة ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" باحتفاظ المطعون ضدهم بميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلونها دون تحملها أي ميزات إضافية أخرى يكون قد صادف صحيح القانون.

﴿١٧٩﴾

الموجز: لوائح نظام العاملين بشركات توزيع الكهرباء قبل صدور القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨. اعتبارها الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها. صدور القانون الأخير. مؤداه. سريان لوائح كل شركة حتى وضع لائحة وفقاً لهذا القانون. عدم ورود نص خاص. أثره. الرجوع إلى أحكام قانون العمل.

﴿**الطعن رقم ١١٢٣١ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: مفاد نص المادتين الأولى والرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ أن أحكام لوائح نظام العاملين بكل شركة من شركات توزيع ونقل الكهرباء المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة كل شركة لائحة بنظام العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون فتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها.

﴿١٨٠﴾

الموجز: ترقية المطعون ضده إلى درجة كبير فنيين واستمراره في ممارسة ذات الأعمال قبل رفع درجته المالية. أثره. شغله لتلك الوظيفة بصفة شخصية. غايته. معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

﴿الطعن رقم ١١٢٣١ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان قرار ترقية المطعون ضده إلى درجة كبير فنيين – وبما لا يمار فيه المطعون ضده – تم بصفة شخصية يزول بزوال الصفة ويمنح علاوة دورية فقط دون صرف بدل التمثيل مع احتفاظه بالمميزات التي يتقاضاها حالياً دون تحمل الطاعنة أية ميزات إضافية أخرى مع استمراره في قيام بالأعمال والمسئوليات الواجبات القائم بها في وظيفته السابقة على الترقية، وهذا يدل على أن قرار الترقية المشار إليه عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التي حددها القانون إلى درجة مدير عام بمسمى كبير مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كان يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وتلغى بمجرد خلوها من شاغلها وهو ما يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

الفهرس الموضوعى

﴿١٨١﴾

الموجز: استحقاق بدلات طبيعة العمل. مناطه. شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاقها. مؤداه. تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية بالهيكل التنظيمي. أثره. عدم حصوله على ثمة بدلات مقررة للوظيفة التي تمت التسوية على أساسها. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١١٢٣١ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن المناط في استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظيفية الموجبة لاستحقاق البدل ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يترتب عليها حصوله على أية بدلات مقررة للوظيفة التي تم تسوية حالته عليها لا تستحق لوظيفته الأصلية التي يشغلها أو زيادة قيمة البدلات المستحقة عن الوظيفيتين إذ يبقى محتفظاً ببدلاته لوظيفته الأصلية التي يشغلها، ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة باحتفاظ المطعون ضده بمميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلها دون تحملها أي ميزات إضافية أخرى يكون قد صادف صحيح القانون، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٨٢﴾

الموجز: لوائح نظام العاملين بشركات توزيع الكهرباء المعمول بها قبل صدور القانون ١٩٩٨/١٨. استمرار سريانها لحين وضع مجلس إدارة كل شركة لائحة وفق أحكام ذلك القانون. مؤداه. اعتبارها الأساس في تنظيم علاقة العمل. أثره عدم جواز الرجوع الي أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد به نص خاص فيها. المادتين ٤،١ ق ١٩٩٨/١٨.

﴿الطعن رقم ٩٧٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان مفاد نص المادتين الأولى والرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به بدءاً من ١٩٩٨/٣/٢٧، أن أحكام لوائح نظام العاملين بكل شركة من شركات توزيع الكهرباء المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة كل شركة لائحة بنظام العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون فتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها.

﴿١٨٣﴾

الموجز: استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل. شرطه. شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاق البدل. تسوية حالة العامل بصفة شخصية على فئة مالية أخري لخلو الهيكل التنظيمي لجهة عمله من وظيفة خالية له. أثره. عدم أحقيته في أية بدلات مقررة للوظيفة التي سُويت حالته عليها.

﴿الطعن رقم ٩٧٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن المناط في استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاق البدل، ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يترتب عليه حصوله على أي بدلات مقررة للوظيفة التي تم تسوية حالته عليها لا تُستَحق لوظيفته الأصلية التي يشغلها، وهو ما يتفق أيضاً مع نص المادة ٣٨ من لائحة الشركة ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة "الشركة القابضة لكهرباء مصر" باحتفاظ المطعون ضدهم بمميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلونها دون تحملها أي مميزات إضافية أخرى يكون قد صادف صحيح القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿١٨٤﴾

الموجز: تعيين المطعون ضدهم من الأول حتى السادس بدرجة كبير بصفة شخصية دون تحمل الطاعنة "الشركة القابضة لكهرباء مصر" لأي ميزات مالية إضافية مع استمرارهم في القيام بأعمال وواجبات وظائفهم الأصلية. مؤداه. عدم تعيين أي منهم في وظيفة كبير بصفة أصلية. أثره. عدم استحقاقهم للمزايا المالية المطالب بها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٩٧٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١٦**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن تعيين المطعون ضدهم من الأول حتى السادس – بدرجة كبير – قد تم بصفة شخصية مع منح كل منهم علاوة تعادل العلاوة الدورية المقررة لهم فقط وكذا احتفاظهم بالمميزات التي يتقاضونها حالياً – دون تحمل الشركة الطاعنة "الشركة القابضة لكهرباء مصر" بأي مميزات إضافية أخرى مع استمرارهم في القيام بالأعمال والمسئوليات والواجبات الحالية، وهو ما يُنبئ بأن أياً من المطعون ضدهم لم يعين – في وظيفة كبير بصفة أصلية، كما لم يتحملوا بأعبائها – وبالتالي لا يستحقون المزايا المالية المطالب بها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى لهم بالمزايا المالية المقررة لتلك الدرجة بدءاً من ٢٠٠٦/٧/١ فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿١٨٥﴾

الموجز: الوظائف النظيرة. مقصودها. الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما أعلى. تعيين المطعون ضده بدرجة كبير مع استمراره في القيام بأعماله مع منحه علاوة تعادل قيمة العلاوة الدورية واحتفاظه بالمميزات التي يتقاضاها حاليا دون تحمل الطاعنة أي مميزات إضافية. مؤداه. شغله الدرجة بصفه شخصية. أثره. زوال الدرجة بمجرد خلوها من شاغلها. الغاية من ذلك القرار معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

﴿**الطعن رقم ١٧٧٢٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦**﴾

القاعدة: البين من مدونات الحكم الابتدائي أن الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" أصدرت لائحتها رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ ونصت في مادتها الثانية على أن

"المقصود بالوظائف القيادية الوظائف من وظيفة مدير عام فما فوق أما الوظائف النظيرة هي الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما فوق" في المادة ٣٨ من ذات اللائحة على أن "يمنح العاملون شاغلوا الوظائف القيادية والنظيرة بدل تمثيل شهري بواقع ١٠٠ % من بداية ربط درجة الوظيفة التي يشغلها العامل ويصرف هذا البدل لمن يقوم بأعباء الوظيفة فعلا "، وقد أورد الخبير بتقريره أن القرار ٥٩٤ لسنة ٢٠٠٩ قد تضمن تعيين المطعون ضده بوظيفة كبير بصفة شخصية مع منحه علاوة تعادل قيمة العلاوة الدورية واحتفاظه بالمميزات التي يتقاضاها حاليا دون تحمل الطاعنة أي مميزات إضافية أخرى، وأن يستمر في القيام بأعمال وظيفته الحالية، وكان المطعون ضده لا يمار في ذلك، مما يستفاد من دلالة هذا القرار أنه قد عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى بالمدد التي حددها القانون إلى درجة مدير عام بمسمى كبير مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفة في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وتلغى بمجرد خلوها من شاغلها، وهو ما يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

﴿١٨٦﴾

الموجز: استحقاق بدلات طبيعة العمل. مناطه. شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاقها. مؤداه. تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية بالهيكل التنظيمي. أثره. عدم حصوله على ثمة بدلات مقررة للوظيفة التي تمت التسوية على أساسها.

﴿**الطعن رقم ١٧٧٢٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦**﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن المناط في استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظائف الموجبة لاستحقاق البدل ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له في الهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بالترقية إليها لا يترتب عليه حصوله على أية بدلات مقررة للوظيفة التي تم تسوية حالته عليها لا تستحق لوظيفته الأصلية التي يشغلها أو

الفهرس الموضوعى

زيادة قيمة البدلات المستحقة عن الوظيفتين، إذ يبقى محتفظاً ببدلاته لوظيفته الأصلية التي يشغلها.

﴿١٨٧﴾

الموجز: عدم جواز التحدي بقاعدة المساواة لمناهضة احكام القانون. قرار الشركة الطاعنة باحتفاظ المطعون ضده بمميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلها دون تحملها أية ميزات إضافية أخرى. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٧٧٢٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٦﴾

القاعدة: لا محل للخروج على الأصل الذي قرره المشرع بدعوى المساواة بين العاملين إذ لا يجوز التحدي بقاعدة المساواة لمناهضة أحكام القانون، ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" باحتفاظ المطعون ضده بمميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلها دون تحملها أية ميزات إضافية أخرى يكون قد صادف صحيح القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

ترقية

﴿١٨٨﴾

الموجز: استطالة المنازعة إلى أصل الحق في الدعوى. اعتبار الدعوى غير مقدرة القيمة. أثره جواز الطعن فيها بالنقض.

﴿الطعن رقم ١٥٦٤٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٥/٩/٢٠﴾

القاعدة: إذ كانت طلبات المطعون ضدهما الختامية لمبالغ مالية محددة أقل من مائة ألف جنيه تمثل الفروق المالية عن بدل الإقامة وتذاكر السفر المجانية تنطوي ضمنا على طلب أحقيتهما في اقتضاء هذه الحقوق بالفئات المقررة لشاغلي وظائف درجة مدير عام استناداً إلى ترقية كل منهما إليها وتتمسك الطاعنة بصريح قرار ترقيتهما الذى

الفهرس الموضوعى

حرمهما من تلك المزايا لأن الترقية تمت لدرجات شخصية ولم يشغل المطعون ضدهما وظائفها بل ظلا شاغلين لوظائف الدرجة الأدنى ويباشران مهامها وإذ كانت طلبات المطعون ضدهما الضمنية تمثل طعنا على قرار الترقية الشخصية فهي غير قابلة للتقدير طبقاً للمادة ٣٧ مرافعات. فضلاً عن أن المنازعة وقد استطالت إلى أصل الحق فان الدعوى تكون غير مقدرة القيمة ويجوز الطعن في الحكم الصادر فيها بالنقض عملاً بالمادة ٢٤٨ من قانون المرافعات المعدل.

﴿١٨٩﴾

الموجز: شغل المطعون ضدهما الدرجة الأولى المدد المحددة قانونا. مؤداه. ترقيتهما إلى درجة مدير عام بمسمى كبير. واستمرارهما في ممارسة ذات الأعمال قبل رفع درجتهما المالية. أثره. شغلهما لتلك الوظيفة بصفة شخصية ومنحهما علاوة دورية فقط دون أية مميزات إضافية أخرى. غايته. معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

﴿الطعن رقم ١٥٦٤٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٥/٩/٢٠﴾

القاعدة: إذ كانت الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" قد تمسكت بأن القرار ٣٥٤ لسنة ٢٠٠٧ قد تضمن تعيين المطعون ضدهما وآخرين بوظيفة كبير بصفة شخصية مع منحهم علاوة تعادل قيمة العلاوة الدورية واحتفاظهم بالمميزات التي يتقاضونها حاليا دون تحملها أية مميزات إضافية أخرى وأن يستمر كل منهم في القيام بأعمال وظيفته الحالية، وكان المطعون ضدهما لا يماريان في ذلك مما يستفاد من دلالة هذا القرار أنه قد عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى بالمدد التي حددها القانون إلى درجة مدير عام بمسمى كبير مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وتلغى بمجرد خلوها من شاغلها وهو ما يقطع بأن الغاية من هذا القرار هي معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية.

الفهرس الموضوعى

﴿١٩٠﴾

الموجز: صدور القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل. النص فيه على وجوب اعتماد لوائح تلك الشركات من وزير الكهرباء والطاقة وإلا كانت باطلة. م ٤ ق ١٨ لسنة ١٩٩٨. اقتصار ذلك على شركات التوزيع فقط دون شركات الإنتاج والنقل. علة ذلك. إنشاء الشركات الأخيرة بعد العمل بأحكام هذا القانون وبعد صدور القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر وبعد إعادة هيكلة تلك الشركات. مؤداه. فصل نشاط الإنتاج والنقل عن نشاط التوزيع. خضوع شركات الإنتاج والنقل لقانون شركات المساهمة والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١. لازمه. عدم سريان نص المادة ٤ من ق ١٨ لسنة ١٩٩٨ من وجوب اعتماد لوائحها من وزير الكهرباء والطاقة. أثره. الاعتداد بلوائح نظم العاملين بها متى صدرت وفقاً للضوابط والقواعد المنصوص عليها بأنظمتها الأساسية.

﴿**الطعن رقم ١٧٨٧٧ لسنة ٨٧ ق . جلسة ٢٠١٩/١/٢٣**﴾

القاعدة : النص في المادة الأولى من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر – والمعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ – على أنه "اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون تنقل تبعية شركات توزيع الكهرباء في القاهرة والإسكندرية والقناة وشمال الدلتا وجنوب الدلتا والبحيرة وشمال الصعيد وجنوب الصعيد بمالها من حقوق وما عليها من التزامات إلى هيئة كهرباء مصر"، والنص في المادة الثانية منه على أن "تضم محطات توليد الكهرباء وشبكات نقل الجهد العالي والمتوسط والمنخفض وملحقاتها بما يخصها من حقوق والتزامات إلى الشركات المنصوص عليها في المادة السابقة....."، والنص في مادته الثالثة على أن "يزاد رأسمال كل شركة من الشركات المنصوص عليها في المادة الأولى بمقدار صافي قيمة محطات التوليد وشبكات النقل وملحقاتها التي ضمت إليها ..... ويسري على هذه الشركات، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام كل من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون سوق رأس المال"،

والنص في المادة الرابعة من ذات القانون على أن "يكون لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر اختصاصات الجمعية العامة لكل شركة من الشركات المنصوص عليها في هذا القانون ..... ويستمر العمل بلائحة نظام العاملين بكل شركة لحين إصدار لائحة جديدة لها تتضمن على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات وتعتمد من وزير الكهرباء والطاقة "يدل على أن الشركات المخاطبة بهذا القانون والتي يتعين عليها اعتماد لوائح نظم العاملين بها من وزير الكهرباء والطاقة وإلا كانت باطلة هي شركات توزيع الكهرباء المنصوص عليها بالمادة الأولى سالفة البيان دون الشركات الخاصة بإنتاج ونقل الكهرباء التي أنشئت بعد العمل بهذا القانون وبعد صدور القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة القابضة للكهرباء مصر، وبعد إعادة هيكلة الشركات المشار إليها آنفاً، وذلك بفصل نشاط الإنتاج والنقل عن نشاط التوزيع، وقد خضعت هذه الشركات لقانون شركات المساهمة والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، ومن ثم فلا يسري عليها ما ورد بالمادة الرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه من وجوب اعتماد لوائح نظم العاملين بها من وزير الكهرباء والطاقة، ويعتد بلوائح نظم العاملين بها متى صدرت وفقاً للضوابط والقواعد المنصوص عليها بأنظمتها الأساسية.

﴿١٩١﴾

الموجز: لائحة نظام العاملين بشركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء. عرضها على مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ووافق عليها واعتمدها بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٩ وصدر بها قرار رئيس الجمعية العامة للشركة رقم ٢١٧ بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٢٠ على أن يُعمل بها اعتباراً من هذا التاريخ وقد صدرت وفقاً للضوابط المنصوص عليها بالنظام الأساسي للطاعنة. مؤداه. اعتبارها الأساس في تنظيم العلاقة بين الشركة الطاعنة والعاملين بها. المادتين ١٣، ٣٠ من النظام الأساسي للطاعنة.

﴿**الطعن رقم ١٧٨٧٧ لسنة ٨٧ ق . جلسة ٢٠١٩/١/٢٣**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان نص المادة "١٣" من النظام الأساسي للشركة الطاعنة "شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" المنشور بالوقائع المصرية العدد "٨٤" تابع بتاريخ ٢٠٠٧/٤/١٥ على أن "يكون مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر هو الجمعية العامة للشركة، كما يكون لرئيس مجلس إدارة الشركة القابضة صلاحيات واختصاصات رئيس الجمعية العامة للشركة الواردة في القانون وفى هذا النظام ..."، ونصت المادة "٣٠" من ذات النظام على أنه "..... لمجلس الإدارة كافة السلطات في إدارة الشركة والقيام بجميع الأعمال اللازمة لتحقيق غرضها عدا ما استثنى بنص خاص في القانون أو في هذا النظام من أعمال وتصرفات تدخل في اختصاصات الجمعية العامة وله على الأخص ما يأتي :- ١ - .....٢- وضع لوائح الشركة الداخلية وبالنسبة للائحة نظام العاملين ولائحة المشتريات فإنه يتعين عرضهما على مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر للنظر في الموافقة عليهما على أن تصدر كل منهما بقرار من رئيس الجمعية العامة للشركة"، ولما كان الثابت من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة إنها عُرضت على مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر ووافق عليها واعتمدها بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٩ وصدر بها قرار رئيس الجمعية العامة للشركة رقم ٢١٧ بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٢٠ على أن يُعمل بها اعتباراً من هذا التاريخ، فإن هذه اللائحة – وقد صدرت وفقاً للضوابط المنصوص عليها بالنظام الأساسي للطاعنة – تكون هي الأساس في تنظيم العلاقة بين الشركة الطاعنة والعاملين بها.

﴿١٩٢﴾

الموجز: الترقية للدرجة الأعلى بشركة الدلتا لإنتاج الكهرباء. شرطه. وجوب استيفاء المدد البينية اللازمة. خروج مدة الإجازة الخاصة التي يحصل عليها العامل من حسابها. م ٣٢ من اللائحة بعد تعديلها. حصول المطعون ضدهم على إجازة خاصة. أثره. استبعاد مدتها من المدد البينية اللازمة للترقية. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه بأحقيتهم في الترقية استناداً إلى أن اللائحة الواجبة التطبيق لم تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة وإعماله اللائحة الخاصة بشركات توزيع الكهرباء رغم عدم سريانها على العاملين بالشركة الطاعنة. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ١٧٨٧٧ لسنة ٨٧ ق . جلسة ٢٠١٩/١/٢٣**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة : إذ كانت المادة ٣٢ من لائحة نظام العاملين بشركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء وبعد تعديلها بموجب قرار الطاعنة "شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" رقم ٢٣٤ الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٣/١ بعد موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ تنص على أنه "لا يجوز ترقية العامل في الحالات الآتية "أ"– العائد من الإجازة الخاصة بدون مرتب أو الإعارة خارج قطاع الكهرباء إلا بعد استكمال المدة البينية اللازمة للترقي ومرور ستة أشهر من تاريخ عودته واستلام العمل ولا تدخل مدة الإجازة الخاصة بدون مرتب أو الإعارة خارج قطاع الكهرباء ضمن المدد البينية اللازمة للترقي"، وكان الثابت من المستندات المرفقة بملف الطعن أن المطعون ضدهم حصلوا على إجازات خاصة بدون مرتب، الأول المدة من ١٩٩٩/١٢/١ حتى ٢٠١٥/١١/٢٩ ، والثاني المدة من ٢٠٠٧/١٠/٩ حتى ٢٠١٥/١٠/١٣، والثالث المدة من ١٩٩٠/٩/١١ حتى ٢٠١٥/١٠/١٨ وأن المدة البينية اللازمة للترقي من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية وفقاً للجدول المرفق بلائحة نظام العاملين المشار إليها آنفاً ثماني سنوات، والمدة البينية اللازمة للترقية من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى خمس سنوات، وكان الثابت أن المطعون ضدهم تمت ترقيتهم، الأول إلى الدرجة الثانية بتاريخ ١٩٩٩/٢/١٥، والثاني للدرجة الثالثة بتاريخ ٢٠٠٥/٧/٢٠، والثالث للدرجة الثالثة بتاريخ ١٩٨٩/١٢/٣١، ومن ثم فإنه وباستبعاد مدة الإجازات الخاصة السالفة من المدد البينية اللازمة للترقية للوظيفية الأعلى لكل منهم – إعمالاً للمادة ٣٢ السالفة الواجبة التطبيق على واقعة النزاع – يضحى المطعون ضدهم وقت إجراء حركة الترقيات التي تمت بتاريخ ٢٠١٦/٧/١ غير مستوفين للمدد البينية اللازمة للترقي وتكون دعواهم بطلب الترقية إلى الوظائف الأعلى فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأطرح هذه اللائحة استناداً إلى عدم اعتمادها من وزير الكهرباء والطاقة، وطبق على واقعة النزاع أحكام اللائحة رقم ٢٩٢ لسنة ١٩٩٩ الخاصة بشركات توزيع الكهرباء، ورتب على ذلك قضائه بأحقية المطعون ضدهم في الترقية إلى الوظيفة الأعلى بحركة ترقيات ٢٠١٦/٧/١ رغم عدم سريان هذه اللائحة على العاملين بالشركة الطاعنة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

﴿١٩٣﴾

الموجز: رؤساء وأعضاء مجالس إدارات شركات توزيع الكهرباء. استمرارهم في مباشرة أعمالهم إلى أن يتم تشكيل مجالس إدارية جديدة. العاملون بذات الشركات خضوعهم للوائح كل شركة لحين إصدار لوائح جديدة م ٢/٤، ٣ ق ١٨ لسنة ١٩٩٨.

﴿**الطعن رقم ١٤٤٩٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/٣**﴾

القاعدة: إذ كان القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر – بعد أن نص في المادة الأولى منه على نقل تبعية شركات توزيع الكهرباء بالمناطق التي حددتها ومنها شركات شمال وجنوب الصعيد – إلى هيئة كهرباء مصر قد أوجب في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة الرابعة منه أن يستمر رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة الحاليين لتلك الشركات في مباشرة أعمالهم إلى أن يتم تشكيل مجالس إدارة جديدة، وأن يستمر العمل بلائحة نظام العاملين بكل شركة لحين إصدار لائحة جديدة تتضمن على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات على أن تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة، وكان البين من الأوراق – وبما لا تمار فيه المطعون ضدها "شركة توزيع كهرباء مصر الوسطي" – أن وزير الكهرباء قد أصدر بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٤ القرار رقم ٢٩٥ لسنة ١٩٩٩ بلائحة نظام العاملين بالشركة على أن يعمل بها اعتباراً من ١٩٩٩/٧/١ فإنه بمقتضى هذا القرار تكون أحكام هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق.

﴿١٩٤﴾

الموجز: ترقية العامل بالشركة الطاعنة بالاختيار. شرطه. ألا يقل تقرير كفايته عن مرتبة جيد جداً على الأقل عن السنتين الأخيرتين. م٣٠ ،٣١ من اللائحة.

﴿**الطعن رقم ١٤٤٩٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/٣**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كانت لائحة نظام العاملين سالفة الذكر قد انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الترقية بأن نصت في المادة ٣٠ على أنه".... تكون الترقية إلى وظيفة خالية بالهيكل التنظيمي من الوظيفة التي تسبقها مباشرة وذلك بنسبة ١٠٠ % وبمراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقي إليها. " وفي المادة ٣١ على أنه " تعد إدارة شئون العاملين في بداية السنة المالية بياناً بالوظائف الشاغرة والواردة بالهيكل التنظيمي، كما تعد بياناً بالعاملين المستوفين لاشتراطات شغل هذه الوظائف وبمراعاة ما يلي: أ- ألا يقل تقرير العامل عن العامين الأخيرين عن مرتبة جيد جداً. ب-.....ج- اجتياز الدورات التدريبية التي تتيحها الشركة بنجاح ". يدل على أن اللائحة المشار إليها جعلت الترقية بالاختيار واشترطت حصول العامل على تقريري كفاية عن السنتين الأخيرتين بمرتبة لا تقل عن جيد جداً.

﴿١٩٥﴾

الموجز: اعتقال العامل. قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً. أثره. له استصحاب تقرير كفايته على العام الذي اعتقل فيه. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك بقالة إن الاعتقال السياسي راجع للعامل. فساد في الاستدلال وقصور.

﴿الطعن رقم ١٤٤٩٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/٣﴾

القاعدة: المقرر- في قضاء محكمة النقض – أن اعتقال العامل بأمر من الحاكم العسكـري أو سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً على العامل. لما كان ذلك، وكانت المطعون ضدها "شركة توزيع كهرباء مصر الوسطي" – وعلى ما يبين من أسباب استئنافها – لا تنكر على الطاعن استيفاءه شروط الترقية للدرجة الثالثة في عام ٢٠٠١ – أسوة بالمسترشد بهما- إلا فيما يخص افتقاده لأحد تقريري الكفاية اللازمين للترقية، وإذ كانت المطعون ضدها لم تدع حظر لائحتها تقدير كفاية العاملين لديها تقديرا حكمياً وكان اعتقال الطاعن يعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه، فإنه يحق له استصحاب تقرير كفايته الذي أعدته المطعون

ضدها على العام الذي اعتقل فيه، وهو ما انتهى إليه – صحيحاً – قضاء محكمة أول درجة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغاء هذا الحكم بقالة إن الاعتقال السياسي راجع الى إرادة الطاعن فإنه يكون قد عابه الفساد في الاستدلال والقصور في التسبيب.

﴿١٩٦﴾

الموجز: الترقية. ليست حقاً مكتسباً للعامل ولو توافرت شروطها. أحقية صاحب العمل في تقدير الوقت المناسب لإجرائها. شرطه. عدم التعسف في استعمال الحق. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٩٩٢ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٩/٥/٧﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمــة النقض ــ أن الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على جهة العمل أن تجريها متى طلب العامل ذلك حتى لو توافرت فيه شروط الترقية إلى الوظيفة الأعلى وحتى لو كانت الوظيفة التي يتطلع إليها شاغرة، ذلك أن صاحب العمل باعتباره المسئول عن إدارة المنشأة هو وحده صاحب الحق في تقدير الوقت المناسب لإجراء الترقية وفقاً لمتطلبات العمل وحاجته وظروف تشغيل المنشأة ومواردها المالية، ومن ثمَّ لا إلزام عليه أو إتيان وسيلة لإجباره على إجراء الترقية في تاريخ معين لا يتفق مع مصلحة العمل بشرط عدم التعسف في استعمال الحق.

﴿١٩٧﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى الدرجة الثالثة رغم ثبوت عدم إجراء الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" لحركة ترقيات في ذلك التاريخ وخلو الأوراق من أي خطأ أو إساءة لاستعمال السلطة. عيب.

﴿الطعن رقم ١٩٩٢ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٩/٥/٧﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء ــ جهة العمل" لم تُجْرِ حركة ترقيات في التاريخ الذي حدده الحكم بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى الدرجة الثالثة وهو "١٩٩١/١٠/٢٠" وخلت الأوراق من أي خطأ يمكن أن ينسب إلى الطاعنة في ذلك أو أنها أساءت استعمال السلطة، الأمر الذي يعيب الحكم.

تسوية

﴿١٩٨﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو مؤهلات أعلى. جوازي لجهة العمل. م ١٧ من لائحة الشركة. مؤداه. عدم جواز إجبار الطاعنة على ذلك. أثره وجوب الاعتداد بتاريخ صدور القرار بإعادة التعيين دون تاريخ الحصول على المؤهل. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ وفساد. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٤٢٤١ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٥/٢/١٥﴾

القاعدة: مفاد المادة ١٧ من لائحة العاملين بالشركة الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ – الواجبة التطبيق – أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. ولما كان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده قدم أمام محكمة الاستئناف صورة من قرار تسوية حالته بالمؤهل العالي وقد صدر هذا القرار من الطاعنة بموجب سلطتها الجوازية في الوقت الذى ارتأت فيه الإفادة من خبرة المطعون ضده العلمية، وبالتالي فإنه يتعين الاعتداد بتاريخ صدور هذا القرار بشان تسوية حالة المطعون ضده بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه دون الالتفات لتاريخ الحصول على هذا المؤهل وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في إعادة تعيينه بالمؤهل الأعلى من تاريخ موافقة

الفهرس الموضوعى

مجلس الجامعة عليه، فإنه يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون قد عابه الفساد في الاستدلال.

﴿١٩٩﴾

الموجز: تحديد العمل والأجر. مناطه. القرار الصادر بالتعيين. مؤداه. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة. تسوية حالة المطعون ضده الوظيفية. جوازي للسلطة المختصة بالتعيين.

﴿**الطعن رقم ٣٢٢٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

القاعدة: المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن مناط تحديد العمل والأجر هو بالقرار الصادر بالتعيين لأن هذا القرار هو الذى ينشئ المركز القانوني للعامل في الوظيفة بكل حقوقها وواجباتها وبغض النظر عن نوع إجازاته العلمية وخبرته العملية بما قد يؤهله لوظيفة أعلى من تلك المعين بها، ولا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة وأن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها، إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العملية ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" ألحقت المطعون ضده بوظيفة " فنى كهربائي صيانة " وحصل أثناء الخدمة على دبلوم التجارة في عام ١٩٩٨ ومن ثم فإن مركزه القانوني يتحدد بالوظيفة التي تم تعيينه عليها دون الاعتداد بالمؤهل الأعلى – دبلوم تجارة – الذى حصل عليه ولا يجوز إجبار الطاعنة على تسوية حالته بالمؤهل الأعلى إذ يبقى هذا الأمر جوازياً لها إذا ما رأت الإفادة من خبرة المطعون ضده العلمية وفى الوقت الذى تراه ملائماً لذلك، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في تسوية حالته بالمؤهل الأعلى وما يرتب على ذلك من آثار وفروق مالية أخذاً بما انتهى إليه تقرير الخبير وبمقولة إن

الطاعنة قد تعسفت في استعمال حقها لأنها قامت بتسوية الحالات الوظيفية لزملائه الحاصلين على المؤهل الأعلى، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٠٠﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة. جوازي لجهة العمل. مؤداه. عدم جواز إجبار جهة العمل على إعادة تعيين العاملين في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها.

﴿الطعن رقم ٤٨٣٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ١٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ نفاذا للمادة الثامنة من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية والمعمول به اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢٩ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – ... أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لرئيس مجلس الإدارة وفقاً لاحتياجات العمل وبعد العرض على لجنة شئون العاملين إذا ما رأى الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبار الشركة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها.

﴿٢٠١﴾

الموجز: القرار الصادر من سلطة غير مختصة بإصداره. أثره. معدوم الأثر منذ صدوره. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٤٨٣٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن القرار الصادر من سلطة غير مختصة بإصداره يعتبر معدوم الأثر منذ صدوره لما هو مقرر قانوناً من أنه إذا ناط

القانون لسلطة معينة اختصاصاً ما فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه إلا إذا أجاز لها القانون ذلك.

﴿٢٠٢﴾

الموجز: صدور قرار بتسوية حالة المطعون ضده بالمؤهل الأعلى من رئيس منطقة الدلتا. اعتداء على ولاية رئيس مجلس إدارة الشركة المنوط به إصدار هذا القرار. مؤداه. حق الأخير في سحب قراره في أي وقت. علة ذلك. العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة تعاقدية وليست لائحة. المطعون ضده ليس موظف عام. أثره. قرار الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" بسحب قرارها الأول ليس قرار إداري يتحصن بمضي المدة. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٤٨٣٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦﴾

القاعدة: إذ كان القرار رقم ٢٠٩ الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/٤/٣ بتسوية حالة المطعون ضده بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة قد صدر من رئيس منطقة الدلتا وهو غير منوط به إصداره واعتداء منه على ولاية رئيس مجلس الإدارة ومن ثم يحق للشركة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" سحبه في أي وقت طالما استبان لها خطأه ومخالفته للضوابط المنصوص عليها في اللائحة ولا يصح القول بأن هناك حق مكتسب للعامل في هذه الحالة يمتنع عليها المساس به لأن العلاقة بين الطرفين هي علاقة تعاقديه وليست لائحة تنظيمية باعتبار أن المطعون ضده ليس موظفاً عاما فلا يعد قرار الطاعنة بسحب قرارها الأول قراراً إداريا ولا يتحصن بمضي المدة لأنه واقعا في مجال تنظيم علاقة العمل بين الطرفين ويتفق مع نصوص اللائحة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه بتسوية حالة المطعون ضده بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة على أنه قد نفذ بالفعل قرار الشركة الأول الصادر برقم ٢٠٩ لسنة ٢٠٠٦ وقام بمباشرة عمله الجديد وظل على هذا النحو لمدة تزيد على ثمانية أشهر واكتسب بذلك حقا لا يجوز سحبه منه فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٠٣﴾

الموجز: تحديد العمل والأجر. مناطه. القرار الصادر بالتعيين. مؤداه. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة.

﴿الطعن رقم ١١١٢٩ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مناط تحديد العمل والأجر هو " بالقرار الصادر بالتعيين لأن هذا القرار هو الذي ينشئ المركز القانوني للعامل في الوظيفة بكل حقوقها وواجباتها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية وخبرته العملية بما قد يؤهله لوظيفة أعلى مـــن تلك المعين بها، ولا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استنادا إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة.

﴿٢٠٤﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو مؤهلات أعلى. جوازي لجهة العمل. م ١٧ من لائحة الشركة. مؤداه. عدم جواز إجبار الطاعنة على ذلك. قضاء الحكم المطعون فيه بتسوية حالة المطعون ضده طبقا للمؤهل الأعلى وما يترتب عليه من آثار. خطأ ومخالفة للقانون. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١١١٢٩ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/١٨﴾

القاعدة: المقرر أن مفاد النص في المادة ١٧ من لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة "شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" المنطبقة على واقعة النزاع – وعلى ما سجله الحكم الابتدائي – وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض – أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات أو مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لجهة العمل وفقا لاحتياجات العمل لديها تترخص فيه إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضده في تسوية حالته بالمؤهل الأعلى

الحاصل عليه أثناء الخدمة وتعيينه في وظيفة محاسب شئون تجارية على الدرجة الثالثة التخصصية مع ما يترتب على ذلك من آثار على سند مما انتهى إليه تقرير الخبير من توافر شروط التعيين بالمؤهل الأعلى طبقا للقرار رقم ١٠٣ الصادر عن الطاعنة بتاريخ ٢٠١١/٥/٨ وأنها تناسب طبيعة عمله السابقة وأنه قد تم نقله إلى وظيفة أخرى مفتش كشافين" مما يدل على وجود بديل له في عمله الأصلي وتعسف الطاعنة في عدم تسوية حالته في حين أن هذا التعيين جوازي تترخص فيه الطاعنة ولا إلزام عليها إن هي لم تستعمل هذه الرخصة المخولة لها – وإن توافرت شروطه طالما أن الأوراق قد خلت مما يفيد أن الطاعنة قد أساءت استعمال السلطة في عدم إجابة المطعون ضده لطلبه فانه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٠٥﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة. جوازي لرئيس مجلس الإدارة وفقا لاحتياجات العمل. مؤداه. عدم جواز إجبار جهة العمل على إعادة تعيين العاملين في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. م ١٧ لائحة الشركة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في إعادة تعيينه بالمؤهل الأعلى استناداً إلى قيام الطاعنة بتسوية حالات مماثلة. خطأ ومخالفة للقانون. علة ذلك. عدم جواز الاستناد إلى قاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون.

﴿الطعن رقم ١٤٥٣٧ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٧/١٢﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ١٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة جنوب الدلتا لإنتاج الكهرباء" – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع– أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لرئيس مجلس الإدارة وفقاً لاحتياجات العمل بعد العرض على لجنة شئون العاملين إذا ما رأى الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة بتسوية حالة المطعون ضده

الوظيفية بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة اعتباراً من تاريخ حصوله عليه وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، استناداً إلى قيام الطاعنة بتسوية حالات مماثلة وتعسفها في استعمال الحق وإساءة استخدام السلطة مع أنه لا يجوز الاستناد إلى قاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون وخلو الأوراق مما يفيد تعسف الطاعنة في عدم تسويتها حالة المطعون ضده فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٠٦﴾

الموجز: شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء. رئيس مجلس إدارتها يمثلها أمام القضاء والغير. اختصام من لم توجه إليه طلبات في الدعوى. غير مقبول.

﴿**الطعن رقم ١٧٢٤ لسنة ٨٦ ق. جلسة ٢٠١٩/١/٩**﴾

القاعدة : إذ كان مفاد المادة الثالثة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء، والمادة ٨٥ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الشركات المساهم، يدل على أن رئيس مجلس الإدارة لشركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء هو صاحب الصفة في تمثيلها أمام القضاء وفي صلاتها بالغير، وكان النزاع المطروح في الطعن الماثل يدور حول ما يدعيه المطعون ضده الأول من مستحقات مالية لدى الشركة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" ناتجة عن إعادة هيكلة الأجور، فإن الشركة الطاعنة تكون هي صاحبة الصفة المعنية بهذه الخصومة، ويضحى اختصام المطعون ضدها الثانية في الطعن بالنقض اختصاماً لغير ذي صفة ومن ثم غير مقبول.

﴿٢٠٧﴾

الموجز: عقد العمل. ماهيته. من العقود الرضائية. الأجر في عقد العمل. تحديده باتفاق طرفيه. عدم جواز تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا باتفاقهما وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

﴿**الطعن رقم ١٧٢٤ لسنة ٨٦ ق. جلسة ٢٠١٩/١/٩**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن عقد العمل من العقود الرضائية يحدد الطرفان الأجر في عقد العمل باتفاقهما، ومتى حدد الطرفان الأجر فلا يجوز تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا باتفاقهما وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

﴿٢٠٨﴾

الموجز: العقد شريعة المتعاقدين. لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون. موافقة الطاعنة على تطبيق المنشور الصادر من الشركة القابضة لكهرباء مصر بإعادة تسوية وهيكلة الأجور. قضاء الحكم المطعون فيه بزيادة أجر المطعون ضده دون بحث قواعد وضوابط إعادة هيكلة الأجور التي تمت التسوية عليها. مؤداه. عجز محكمة النقض عن مراقبة تطبيقه لصحيح القانون. قصور ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ١٧٢٤ لسنة ٨٦ ق. جلسة ٢٠١٩/١/٩﴾

القاعدة: – إذ كانت المادة ١٤٧ من القانون المدني تنص على أن "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون". لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" وافقت على تطبيق المنشور الصادر من الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١١/٨/٢٨ بإعادة تسوية وهيكلة الأجور وذلك بضم العلاوات الخاصة التي تم منحها عن الفترة من ١٩٩٣/٧/١ حتى ٢٠١٠/٦/٣٠ إلى الأجور الأساسية على أن يتم صرف الفروق المالية المترتبة على ذلك اعتباراً من شهر مايو سنة ٢٠١١، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بزيادة الأجر المقرر للمطعون ضده أسوة بالمقارن به دون أن يبين بمدوناته ما يفيد اطلاعه على قواعد وضوابط إعادة هيكلة الأجور التي وضعتها الطاعنة نفاذاً للمنشور الصادر من الشركة القابضة لكهرباء مصر وما إذا كانت التسوية التي أجرتها الطاعنة لأجر المطعون ضده قد تمت وفقاً للقواعد والضوابط السالفة أم لا بما يعجز محكمة النقض عن مراقبة تطبيقه لصحيح القانون، فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٠٩﴾

الموجز: طلبات الطاعنة الختامية بالمقابل النقدي عن إجازاتها الاعتيادية غير المستنفدة وعن الإجازات الاعتيادية بالمناطق النائية. اعتبارهما. طلبان ناشئان عن سبب قانوني واحد. عقد العمل. مؤداه. تقدر الدعوى بقيمتهما معاً وتجاوز قيمتها المائة ألف جنيه. المادة ٣٨ مرافعات.

﴿الطعن رقم ٤٠١٤ لسنة ٨٧ ق. جلسة ٢٠١٨/٥/٢٣﴾

القاعدة : إذ كانت طلبات الطاعنة الختامية قد تحددت بطلب المُقابل النقدي عن إجازاتها الاعتيادية غير المُستنفدة ومقدارها ١٩٩ يوماً، والمُقابل النقدي عن الإجازات الاعتيادية المُقررة للعاملين بالمناطق النائية بواقع سبعة أيام عن كل سنة خدمة ومقدارها ١٤٠ يوماً، وإذ احتسب الخبير المُقابل النقدي المُستحق عن الطلب الأول بمبلغ ٧١٨٩١,٥٧ جنيه، والمُقابل النقدي عن الطلب الثاني بمبلغ ٥٠٥٧٦,٩٨ جنيه، ومن ثم فإن قيمة الدعوى تُقدر بقيمة هذين الطلبين معاً باعتبارهما ناشئين عن سبب قانوني واحد هو عقد عمل الطاعنة إعمالاً للمادة ٣٨ من قانون المرافعات، وتضحى بذلك قيمة الدعوى تُجاوز مائة ألف جنيه.

﴿٢١٠﴾

الموجز: أحقية العامل في الحصول على المقابل النقدي عن رصيد الإجازات التي لم يستعملها حتى انتهاء خدمته. شرطه. أن يكون حرمانه منها مرجعه لجهة العمل. م ٤/٧٧ من اللائحة. للعامل إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود. حالته. تعذر الحصول على دليل كتابي. م ٦٣ إثبات.

﴿الطعن رقم ٤٠١٤ لسنة ٨٧ ق. جلسة ٢٠١٨/٥/٢٣﴾

القاعدة : مفاد النص في الفقرة الرابعة من المادة ٧٧ من لائحة نظام العاملين بشركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء المُعتمدة بقرار وزير الكهرباء والطاقة رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٩ في ١٩٩٩/٦/١٤ نفاذاً لحكم المادة الرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ – المُنطبقة على واقعة النزاع – لبطلان لائحتها لسنة ٢٠٠٣ لعدم اعتمادها من وزير

الكهرباء يدل على أن أحقية العامل في المُقابل النقدي عن رصيد إجازاته التي لم يستعملها حتى نهاية خدمته مرهون بأن يكون السبب في عدم حصوله عليها يرجع إلى الشركة المطعون ضدها "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء"، ويكون للعامل إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود إذا تعذر عليه الحصول على الدليل الكتابي إعمالاً للمادة ٦٣ من قانون الإثبات.

﴿٢١١﴾

الموجز: تمسك الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بطلب إحالة الدعوى للتحقيق لإثبات رفض المطعون ضدها طلبات إجازاتها المقدمة منها. دفاع جوهري. إطراح الحكم المطعون فيه هذا الطلب وقضاءه برفض الدعوى. مخالفة للقانون وقصور. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٤٠١٤ لسنة ٨٧ ق. جلسة ٢٠١٨/٥/٢٣**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت مما سجله الحكم المطعون فيه أن الطاعنة تمسكت أمام محكمة الاستئناف بطلب إحالة الدعوى للتحقيق لإثبات أن المطعون ضدها "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" كانت ترفض طلبات الإجازة المُقدمة منها، وهى واقعة مادية يجوز إثباتها بكافة طرق الإثبات ومنها شهادة الشهود، فإن الحكم المطعون فيه إذ أطرح هذا الطلب وانتهى إلى رفض الدعوى، بمقولة إن الطاعنة لم تُثبت إنها تقدمت بطلبات للمطعون ضدها للحصول على الإجازات وتم رفضها، وأن الخبير أثبت أن ملف إجازاتها جاء خلواً من ثمة طلبات مرفوضة وهو رد غير سائغ ولا يواجه دفاع الطاعنة، رغم أنه دفاع جوهري من شأنه – لو صح – أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته للقانون قد شابه القصور في التسبيب.

﴿٢١٢﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة. جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل. مؤداه. عدم جواز إجبار جهة العمل على إعادة تعيين العاملين في

وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. م ١٧ لائحة الشركة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في إعادة تعيينه بالمؤهل الأعلى استناداً إلى قيام الطاعنة بتسوية حالات مماثلة. خطأ ومخالفة للقانون. علة ذلك. عدم جواز الاستناد إلى قاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون.

﴿الطعن رقم ١٢٧٣٥ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٣﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ١٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لإنتاج الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع– أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. لما كان ذلك، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في تسوية حالته الوظيفية بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة من تاريخ الحصول عليه وتغير مسماه الوظيفي للقب محاسب في ضوء الشهادة الحاصل عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مستحقة واحتسابها له وذلك أسوة بتعيين بعض العاملين بها بالمؤهل الأعلى الذى حصل عليه كل منهم أثناء الخدمة والتي تتماثل ظروفهم مع ظروف المطعون ضده وتعسفها في استعمال السلطة، في حين أنه لا يجوز حصوله على ذلك المؤهل لأن إعادة التعيين بالمؤهل الأعلى أمر جوازي للسلطة المختصة وفقاً لاحتياجات العمل لديها إذا ما رأت الإفادة من خبراته العلمية، فضلاً عن خلو الأوراق مما يفيد إساءتها لاستعمال السلطة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

تعيين

الموجز: إصدار مجلس إدارة شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء للقواعد الخاصة بضم مدد الخبرة السابقة. شرطه. العمل بقطاع الكهرباء. خلو تلك القواعد من النص على ضم أي مدد أخرى. مؤداه.

الفهرس الموضوعى

الرجوع إلى الأصل العام وهو أن ضم مدد الخبرة السابقة أمر جوازي للسلطة المختصة بالتعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل. تحديد العمل والأجر. مناطه. قرار تعيين العامل. مؤداه. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو لإعمال قاعدة المساواة.

﴿الطعن رقم ٤٢١ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٥/١٧﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ١٦ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء" على أن " يضع مجلس الإدارة نظاماً لقواعد احتساب الخبرة المكتسبة علمياً وعملياً والآثار المترتبة عليهما في الوظيفة والأجر " ونفاذاً لذلك فقد أصدر مجلس إدارة الشركة الطاعنة بتاريخ ١٩٩٩/١/٣٠ القواعد الخاصة بضم مدد الخبرة السابقة والتي تضمنت الموافقة على ضم مدة الخدمة المؤقتة لجميع العاملين بالشركة بعد ١٩٩٤/١١/١١ بشرط أن تكون قد قضيت بقطاع الكهرباء وخلت تلك القواعد من النص على ضم أي مدد أخرى، وهو ما مؤداه الرجوع إلى الأصل العام وهو أن ضم مدد الخبرة السابقة هو أمر جوازي للسلطة المختصة بالتعيين تترخص فيه استثناءً من قواعد التعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل، ولازم ذلك أن يكون المناط في تحديد العمل والأجر بما ورد بقرار التعيين فلا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو إلى قاعدة المساواة أو طلب مدة خبرة سابقة لم تكن ضمن الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة.

﴿٢١٣﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته السابقة على تعيينه لدى الطاعنة "شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء" وإلزامها بالفروق المالية المترتبة على تعديل أجره. مخالفة للقانون. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٤٢١ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٦/٥/١٧﴾

القاعدة: إذ كان الثابت أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة "شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء" في ١٩٩٧/٦/٣ بعمل مؤقت إلى أن صدر قرارها بتعيينه على الدرجة الرابعة

اعتباراً ١٩٩٩/١/١٠ ثم ضمت له مدة عمله المؤقت لديها، إلا أنها لم تعتد بخبرته السابقة كمسعف بوزارة الصحة باعتبار أنها قضيت خارج قطاع الكهرباء، وهو ما لا يخالف أحكام القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته السابقة المشار إليها وبإرجاع أقدميته في الدرجة الرابعة إلى ١٩٩١/٧/٤ وترقيته إلى الدرجة الثالثة الفنية في ٢٠٠٠/٧/١ وما يترتب على ذلك من آثار مالية، فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿٢١٤﴾

الموجز: الإعلان عن الوظائف الشاغرة. اعتباره دعوة للتعاقد. أثره. الإجراءات التي تتخذ بصدد التعيين لا تلزم الشركة المعلنة بأي حال ولا ترتب أثراً في إبرام العقد حق مجلس الإدارة في العدول عن شغل الوظائف المعلن عنها سواء ما يتم بامتحان أو بدونه. لا يجوز تمسك الناجحين بأن لهم حقاً مكتسباً في التعيين.

﴿**الطعن رقم ٨٩٨١ لسنة ٨٦ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٢٢**﴾

القاعدة : إذ كان الإعلان عن الوظائف ليس إيجاباً من الشركة المعلنة ولا وعداً بالتعاقد بحيث يجب التعيين في الوظيفة الشاغرة إذا تبعه تقدم طالب الوظيفة لها أو نجاحه في الامتحان، إذ هو لا يعدو إلا أن يكون مجرد دعوة لشغل الوظيفة وهو ما يسمى بالدعوة إلى التعاقد، ويترتب على ذلك أن كافة الإجراءات التي تتخذ بصدد التعيين في الوظيفة لا تلزم الشركة بأي حال ولا ترتب أثراً ما في إبرام العقد، ويكون لمجلس الإدارة أن يعدل عن شغل الوظائف المعلن عنها سواء منها ما يتم دون امتحان أو يتم بامتحان وبصرف النظر عن تمام الامتحان وظهور نتيجته، ولا يصح أن يتمسك الناجحون في هذه الحالة بأن لهم حقاً مكتسباً في التعيين.

الفهرس الموضوعى

﴿٢١٥﴾

الموجز: تمسك الطاعنة بأنها ألغت المسابقة المتقدم لها المطعون ضده لإعادة تنظيم الهيكل الوظيفي لها وإلغائها الوظيفة المرشح لها وإنشائها وظيفة جديدة. دفاع جوهري. التفات الحكم المطعون فيه عنه. خطأ وقصور. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٨٩٨١ لسنة ٨٦ ق . جلسة ٢٠١٧/٢/٢٢**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من مذكرة دفاع الشركة الطاعنة " شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء " المقدمة أمام محكمة الاستئناف المقدمة صورتها رفق صحيفة الطعن أنها تمسكت بدفاع حاصله أنها ألغت المسابقة التي تقدم لها المطعون ضده بعد إعادة تنظيم الهيكل الوظيفي لها متضمناً إلغاء الوظيفة التي رشح لها وإنشاء وظيفة جديدة وأعلنت عن مسابقة لشغلها وتم شغلها بآخر بموجب قرارها رقم ٣٠٠ لسنة ٢٠١٥، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإجابة المطعون ضده لطلباته دون أن يتحقق من وجود الوظيفة التي قضى بترقيته إليها ودون أن يعنى ببحث هذا الدفاع رغم أنه دفاع جوهري من شأنه – لو صح – أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى، فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب.

﴿٢١٦﴾

الموجز: تحديد العمل والأجر. مناطه. القرار الصادر بالتعيين. مؤداه. عدم جواز المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة.

﴿**الطعن رقم ٦١٧٣ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٢١**﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ــ أن مناط تحديد العمل والأجر هو بالقرار الصادر بالتعيين لأن هذا القرار هو الذي يُنشئ المركز القانوني للعامل في الوظيفة بكل حقوقها وواجباتها بغض النظر عن نوع إجازته العلمية وخبرته العملية بما قد يُؤهله لوظيفة أعلى من تلك المعين بها ولا يجوز للعامل المطالبة بتعديله استناداً إلى حالته الشخصية أو قاعدة المساواة.

الفهرس الموضوعى

﴿٢١٧﴾

الموجز: المركز القانوني للعامل. تحديده بالوظيفة التي عين عليها. مؤداه. تسوية حالته بالمؤهل العالي الذي حصل عليه أثناء الخدمة. جوازي لجهة العمل. شرطه. الإفادة من خبرته العلمية. أثره عدم جواز إجبار الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" على إعادة تعيينه في وظيفة تتناسب مع مؤهله الأعلى لمجرد حصوله عليه. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في تسوية حالته بالمؤهل الأعلى. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٦١٧٣ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٢١**﴾

القاعدة: أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها، إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العملية ولا يجوز إجبار الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة ألحقت المطعون ضده بوظيفة فنى تشغيل ثالث وحصل أثناء الخدمة على ليسانس الحقوق في عام ٢٠٠١ ومن ثم فإن مركزه القانوني يتحدد بالوظيفة التي تم تعيينه عليها دون الاعتداد بالمؤهل العالي – ليسانس الحقوق – الذى حصل عليه ولا يجوز إجبار الطاعنة على تسوية حالته بالمؤهل العالي إذ يبقى هذا الأمر جوازاي لها إذا ما رأت الإفادة من خبرة المطعون ضده العلمية وفى الوقت الذى تراه ملائماً لذلك، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بأحقية المطعون ضده في تسوية حالته بالمؤهل الأعلى وضم نصف مدة خدمته بالعمل الفني وما يترتب على ذلك من آثار، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢١٨﴾

الموجز: علاقة شركات القطاع العام بالعاملين لديها. علاقة تعاقدية. مؤداه. خضوعها لأحكام نظم العاملين بها. ق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. مجلس إدارة الشركة صاحب الاختصاص الأصيل في التعيين

بعد موافقه لجنة شئون العاملين طبقاً لحاجة العمل وظروفه ووجود درجات خالية في الميزانية. أثره. عدم الاعتداد بالوعد بالتعيين أو التوصية بها من أيه جهة إشرافية لاجتياز المرشح للوظيفة اختبارات شغلها. شرط. خلو قرار المجلس من شبهه التعسف. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون.

﴿الطعن رقم ١١٠٢٧ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن الشركات تدار عن طريق مجالس إداراتها وكانت الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" إحدى الشركات التابعة للمطعون ضدها الثانية، وعلاقة العاملين بها هي علاقة تعاقدية وليست تنظيمية، ويخضعون بهذه المثابة لأحكام لائحة نظام العاملين بها الصادرة نفاذاً لأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية، وكان مفاد نص المادة العاشرة من تلك اللائحة أن سلطة التعيين في الوظائف يكون بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقه لجنة شئون العاملين وذلك طبقاً لحاجة العمل وظروفه ووجود درجات خالية في الميزانية تسمح بالتعيين، وفى الوقت الذى يحدده، ولا عبرة من بعد بالوعد بالتعيين أو التوصية بها من أية جهة إشرافية أو فرض عامل قسراً على رب العمل بحجة اجتيازه الاختبارات التي تُجرى لشغل الوظائف لأن كل ذلك لا يرتب حقاً للمرشح ولا يسلب مجلس الإدارة اختصاصه الأصيل في التعيين متى خلا قراره من شبهة التعسف، هذا ويقتصر دور المحاكم على مراقبته في صحة تطبيقه للقانون دون تجاوز. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أنه لم يصدر قرار بتعيين المطعون ضده الأول من السلطة المختصة طبقاً للأوضاع المقررة قانوناً سالفة البيان ومن ثم فلا يستحق التعيين في الوظيفة موضوع النزاع، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضده الأول في التعيين لدى الطاعنة بوظيفة "محاسب" فإنه يكون قد خالف القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٢١٩﴾

الموجز: علاقة شركات القطاع العام بالعاملين لديها. علاقة تعاقدية. مؤداه. خضوعها لأحكام نظام العاملين بها الصادرة نفـاذاً لق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. رئيس مجلس إدارة الشركة صاحب الاختصاص في التعيين بعد موافقه لجنة شئون العاملين. أثره. عدم الاعتداد بالوعد بالتعيين أو التوصية بها من أية جهة إشرافية لاجتياز المرشح للوظيفة اختبارات شغلها. شرطه. خلو قرار رفض التعيين من شبهة التعسف. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ١٢١٥٧ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١/٢٠**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن الشركات تدار عن طريق مجالس إداراتها، وعلاقة العاملين بها هي علاقة تعاقدية وليست تنظيمية، ويخضعون بهذه المثابة لأحكام لائحة نظام العاملين بها الصادرة نفاذاً لأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية، وكان مفاد نص المادة العاشرة من تلك اللائحة أن سلطة التعيين في الوظائف يكون بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة لجنة شئون العاملين وذلك طبقاً لحاجة العمل وظروفه ووجود درجات خالية في الميزانية تسمح بالتعيين، وفى الوقت الذى يحدده، ولا عبرة من بعد بالوعد بالتعيين أو التوصية بها من أية جهة إشرافية أو فرض عامل قصراً على رب العمل بحجة اجتيازه الاختبارات التي تجرى لشغل الوظائف لأن كل ذلك لا يرتب حقاً للمرشح ولا يسلب مجلس الإدارة اختصاصه الأصيل في التعيين متى خلال قراره من شبهة التعسف، هذا ويقتصر دور المحاكم على مراقبته في صحة تطبيقه للقانون دون تجاوز. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أنه لم يصدر قرار بتعيين المطعون ضده من السلطة المختصة طبقاً للأوضاع المقررة قانوناً – سالفة البيان – ومن ثم فلا يستحق التعيين في الوظيفة موضوع النزاع، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أحقية المطعون ضده في التعيين لدى الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" بوظيفة "فني رابع كهرباء" فإنه يكون قد خالف القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٢٠﴾

الموجز: الإعلان عن الوظائف الشاغرة. اعتباره دعوة للتعاقد. أثره. الإجراءات التي تتخذ بصدد التعيين لا تلزم الشركة المعلنة بأي حال ولا ترتب أثراً في إبرام العقد. حق مجلس الإدارة في العدول عن شغل الوظائف المعلن عنها سواء ما يتم بامتحان أو بدونه. لا يجوز تمسك الناجحون بأن لهم حقاً مكتسباً في التعيين.

﴿**الطعن رقم ١٥٥٢٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٧/٥**﴾

القاعدة: الإعلان عن الوظائف ليس إيجاباً من الشركة المعلنة ولا وعداً بالتعاقد بحيث يجب التعيين في الوظيفة الشاغرة إذا تبعه تقدم طالب الوظيفة لها أو نجاحه في الامتحان، إذ هو لا يعدو إلا أن يكون مجرد دعوة لشغل الوظيفة وهو ما يسمى بالدعوة إلى التعاقد، ويترتب على ذلك أن كافة الإجراءات التي تتخذ بصدد التعيين في الوظيفة لا تلزم الشركة بأي حال ولا ترتب أثراً ما في إبرام العقد، ويكون لمجلس الإدارة أن يعدل عن شغل الوظائف المعلن عنها سواء منها ما يتم دون امتحان أو يتم بامتحان وبصرف النظر عن تمام الامتحان وظهور نتيجته، ولا يصح أن يتمسك الناجحون في هذه الحالة بأن لهم حقاً مكتسباً في التعيين.

﴿٢٢١﴾

الموجز: ترقية العاملين بشركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء. عدم تمامها إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للشركة. شرطها. أن تتوافر في المرشح اشتراطات شغلها.

﴿**الطعن رقم ١٥٥٢٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٧/٥**﴾

القاعدة: المقرر أن الترقية لا تتم إلا لوظيفة شاغرة بالهيكل التنظيمي للشركة مع توافر اشتراطات شغل الوظيفة في العامل المرشح للترقية.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٢٢﴾

الموجز: إلغاء الطاعنة المسابقة المتقدم لها المطعون ضده لإعادة تنظيم الهيكل الوظيفي لها وإلغائها الوظيفة المرشح لها وإنشائها وظيفة جديدة تم شغلها بأخر. مؤداه. عدم أحقية المطعون ضده في الترقية لها. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٥٥٢٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٧/٥**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من تقرير الخبير – وعلى ما يبين من الحكم المطعون فيه – أن الطاعنة "شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" ألغت المسابقة التي تقدم لها المطعون ضده بعد إعادة تنظيم الهيكل الوظيفي لها متضمناً إلغاء الوظيفة التي رشح لها وإنشاء وظيفة جديدة هي مدير الإدارة العامة للشئون القانونية بقطاعي كهرباء المنيا شمال وجنوب، وأعلنت عن مسابقة لشغلها بموجب الإعلان رقم .... لسنة ٢٠١٥ وتم شغلها بآخر بموجب قرارها رقم .... لسنة ٢٠١٥، ومن ثم فإن المطعون ضده يكون فاقد الحق في الترقية لهذه الوظيفة لشغلها بآخر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد حكم أول درجة فيما قضى به من أحقية المطعون ضده في الترقية إلى الوظيفة المطالب بها، فإنه يكون معيباً.

التعيين في الوظائف العليا

﴿٢٢٣﴾

الموجز: تقدم الطاعن لشغل وظيفة من الوظائف القيادية والتي تتطلب لشغلها اجراء اختبار. اجتياز الطاعن للاختبار وترشيح مجلس الإدارة له. مؤداه. توافر شروط الترقية به وعدم وجود من يفضله. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضائه برفض الدعوى استناداً إلى أن قرار رئيس مجلسه بعدم التعيين في وظائف الإدارة العليا إلا بعد موافقة هيئة الرقابة الإدارية هو قاعدة عامة وأن عدم موافقتها على تعيين الطاعن يعد فقداً لشرط من شروط شغل الوظيفة. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٥٧٣ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٢/١٧**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق – حسبما حصله الحكم الابتدائي وبما لا خلاف عليه بين الخصوم – أن رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر باعتباره رئيس الجمعية العامة للشركة الطاعنة "شركة المحطات المائية لإنتاج الكهرباء" قد أصدر بتاريخ ٢٠٠٣/١/٢٩ القرار رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٣ بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين بها على أن يعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ تاريخ اعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر. فإنه والحال كذلك تكون هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على النزاع، وكان النص في المادة ١/١٠ من هذه اللائحة قد جرى على أنه مع مراعاة نص المادة ٢٢ من هذه اللائحة يكون التعيين في الوظائف القيادية والنظيرة والوظائف الإشرافية من الدرجة الأولى بقرار من رئيس مجلس الإدارة بعد موافقة مجلس الإدارة. وتنص المادة ١/١١ من ذات اللائحة على أن يصدر مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف الخالية وإجراءات التعيين فيها، كما يحدد الوظائف التي تشغل باختبار وتلك التي تشغل بدون اختبار، ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل باختبار بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الاختبار وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأعلى تقديراً فالأقدم تخرجاً وعند التساوي يقدم الأكبر سناً. بما مفاده أن لائحة نظام العاملين بالشركة وضعت نظاماً لإجراءات وقواعد شغل الوظائف التي تشغل باختبار كما وضعت طرق المفاضلة بين المتقدمين عند التساوي بينهم. لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق وتقرير الخبير حسبما حصله الحكم الابتدائي أن الوظيفة التي تقدم الطاعن لشغلها كانت من الوظائف التي يتطلب لشغلها إجراء اختبار وقد اجتازه مما دعا مجلس الإدارة لترشيحه لشغلها وهو ما يدل على توافر شروط شغل هذه الوظيفة به وعدم وجود من يفضله وهو ما يؤكده ما تمسكت به الطاعنة من أن عدم شغله لهذه الوظيفة كان بسبب عدم موافقة هيئة الرقابة الإدارية على شغله لهذه الوظيفة فإن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذا قضى برفض الدعوى على ما أورده من أن قرار رئيس مجلس الإدارة بعدم التعيين في وظائف الإدارة العليا إلا بعد موافقة هيئة الرقابة الإدارية هو قاعدة عامة وأن عدم موافقة هيئة الرقابة الإدارية على تعيين الطاعن يعد فقداً لشرط من شروط شغل الوظيفة، فإنه يكون بذلك قد أورد شرطاً لم تأت به لائحة نظام العاملين فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

تعيين المعوقين

﴿٢٢٤﴾

الموجز: صدور ق ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وسريانه من ٢٠١٨/٢/١٩. مؤداه. التزام الشركات المساهمة ومنها شركات الكهرباء منذ هذا التاريخ بتعيين نسبة ٥% من عدد العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها بق ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين. المادتان ٩، ١٠ من ق الأخير والمواد ١٩، ٢٠ ق ١٠ لسنة ٢٠١٨. إقامة المطعون ضده الدعوى بغية تعيينه لدى الطاعنة مستندًا للق ٣٩ لسنة ١٩٧٥. عدم استيفائه للشروط والضوابط المتعلقة بطريقة تعيين وعمل هؤلاء الأشخاص الواردة بق ١٠ لسنة ٢٠١٨. أثره. طلبه على غير سند صحيح من القانون. علة ذلك. الشركات تدار عن طريق مجالس إدارتها ولجان شئون العاملين بها واقتصار دور المحاكم على مراقبة صحة تطبيق القانون. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٦٩ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/١١/١٧**﴾

القاعدة: إذ كان القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ــ وما جرى عليه من تعديل ــ قد حدد في المادتين ٩، ١٠ منه ــ على سبيل الحصر ــ الجهات التي تلتزم بتعيين العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في حدود نسبة ٥% من حجم العمالة لديها وهي وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وكذا أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملًا فأكثر، ثم صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ واستحدث أحكامًا جديدة بشأن شروط وضوابط تعيين هؤلاء الأشخاص بأن نص في المادة "١٨" على أن " تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقـــة وفقًا لاحتياجاتهم"، وفي المادة "١٩" على أن " تلتزم مؤسسات التأهيل والتدريب بتسليم شهادة تأهيل معتمدة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي بالمجان للشخص ذي الإعاقة الذي تم تأهيله"، وفي المادة "٢٠" " تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني"، وفي المادة "٢٢" على أن " تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم

الفهرس الموضوعى

عشرين عاملًا فأكثر ... بتعيين نسبة "٥%" من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها"، وجاء بالمادة الثالثة من الأحكام العامة للقانون أنه " يقصد بشهادة التأهيل الشهادة المنصوص عليها في المادة "١٩" من هذا القانون التي تعطى للشخص ذي الإعاقة الذي أتم تأهيله وتُدون بها المهنة التي تم تأهيله لها ودرجة تأهيله ونوع ودرجة الخلل ولياقته الصحية في شأن تلك المهنة "، كما نصت المادة الثالثة من مواد إصدار القانون على أن " ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره"، وقد نشر هذا القانون في ٢٠١٨/٢/١٩، وكانت الطاعنة ــ طبقًا لنظامها الأساسي المنشور بالوقائع المصرية " العدد ١٦٦ تابع " في ٢٠٠١/٦/٢٥ ــ قد تحولت بدءًا من هذا التاريخ إلى شركة مساهمة مصرية تابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويسري عليها أحكام قانون الشركات المساهمة وقانون رأس المال وتنظم شئون عملها وتعيين العاملين فيها لوائحها الخاصة طبقًا لهيكلها الوظيفي وما يخلو منه من درجات. وكان مفاد ما تقدم، أن الطاعنة لم تكن من ضمن المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ــ خلال فترة سريانه ــ إلا أنها بدءًا من ٢٠١٨/٢/١٩ وبصدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ أصبحت من المخاطبين بأحكام هذا القانون الأخير ومن الملتزمين بتنفيذه على نحو ما أوجب المشرع اتباعه من شروط تعيين المعاقين ومنها أن يحصل المعاق على شهادة تأهيل مبينًا بها نوع ودرجة الإعاقة والمهنة التي تم تأهيله عليها ودرجـــة تأهيله ونوع ودرجة الخلــل ولياقتـه الصحية. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الحاصل على بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة سنة ٢٠٠٨ قد حصل على شهادة تأهيل بتاريخ ٢٠١٣/٤/١٧ في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ ــ بشأن تأهيل المعوقين ــ إلا أنه لم يستوف الشروط والضوابط المتعلقة بطريقة تعيين وعمل هؤلاء الأشخاص على النحو الوارد بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ـ وقد أقام دعواه على الطاعنة في ٢٠١٨/٤/٢٣ بغية تعيينه ضمن نسبة الـ ٥% المخصصة للمعوقين بموجب القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ على الرغم من أنها لم تكن من ضمن المخاطبين بأحكام ذلك القانون، وبالتالي فإن طلب المطعون ضده يكون على غير سند صحيح من القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه

هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة بتعيين المطعون ضده ضمن نسبة الـ ٥% المخصصة للمعوقين ــ حال أن الشركات تدار عن طريق مجالس إدارتها ولجان شئون العاملين بها ويقتصر دور المحاكم على مراقبة صحة تطبيق القانون ــ فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

تقدير كفاية

﴿٢٢٥﴾

الموجز: تقدير لجنة شئون العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" درجة كفاية المطعون ضده بمرتبة جيد جدا. قضاء الحكم المطعون بأحقية المطعون ضده في تعديل تقدير كفايته إلى" ممتاز" دون أن ينسب التعسف وإساءة استعمال السلطة لقرار اللجنة. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٧٥٨ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/٢٠﴾

القاعدة: إذ كانت لجنة شئون العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" قدرت كفاية المطعون ضده عن عام ٢٠٠٤ بمرتبة جيد جداً لعدم تأديته لعمله بالكفاءة اللازمة. وإذ قضى الحكم المطعون فيه بتعديل تقرير كفاية المطعون ضده عن سنة النزاع إلى مرتبة ممتاز ورتب على ذلك أحقيته في الترقية إلى درجة كبير اعتباراً من ٢٠٠٦/١١/١٥ على مجرد القول إن قرار مجازاته بخصم يوم من راتبه كان سببا في تخفيض درجته بالرغم من أن هذا الجزاء لم يكن له أثر ولم يعتد به عند وضع تقرير الكفاية، ودون أن ينسب إلى قرار اللجنة عيب إساءة استعمال السلطة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٢٦﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين. هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه. أن يكون تقديرها مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿**الطعن رقم ٩٩٨٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٧**﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٢٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" والصادرة بالقرار رقم ٢٩٥ لسنة ١٩٩٩ والمعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٧/١ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – على أن " يتولى الرئيس المباشر ثم المدير المختص من شاغلي الوظائف القيادية إعداد تقرير قياس الكفاية عن الأداء السنوي للعامل، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين للنظر في اعتماده، وفي حالة اختلاف تقدير اللجنة عن تقدير المدير المختص المعروض عليها في التقرير فإنه يتعين أن يكون قرارها في هذا الشأن مسبباً..... " بما مفاده أن لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو المدير المختص هي مجرد اقتراحات تعرض على اللجنة التي لها أن تأخذ بها أو تعدلها على أن تلتزم في حالة اختلاف تقديرها عن تقدير المدير المختص بتسبيب قرارها ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿٢٢٧﴾

الموجز: تقدير كفاية العامل. خضوعه لرقابة القضاء في الأسباب التي بنى عليها والإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده. شرطه. ألا تجاوز حد التقرير ببطلانه أو عدم الاعتداد به. عله ذلك.

﴿**الطعن رقم ٩٩٨٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٧**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تقدير كفاية العامل يخضع لرقابة القضاء سواء في الأسباب التي بني عليها أو في الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده إلا أن رقابته في هذا الشأن لا يصح أن تجاوز حد التقرير ببطلانه أو عدم الاعتداد به إذ لا يجوز للقضاء أن يقيم نفسه محل جهة العمل في تقدير كفاية العامل أو تعديلها.

﴿٢٢٨﴾

الموجز: تقدير لجنة شئون العاملين كفاية المطعون ضده بدرجة جيد. تعديل الحكم المطعون فيه ذلك التقدير إلى جيد جداً على سند استيفائه شروط الحصول عليها. خطأ وفساد.

﴿**الطعن رقم ٩٩٨٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٧**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق وتقرير الخبير – المرفق صورة رسمية منه بالأوراق – أن الرئيس المباشر للمطعون ضده والمدير المختص قدرا كفايته عن عام ٢٠٠٢ بدرجة جيد وأن لجنة شئون العاملين اعتمدت تقدير كفايته عن هذه الفترة بذات الدرجة دون أن تجرى عليها ثمة تعديل، ومن ثم فإن قرارها في هذا الشأن يكون بمنأى عن التعسف، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتعديل هذا التقرير إلى درجة جيد جداً على سند من أن المطعون ضده استوفي شروط الحصول على هذه الدرجة وأن الأوراق قد خلت من أسباب عدم حصوله عليها لرفع الجزاء الموقع عليه، مع أن كل ذلك لا يدل بطريق اللزوم على أن قرار لجنة شئون العاملين قد شابه انحراف أو إساءة استعمال السلطة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابة الفساد في الاستدلال.

﴿٢٢٩﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين. صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين بها. المواد ٢٤، ٢٥، ٢٦ من لائحة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء". لازمه. عدم التعسف في استعمال الحق

وعدم جواز قياس كفاية العامل في سنة معينة على كفايته في سنوات سابقة ومراعاة عناصر التميز وعدم جواز القياس بين قواعد التقدير الحكمي لتقارير كفاية العامل المجند أو الموقوف أو المريض مع حالة العامل المسيء لنفسه. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٢٦٤٤ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٧/٧﴾

القاعدة: إذ كانت الشركة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" هي إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر، وتعمل في شكل شركة مساهمة وتعتبر من أشخاص القانون الخاص، وتعمل من هذا المنطلق بلوائحها الخاصة التي تحكم علاقتها بالعاملين بها، وكان مفاد نصوص المواد ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ من لائحة نظام العاملين بالشركة أن لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين بها، وفى هذا الشأن قد جرى قضاء هذه المحكمة على أن تلك اللجنة وإن كانت هي المنوط بها تقدير كفاية العاملين بها إلا أن سلطتها في ذلك ليست سلطة مطلقة وإنما هي سلطة مقيدة بعدم التعسف في استعمال الحق، مع مراعاة القواعد المستقر عليها من "مبدأ سنوية التقرير" أي قياس كفاية أداء العامل سنويًا وعدم جواز قياس كفايته في سنة معينة على كفايته في سنوات سابقة، مع الأخذ في الاعتبار عناصر التميز من المواظبة والسلوك الشخصي القويم وحسن القيادة والتوجيه وتحمل المسئولية مع الدقة في أداء العمل، وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى أنه يجب مراعاة عدم جواز الخلط أو القياس بين قواعد التقدير الحكمي لتقارير كفايـــة العامـــل "المجند" أو "الموقوف" أو "المريض" مع حالة العامل المسيء لنفسه والذي حاد عن الطريق القويم وقيدت حريته في إحدى الجرائم الماسة بالشرف وأمن الوطن، ولم يؤد عملًا نافعًا لجهة عمله يستحق عنه ثناءً أو تقديرًا مميزًا، وفى مثل حالة هذا العامل لا يجوز إجبار جهة عمله على منحه تقدير كفاية بدرجة أعلى مما ارتأته لجنة شئون العاملين بها. ذلك أنه وإن كان الأجر مقابل العمل فإن تقدير كفاية العامل هو الصورة العاكسة لنشاطه وسلوكه العملي أو الوظيفي.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٣٠﴾

الموجز: عدم جواز تدخل القضاء في تقدير كفاية العامل. شرطه. أن يكون مبرءًا من الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر وقضاؤه بتعديل درجة كفاية المطعون ضده إلى الدرجة الأعلى على الرغم من ثبوت عدم تواجده بمقر عمله. مخالفة وخطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٢٦٤٤ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٧/٧﴾

القاعدة: المقرر ــ في قضاء محكمة النقض ــ أنه لا يجوز للقضاء أن يقيم نفسه محل جهة العمل في تقدير كفاية العامل أو تعديلها، طالما كان هذا التقدير مبرءًا من الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها. لما كان ذلك، وكان بما لا خلاف عليه بين الطرفين أن المطعون ضده قد قيدت حريته في المدة من ١٩٩٤ حتى ٢٠٠٦/١/١٦ دون أن ينسب في ذلك أي خطأ إلى جهة عمله، كما لم يثبت أنه أدى عملًا نافعًا لها، أو أنه قد وجد بمقر عمله، فلا يستحق عن هذه المدة أي ثناءٍ أو تقديرٍ مميزٍ؛ ذلك أن من أدخل نفسه مداخل السوء لا يلومن إلا نفسه. ومتى كان ذلك، وكانت لجنة شئون العاملين قد قدرت درجة كفاية المطعون ضده عن فترة النزاع بدرجة جيد ـ وهو حق لها ـ فيكون تقديرها جاء مناسبًا مع ظروف الواقعة ولا يجوز للقضاء التدخل برفعه إلى الدرجة الأعلى، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من تعديل درجة كفاية المطعون ضده عن السنوات من ١٩٩٨ حتى ٢٠٠٥ ورفعها إلى درجة جيد جدًا بدلًا من جيد مـع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

حافز ترك الخدمة

﴿٢٣١﴾

الموجز: تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة. ق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. أثـره. اعتبارها من أشخاص القانون الخاص. لازمه. سلطة مجالس إدارات شركات الكهرباء التابعة لها وضع اللوائح

والقرارات المنظمة للعاملين بها. صدور قرار مجلس إدارة الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بجعل الحد الأقصى لحافز ترك الخدمة مائة ألف جنيه. مؤداه. سريانه على جميع العاملين دون تمييز. علة ذلك. عدم جواز الاحتجاج بأية قرارات سابقة. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. عيــب.

﴿الطعن رقم ١٢٩٨٤ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٨/٢٠﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن هيئة كهرباء مصر بعد أن تحولت بموجب أحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ إلى شركة مساهمة مصرية، وأسبغ عليها المشرع الشخصية الاعتبارية المستقلة واعتبرها من أشخاص القانون الخاص، أسند إلى مجالس إدارات شركات الكهرباء التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر، ومنها الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" وضع اللوائح والقرارات والتعليمات المتعلقة بنظم العاملين بها، وبموجب هذه السلطة أصدر مجلس إدارة الطاعنة القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بتحديد حد أقصى لحافز ترك الخدمة للعاملين المحالين إلى المعاش وهو عبارة عن منحة خالصة من جهة العمل دون أن يُسدد مقابلها أي اشتراكات بما لا يجاوز مبلغ مائة ألف جنيه، وذلك كي يسير هذا القرار في فلك واحد مع نص المادة ٦٥ من لائحة الشركة وكذا مع قرار الشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٠ الصادر بتاريخ ٢٠١٠/٧/٢٠ وبذلك تنتظم العاملين – بكافة شركات الكهرباء التابعة للشركة القابضة – قاعدة واحدة تتفق مع مبادئ العدالة وتحقق المساواة بين جميع العاملين المتساوية مراكزهم والمحالين إلى المعاش وهو ما يترتب عليه اعتبار القرار رقم واحد لسنة ١٩٩٢ المحتج به من قبل المطعون ضده والصادر عن شركة كهرباء جنوب الصعيد أثناء خضوعها لأحكام قانون قطاع الأعمال العام منسوخاً ولا يُنتج أثراً على الواقعة، هذا فضلاً عن وقف العمل به بعد إعادة هيكلة الطاعنة وتغيير اسمها وصيرورتها من الشركات المساهمة ذات الشخصية المستقلة التي لها لوائحها الخاصة بها وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة أن تؤدي إلى المطعون ضده المبلغ المقضي به فإنه يكون معيباً.

الفهرس الموضوعى

حافز التقدير

﴿٢٣٢﴾

الموجز: عدم صدور لوائح نظام العاملين بشركات توزيع الكهرباء طبقاً للقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨. أثره. سريان لوائح العاملين بكل شركة التي كانت سارية قبل نفاذه. سلطة الشركة الطاعنة في وضع لوائح نظام العاملين طبقاً لهذا القانون. وجوب اعتمادها من الوزير المختص. إصدار سلطة أخرى قرارات تتعلق بنظام العاملين. أثره. بطلانها. الاستثناء. القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة إذا تضمنت مزايا أو شروط أفضل للعامل. م ٥ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿الطعن رقم ١٥٧٦١ لسنة ٨٦ ق جلسة ٢٠١٧/١٠/١١﴾

القاعدة : المقرر في – قضاء محكمة النقض – أنه لما كان القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر بعد أن نص في المادة الأولى منه على نقل تبعية شركات توزيع الكهرباء بالمناطق التي حددتها إلى هيئة كهرباء مصر قد أوجبت في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة الرابعة منه أن يستمر رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة الحاليين لتلك الشركات في مباشرة أعمالهم إلى أن يتم تشكيل مجالس إدارة جديدة ، وأن يستمر العمل بلائحة نظام العاملين بكل شركة لحين إصدار لائحة جديدة تتضمن على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات على أن تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة ، وتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها. بما مفاده أن المشرع خول الشركة الطاعنة ﴿ شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء ﴾ سلطة وضع لوائح نظام العاملين بها وأناط بوزير الكهرباء سلطة اعتماد هذه اللوائح، ومن ثم فلا يجوز لغير هذه السلطة إصدار قرارات تتعلق بنظام العاملين بها وإلا كانت باطلة لا ترتب أثراً ويستثنى من هذا البطلان القرارات الصادرة من مجلس إدارة الشركة طالما كانت تتضمن مزايا أو شرط أفضل للعامل إعمالاً لما تقضى به المادة الخامسة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المقابلة للمادة الرابعة من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٣٣﴾

الموجز: صدور قرار مجلس إدارة الشركة الطاعنة بصرف حافز تقدير للعاملين بها رغم خلو لائحة نظام العاملين من نص بتطبيقه. أثره. إلزامها بصرفه طالما كان متضمناً مزايا أفضل. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. فساد في الاستدلال ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ١٥٧٦١ لسنة ٨٦ ق جلسة ٢٠١٧/١٠/١١**﴾

القاعدة : إذ كانت لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" لم تتضمن نصاً بخصوص مكافأة نهاية الخدمة مثار النزاع إلا أنه لما كان الثابت من الأوراق أن مجلس إدارتها وافق بجلسته الثانية عشر بتاريخ ٢٠١٣/٢/٢٨ على صرف حافز تقدير للعاملين بالشركة اعتباراً من ٢٠١٠/٧/١ بواقع أجر شهرين عن كل سنة قضاها العامل في خدمة قطاع الكهرباء بحد أقصى مقداره مائة ألف جنيه، وبتاريخ ٢٠١٤/٧/١٠ صدر القرار رقم ٦٦ لسنة ٢٠١٤ من رئيس مجلس إدارة الشركة الطاعنة بتنفيذ قرار مجلس الإدارة سالف البيان، ومن ثم فإن هذا القرار يكون ملزماً للطاعن طالما كان متضمناً مزايا أفضل للعاملين لديها ، ولما كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الأول تقاضى حافز التقدير بواقع مائة ألف جنيه وهو الحد الأقصى المقرر لهذا الحافز وفقاً لقرار الطاعنة المشار إليه آنفاً فإن دعواه بالمطالبة بمبالغ أخرى تحت مسمى مكافأة نهاية الخدمة رغم خلو لائحة الطاعنة من تقريرها تكون فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده الأول في صرف باقي المستحق من مكافأة نهاية الخدمة فيما جاوز الحد الأقصى سالف الذكر بمقولة أن قرار مجلس إدارة الطاعنة رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٢ بوضع حد أقصى لمكافأة نهاية الخدمة مقداره مائة ألف جنيه معدوم الأثر لعدم عرضه على الجمعية العمومية للطاعنة، رغم أن الثابت من الأوراق أن هذا القرار صادر عن شركة القناة لتوزيع الكهرباء وليس عن الشركة الطاعنة فلا يسري عليها، فإنه يكون فضلاً عما شابه من فساد في الاستدلال قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٣٤﴾

الموجز: طلب المطعون ضده الأول بأحقيته في صرف حافز التقدير بواقع أربعين شهراً بحد أدنى مبلغ خمسة عشر ألف جنيه إعمالاً للقرار رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥. انطوائه ضمنياً على طلب أحقيته في تطبيق هذا القرار عليه. أثره. طلب غير مقدر القيمة. م ٤١ مرافعات.

﴿**الطعن رقم ٥٠١٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

القاعدة: إذ كانت الدعوى قد رفعت من المطعون ضده الأول بطلب الحكم بأحقيته في صرف حافز التقدير المستحق له بواقع أجر أربعين شهراً محسوباً وفقاً لأجره الأساسي مضافاً إليه متوسط الحوافز بكافة أنواعها عن السنتين الأخيرتين وبحد أدنى خمسة عشر ألف جنيه إعمالاً لحكم القرار رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥ الصادر من هيئة كهرباء مصر والمعـــدل بالقرار رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٩٥، وإذ كان هذا الطلب ينطوي ضمناً على طلب أحقيته في تطبيق هذا القرار عليه وتنازع الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" في ذلك باعتبار أنه غير صادر عنها وأنها غير مخاطبة به لتمتعها بشخصية اعتبارية مستقلة عن هيئة كهرباء مصر، ولما كان الفصل في هذا النزاع يستلزم الفصل في مدى سريان القرار المذكور في شأن المطعون ضده الأول، ومن ثم يكون النزاع قد قام حول الأساس القانوني للالتزام واستطال بالتالي إلى أصل الحق، وتكون الدعوى على نحو ما سلف بيانه غير مقدرة القيمة إعمالاً لحكم المادة ٤١ من قانون المرافعات، وتعتبر قيمتها زائدة عن مائة ألف جنيه، ويضحى الدفع بعدم جواز الطعن لانتهائية النصاب على غير أساس.

﴿٢٣٥﴾

الموجز: قانون شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية ولوائح العاملين بشركاته. اعتبارها الأساس في تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات ولو تعارضت مع أحكام أي قانون أو قرارات أخرى.

﴿**الطعن رقم ٥٠١٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كانت الشركة الطاعنة – شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء – قد خضعت لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام بعد صدوره وتتمتع طبقاً لأحكامه بالشخصية الاعتبارية المستقلة، ولها مجلس إدارة وميزانية مستقلة ويمثلها العضو المنتدب أمام القضاء، ولها لوائحها الخاصة التي تنظم شئون العاملين بها وكان النص في الفقرة الأولى من المادة الثانية عشر من مواد إصدار القانون سالف الذكر على أن " يصدر رئيس مجلس الوزراء اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون " وفى الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من القانون المذكور على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص " يدل على أن قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذاً لأحكامه بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١، وكذلك ما تصدره تلك الشركات من لوائح متعلقة بنظام العاملين بها هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بهذه الشركات بحيث تطبق عليهم أحكامها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون أو قرارات أخرى.

﴿٢٣٦﴾

الموجز: سلطة الشركة الطاعنة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة في وضع لوائح نظام العاملين بها. م ١/٤٢ ق ٢٠٣ لسنة ١٩٩٧. لوزير قطاع الأعمال العام سلطة اعتماد هذه اللوائح. مؤداه. إصدار قرارات تتعلق بنظم العاملين من غير هذه السلطة. معدومة الأثر.

﴿**الطعن رقم ٥٠١٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

القاعدة: مفاد نص الفقرة الأولى من المادة ٤٢ سالفة البيان أن المشرع خول الشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" سلطة وضع لوائح نظام العاملين بها بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة وأناط بوزير قطاع الأعمال العام سلطة اعتماد

الفهرس الموضوعى

هذه اللوائح، فإنه لا يجوز لغير هذه السلطة إصدار قرارات تتعلق بنظام العاملين بها وإلا كانت معدومة الأثر، ومن ثم فإن قرار هيئة كهرباء مصر رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥ بشأن صرف حافز العاملين والصادر بعد العمل بأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ سالف الذكر والمعدل بالقرار رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٩٥ – وأياً كان الرأي في شأن نطاق تطبيقهما حسبما ورد بنصوصهما – لا يلزمان الشركة الطاعنة بأعمال أحكامهما على العاملين لديها.

﴿٢٣٧﴾

الموجز: انتهاء خدمة المطعون ضده الأول في ٢٠٠٥/١١/٢. مؤداه. وجوب تطبيق أحكام لائحة الشركة الطاعنة رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٣ على العاملين بها. م ٤ ق ١٨ لسنة ١٩٩٨. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده الأول في صرف حافز التقدير طبقاً لقراري هيئة كهرباء مصر رقمي ٢٧٥، ٢٨٠ لسنة ١٩٩٥ هيئة كهرباء مصر دون النص باللائحة على الإحالة إليهما. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٥٠١٨ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

القاعدة: إذ الثابت من تقرير الخبير – على ما يبين من الحكم المطعون فيه – أن خدمة المطعون ضده الأول انتهت لدى الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" في ٢٠٠٥/١١/٢ بعد صدور لائحة نظام العاملين بها رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول به اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ – على نحو ما أوردت الطاعنة بنعيها – نفاذاً لأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر وأن هذه اللائحة تكون هي الواجبة التطبيق على العاملين بالشركة الطاعنة ومنهم المطعون ضده المذكور وذلك إعمالاً لحكم المادة الرابعة من ذلك القانون. لما كان ذلك، وكان المطعون ضده الأول لا يمارى في أن هذه اللائحة ومن قبلها لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار وزير قطاع الأعمال العام رقم ٢٤٦ لسنة ١٩٩٥ نفاذاً لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ – على نحو ما سجله الحكم المطعون فيه – لم تتضمن أي منهما نصاً يحيل إلى أحكام قراري هيئة كهرباء مصر رقمي ٢٧٥، ٢٨٠ لسنة ١٩٩٥

الفهرس الموضوعى

لتطبيقهما على العاملين لديها، ومن ثم فإن طلبه صرف حافز التقدير إعمالاً لهما لا يصادف صحيح القانون ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقيته في صرف ذلك الحافز طبقاً لهذين القرارين تأسيساً على أنه تقرر لجميع العاملين بمرفق الكهرباء واحتفاظهم بكافة المزايا النقدية والعينية والأجور والبدلات وفقاً للمادة الرابعة من القانون الأخير، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه.

﴿٢٣٨﴾

الموجز: صدور قانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة تسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة لها ومنها الشركة الطاعنة وخضوعهم لق الشركات المساهمة ١٥٩ لسنة ١٩٨١و ق سوق راس المال رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ وذلك فيما لم يرد بشأنه نص فيه. م١ ،٢ ق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. مؤداه. اعتبارهم من أشخاص القانون الخاص. صدور لائحة الشركة الطاعنة رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ بعد اعتمادها من الجمعية العامة للشركة القابضة. تحقق الواقعة المنشئة للحق المدعى به وهي انتهاء خدمة المطعون ضده بعد صدورها. أثره. أن تكون اللائحة هي الواجبة التطبيق.

﴿الطعن رقم ٩٩٦٤ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٦/٣﴾

القاعدة: إذ كان القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ قد حول بموجب نص المادة الأولى منه هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة القابضة لكهرباء مصر تكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة وتعتبر من أشخاص القانون الخاص، وقد أخضعها القانون المذكور في المادة الثانية منه لأحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٨ وقانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبتاريخ ٢٠٠١/٣/١٧ وافقت الجمعية العامة غير العادية للشركة القابضة لكهرباء مصر برئاسة وزير الكهرباء والطاقة على النظام الأساس لها والذى نص في المادة ٣٢ منه على أن يكون مجلس إدارتها هو الجمعية العمومية للشركات التابعة، كما وافقت الجمعية في ذات الجلسة على إعادة هيكلة الشركة والشركات

التابعة لها ومن بينها الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" وقد نصت المادة الأولى من لائحة النظام الأساسي للأخيرة والمنشور بالجريدة الرسمية في ٢٠٠١/٧/٧ على أنها إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويسرى عليها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم بما لا يتعارض مع أحكام القانون ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ ، كما جرى نص المادة ٢٧ من لائحة النظام الأساسي على أن " مع مراعاة أحكام المواد من ٩٦ : ١٠١ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ لمجلس الإدارة كافة السلطات في إدارة الشركة و على الأخص ما يلى : ١-٠٠٠٠٠ ٢- وضع لوائح الشركة الداخلية وبالنسبة للائحة العاملين ولائحة المشتريات فإنه يتعين عرضها على مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر للنظر في الموافقة عليهما على أن تصدر كل منهما بقرار من رئيس الجمعية العامة للشركة ونفاذاً لذلك صدر قرار رئيس الجمعية العامة للشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ باعتماد لائحة العاملين لدى الطاعنة على أن يبدأ العمل بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ تاريخ موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة عليها ، ولما كان المطعون ضده قد انتهت خدمته لدى الطاعنة بتاريخ ٢٠١٣/١٠/٧ وبالتالي فإن الواقعة المنشئة للحق المدعى به وهو انتهاء الخدمة يكون قد تمت في ظل سريان أحكام اللائحة المذكورة بما لازمه أن تكون هي الواجبة التطبيق على موضوع النزاع.

﴿٢٣٩﴾

الموجز: اعتماد الطاعنة لنظام حافز التقدير الساري وقت صدور لائحتها الصادر بالقرار رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥. م ٦٥ من اللائحة. صدور القرار رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٠ بتعديل القواعد المنظمة لصرف هذا الحافز. إحالة المطعون ضده للمعاش بعد صدوره. أثره. التزام الشركة بصرف حافز التقدير وفقا لهذا التعديل. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه بأحقية المطعون ضده في صرف الحافز على ضوء الأجر الشامل على سند من هذا التعديل قد انتقص من مستحقاته المالية. خطأ وفساد في الاستدلال ومخالفة للثابت بالأوراق.

﴿الطعن رقم ٩٩٦٤ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٦/٣﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان قرار رئيس مجلس إدارة هيئة كهرباء مصر رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥ الصادر بتاريخ ١٩٩٥/٨/١٩ قد نص في مادته الأولى بند ١- على أن يصرف حافز التقدير للعامل الذى تنتهى خدمته ببلوغ السن القانونية أو في حالة المعاش المبكر ٠٠٠٠ ٢- يكون الحد الأقصى لهذا الحافز أربعين شهراً ٣- بحسب الحافز بواقع شهرين عن كل سنة قضاها العامل في خدمة القطاع خدمة فعلية ٤- يتم حساب قيمة الحافز المستحق عن الشهر على أساس المرتب الأساسي للعامل مضافاً إليه متوسط الحوافز بكافة أنواعها خلال السنتين الأخيرتين وبحد أقصى ١٥٠٠ جنيه وكانت المادة ٦٥ من لائحة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" المشار إليها قد نصت على أن يستمر العمل بنظام حافز التقدير المقرر للعاملين عند انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور اللائحة ويجوز لمجلس إدارة الشركة تعديل نظام حافز التقدير للعاملين ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق الحافز وذلك كله بالتنسيق مسبقاً مع الشركة القابضة لكهرباء مصر، مما مؤداه إقرارها واعتمادها لنظام حافز التقدير الساري وقت صدوره وهو قرار رئيس مجلس إدارة هيئة كهرباء مصر رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥، إلا أنه لما كان رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وهو وحسبما سلف رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة قد أصدر تعديلاً بالقرار رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٠ والصادر في ٢٠١٠/٧/٢٠ والذى جاء بمادته الأولى بأن يعدل البند الرابع من الضوابط والقواعد التنفيذية المنظمة لصرف حافز التقدير للعاملين بالشركة القابضة وشركات الإنتاج وشركات النقل وديوان عام وزارة الكهرباء والطاقة ليكون على النحو التالي: يتم حساب الحافز المستحق عن الشهر على أساس المرتب الأساسي للعامل مضافاً إليه متوسط الحوافز بكافة أنواعها خلال السنتين الأخيرتين وبحد أقصى ٢٥٠٠ جنيه ونص بمادته الثانية على أن يتم العمل بهذا التعديل اعتباراً من ٢٠١٠/٧/١ ، وكان المطعون ضده قد أحيل إلى المعاش بعد هذا التعديل وصرف الحافز على ضوئه والذى أفاده برفع مقداره من ٦٠ إلى ١٠٠ ألف جنيه وبالتالي فإن الطاعنة تكون قد التزمت صحيح القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده للحافز على ضوء الأجر الشامل عند إحالته للمعاش على سند من أن التعديل الأخير للحافز

الفهرس الموضوعى

انتقص من مستحقاته المالية المقررة بموجب القرار ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥ رغم خلو هذا القرار مما يشير إلى احتساب الحافز على ضوء الأجر الشامل الأمر الذى يكون معه الحكم المطعون فيه قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه الفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق.

﴿٢٤٠﴾

الموجز: اللوائح مثل القوانين لكلٍ منها نطاقه الزماني والمكاني. عبارة النص واضحة المعني. أثرها. عدم جواز الخروج عليها أو تأويلها. صدور قرار رئيس مجلس إدارة الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بصرف حافز التقدير. أثره. وجوب تطبيقه على جميع العاملين بها دون تمييز. علة ذلك. إحالة المطعون ضده للمعاش بتاريخ ٢٠١٥/١/٢٤ وصرف الطاعنة له مبلغ مائة ألف جنيه. مؤداه. استيفائه مستحقاته المالية كافة شاملة حافز التقدير. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. عيب.

﴿الطعن رقم ١٤٦٤٢ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/١٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن اللوائح مثل القوانين لكلٍ منها نطاقه الزماني والمكاني. وكان الثابت بالأوراق – وبما لا خلاف عليه بين الطرفين – أن الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" وقت خروج المطعون ضده على المعاش بتاريخ ٢٠١٥/١/٢٤ وبعد العمل بأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ أصبحت شركة مساهمة مصرية تعمل بأساليب وقواعد القانون الخاص، ويختص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها وإصدار القرارات التكميلية اللازمة لتسيير أعمالها وتحقيق أهدافها وتصريف أمورها المالية والإدارية طالما جاءت تلك القواعد في صورة قواعد عامة مجردة تسري على جميع العاملين دون تمييز. هذا وكانت الطاعنة وقت أن كانت هيئة باسم هيئة كهرباء مصر قد وضعت نظاماً لصرف منحة "حافز التقدير" للعاملين عند إحالتهم إلى المعاش، وهو عبارة عن منحة خالصة من جهة العمل دون أن يُسدد مقابلها أي اشتراكات، ثم استبدلته بالقرار الصادر منها برقم ٢٧٥ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ١٩٩٥/٨/١٩ بجعل الحد الأقصى لهذا الحافز أربعين شهراً يُحسب على أساس

الفهرس الموضوعى

المرتب الأساسي للعامل مضاف إليه متوسط الحوافز بأنواعها كافة خلال آخر سنتين بما لا يجاوز ١٥٠٠ جنيه شهرياً، ومجمل ذلك "٤٠ شهراً × ١٥٠٠ جنيه" = ٦٠٠٠٠ جنيه. ثم صدر قرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/٧/٢٠ – بعد أن تحولت الهيئة إلى شركة مساهمة مصرية – بزيادة قيمة الحافز المُستحق عن الشهر الواحد بجعل حده الأقصى ٢٥٠٠ جنيه، ونُصَّ في هذا القرار على أن يُعمل بهذه الزيادة بدءاً من ٢٠١٠/٧/١ بالنسبة لجميع العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة لها – ومنها الشركة الطاعنة – بإجمالي مبلغ "٤٠ شهراً × ٢٥٠٠ جنيه = ١٠٠,٠٠٠ جنيه". وتبعاً لذلك أصدرت الشركة الطاعنة القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بتاريخ ٢٠١٤/١/٣٠ ونُصَّ فيه بألفاظٍ واضحةٍ على أنه بدءاً من ٢٠١٤/٨/٢٥ يُصرف حافز التقدير للعاملين بالشركة عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش أو بسبب الوفاة بحد أقصى مائة ألف جنيه أُسوةً بباقي الشركات الشقيقة. وكان من المقرر – في قضاء هذه المحكمة – أنه متى كانت عبارة النص واضحة المعنى فلا يجوز الخروج عنها أو تأويلها. وكان مؤدى قرار الشركة الطاعنة الأخير رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ أنه يسري على جميع العاملين بالشركة دون تمييز، وأنَّ حده الأقصى مائة ألف جنيه، وهو ما لا يُخالف أحكام القانون أو لائحة الشركة ويتفق مع مبادئ المساواة والعدالة بين جميع العاملين، إذ جاء هذا التنظيم في مجمله مساوياً وموازياً لما جاء في التنظيم العام الوارد في قرار الشركة القابضة رقم ١٦٦ لسنة ٢٠١٠ – آنف البيان – وفي لوائح شركات الكهرباء كافة التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر دون تمييز. لما كان ذلك، وكان المطعون ضده قد أُحيل إلى المعاش في ٢٠١٥/١/٢٤ في ظل سريان القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤، وصرفت له الطاعنة – بما لا خلاف عليه – مبلغ المائة ألف جنيه المشار إليه؛ فإنه يكون قد استوفي مستحقاته المالية كافة شاملة حافز التقدير محل النزاع. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وقضى بإلزام الطاعنة بأن تؤدي إليه المبلغ المقضي به مُستنداً في ذلك على القرار رقم ١ لسنة ١٩٩٢ الصادر من شركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد أثناء خضوعها لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، رغم وقف العمل به بعد إعادة هيكلة الشركة وتغيير اسمها وصيرورتها إحدى الشركات المساهمة ذات الشخصية المستقلة والتي لها لائحتها الخاصة، وإذ أغفل

الفهرس الموضوعى

الحكم المطعون فيه ذلك كله، ولم يُعمل القرار الصحيح الساري على الواقعة على نحو ما سلف؛ فإنه يكون معيباً.

صناديق التأمين الخاصة

﴿٢٤١﴾

الموجز: صندوق التأمين الخاص المُسجل. له شخصية اعتبارية مستقلة. رئيس مجلس إدارته يُمثله أمام القضاء. أثره. التزامه بالوفاء بالمزايا التأمينية المستحقة للأعضاء المشتركين فيه. عدم جواز قيامه بثمة نشاط قبل التسجيل. مؤداه. التزام جهة العمل برد الاشتراكات لطالبي الانضمام للصندوق قبل التسجيل وتعويضهم. لا يُغير من ذلك وجود لائحة مُعدة للعمل بها في الصندوق. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٧٤٣٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/١٩**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن النص في المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٥ بشأن صناديق التأمين الخاصة أنه يجب أن تسجل صناديق التأمين الخاصة بمجرد إنشائها وفقاً للقواعد والإجراءات والقواعد المنصوص عليها في هذا القانون وتكتسب تلك الصناديق الشخصية القانونية بمجرد تسجيلها ولا يجوز للصناديق أن تمارس نشاطها قبل التسجيل. مفاده أنه بعد تسجيل صندوق التأمين الخاص طبقاً لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه يكتسب الشخصية الاعتبارية المستقلة ويمثله رئيس مجلس إدارته أمام القضاء يلتزم وحده دون جهة العمل بالوفاء بكافة المزايا التأمينية المستحقة للأعضاء المشتركين فيه. أما قبل التسجيل فلا يجوز له إعمالاً لحكم المادة الثالثة من القانون المذكور أن يمارس ثمة نشاط فإذا قام بتحصيل اشتراكات من طالبي الانضمام إليه قبل التسجيل ولم يتم تصحيح هذا الوضع المخالف التزمت جهة العمل التي سعت لإنشائه برد هذه الاشتراكات لهم وتعويضهم عن عدم استفادتهم منها وحتى ولو كان هناك لائحة معدة للعمل بها في الصندوق تتضمن المزايا التي تتقرر لأعضائه إذ ليس لهذه اللائحة قوة ملزمة قبل التسجيل لما كان ذلك.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٤٢﴾

الموجز: تسجيل صندوق التأمين الخاص للعاملين بشركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء بالهيئة المصرية للرقابة على التأمين. أثره. اكتسابه الشخصية الاعتبارية من تاريخ التسجيل وبدء احتساب المزايا التأمينية والاشتراكات المقررة. العضوية بالصندوق للعمال المؤقتين والدائمين. شرطه. أن يتقدموا بطلب الانضمام إليه خلال ثلاثة أشهر من تسجيله. مؤداه. انتهاء خدمة المطعون ضده بالنقل لشركة أخرى قبل التسجيل. لازمه. عدم استفادته من مزاياه التأمينية. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ١٧٤٣٢ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/١٩﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أنه تم تسجيل الصندوق الطاعن "صندوق التأمين الخاص بشركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" بالهيئة المصرية للرقابة على التأمين بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٢ بالقرار رقم ٢٤٤ لسنة ٢٠٠٦ وقد تضمنت المادة السادسة من ذلك القرار على أن " تاريخ احتساب المزايا وتحصيل الاشتراكات اعتباراً من تاريخ صدور القرار، ونصت المادة الثالثة من لائحة النظام الأساسي للصندوق الطاعن على أن " في تطبيق هذا النظام يقصد ٠٠٠٠"د" العضو المؤسس هو الموجود بخدمة الجهة من تاريخ التأسيس وتقدم بطلب الانضمام للصندوق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدور قرار الهيئة المصرية للرقابة على التأمين بتسجيل الصندوق ٠٠٠ كما نصت المادة الرابعة من ذات اللائحة على شروط العضوية وأنه يشترط في العضو ما يلى "أ" أن يكون من العاملين الدائمين والمؤقتين بالجهة ". مفاد ذلك أن الصندوق لم يكتسب الشخصية الاعتبارية إلا من تاريخ تسجيله ومن هذا التاريخ يتم احتساب المزايا التأمينية والاشتراكات المقررة ولا يعتبر عضواً به إلا العاملون بخدمة الجهة سواء كانوا عمال دائمين أم مؤقتين وبشرط تقدمهم بطلبات الانضمام خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسجيل الصندوق. ولما كان المطعون ضده قد انتهت خدمته بالنقل من الشركة بتاريخ ٢٠٠١/٧/١ قبل تسجيل الصندوق ومن ثم لا تنطبق عليه لائحته ولا يستحق الاستفادة من مزاياه التأمينية وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بطلباته وألزم الصندوق الطاعن بها فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

ضم مدة الخدمة

﴿٢٤٣﴾

الموجز: نظام العاملين بالقطاع العام. سريانه على العاملين المعينين على وظائف واردة بجدول المقررات الوظيفية للشركة. المعينون على غير تلك الوظائف. معاملتهم وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارة كل شركة وطبقاً لما يرد في عقود عملهم أو قرارات تعيينهم.

﴿**الطعن رقم ٣١٢٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن جميع أنظمة العاملين بالقطاع العام بدءاً بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ وانتهاء بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ – الواجب التطبيق على واقعة الدعوى – قد أوجبت أن يكون لكل شركة من شركات القطاع العام هيكلاً تنظيمياً وجداول مقررات وظيفية وميزانية تقديرية للوظائف والأجور وجدول توصيفي لها يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى الفئات المالية المبينة بالجدول الملحق بكل نظام ، كما أجازت تلك النظم للشركة أن تسند أعمالاً مؤقتة أو عرضية إلى مصريين أو أجانب وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارتها ، بما لازمه أن أحكام كل نظام منها إنما تطبق فقط على العاملين الذين يعينون على الوظائف الواردة بجداول المقررات الوظيفية للشركة وهى الوظائف الموصوفة والمرتبة في الفئات المالية بالجداول ، أما العاملون الذين يُعينون على غير تلك الوظائف إذا أسندت إليهم الشركة أعمالاً مؤقتة أو عرضية فأنهم يعاملون وفقاً للقواعد التي يضعها مجلس إدارة الشركة وطبقاً لما يرد في عقود عملهم أو قرارات تعيينهم.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٤٤﴾

الموجز: العمل العرضي أو المؤقت. مناطه. وروده على غير الوظائف الدائمة بالشركة ولو كان له مسمى فيها. لا عبرة بنوع العمل أو الزمن الذي يستغرقه. ولا بمدة عقد عمله. ولو كان غير محدد المدة. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٣١٢٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١**﴾

القاعدة: المعول عليه إذن في اعتبار العمل المسند إلى عامل بشركة قطاع عام عرضياً أو مؤقتاً هو أن يكون تعيينه في غير الوظائف الدائمة الواردة بجداول المقررات الوظيفية للشركة والموصوفة بجدول توصيف الوظائف الخاص بها والمرتبة في الفئات المالية المبينة في الجداول الملحقة بأنظمة العاملين المذكورة.

﴿٢٤٥﴾

الموجز: التعيين في وظيفة دائمة. منبت الصلة بسبق شغل أعمال مؤقتة أو عرضية. علة ذلك. الأقدمية فيها من تاريخ التعيين. عدم الاعتداد بالمدد السابقة التي قضاها في عمل عرضي أو مؤقت. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر والقضاء للمطعون ضده بضم مدة خدمته بموجب عقود العمل المؤقتة لدى الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" إلى مدة خدمته الدائمة بقالة إن الوظيفة المعين عليها بالعقود المؤقتة هي ذاتها الوظيفة التي تم تثبيته عليها. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٣١٢٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١**﴾

القاعدة: ولا عبرة في هذا المقام بنوع العمل الذى يسند لعامل معين على غير هذه الوظائف الدائمة ولو كان له مسُمى فيها ولا بالزمن الذى يستغرقه عمله مهما طال ولا بمدة عقد عمله ولو كان غير محدد المدة لأن استطالة مدة خدمة العامل المعين بالشركة بصفة مؤقتة أو عارضة لا يُغير صفة العمل المؤقتة إلى دائمة إذ أن أحكام كل نظام سالفة الإشارة إليها هي التي تطبق دون غيرها في هذا الخصوص على العاملين بالقطاع العام مما يجعلهم بمنأى عن أحكام قانون العمل التي لا تسرى عليهم إلا فيما لم يرد به نص خاص في النظم المذكورة ، وإذ كان التعيين في وظيفة دائمة بالهيكل الوظيفي

منبت الصلة بسبق شغل أعمال مؤقتة أو عرضية لأن كل عقد مستقل عن الآخر ، فإن الأقدمية في الوظائف الدائمة إنما تكون من تاريخ التعيين فيها وفقاً للشروط المقررة قانوناً ولا يُعتد في هذا الصدد بالمدد السابقة التي قضاها العامل في عمل عرضي أو مؤقت طالما خلا قرار الشركة من ضمها أو جزء منها بحسب الإعلان عن شغلها . لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته بموجب عقود العمل المؤقتة إلى مدة خدمته في العمل الدائم الواردة بالهيكل الوظيفي ورتب على ذلك القضاء له بالفروق المالية المترتبة على هذا الضم بقالة إن الوظيفية المعين عليها بالعقود المؤقتة هي ذاتها الوظيفية التي تم ثبيته عليها. فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٢٤٦﴾

الموجز: تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة. ق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. أثره. اعتبارها من الأشخاص الخاصة. لازمه. انطباق قانون العمل على العاملين بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح. مؤداه. اعتبار نقل العامل إنهاء لخدمته من الجهة المنقول منها وزوال ولايتها عليه وانتقالها للشركة المنقول إليها. أثره. خضوع الدعاوى التي ترفع من العاملين بالشركة للقضاء العادي دون الإداري. التزام الحكم المطعون فيه ذلك. صحيح.

﴿الطعن رقم ٢٨٥٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١٧﴾

القاعدة: إذ أن هيئة كهرباء مصر قد تحولت إلى شركة مساهمة مصرية بموجب أحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ المعمول به من ٢٠٠٠/٧/١ وأصبح العاملون بها من عداد الأشخاص الخاصة وينطبق عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في لوائح شركاتهم المنقولين إليها ويستتبع ذلك أنه يترتب على نقل العامل إنهاء خدمته بالجهة المنقول منها وزوال ولايتها عليه في شأن إصدار أي قرار يتعلق بحالته العملية وانتقال هذه الولاية إلى الشركة المنقول إليها فتنظر في أمر مظلمته بمراعاة البيانات الواردة بملف خدمته وذلك كله تحت رقابة من القضاء لمنع التعسف في استعمال الحق وترتيباً على ذلك فإن الدعاوى التي ترفع من العاملين بالشركة المطعون ضدها

الفهرس الموضوعى

"الشركة المصرية لنقل الكهرباء" اعتباراً من تاريخ سريان القانون المشار إليه في ٢٠٠٠/٧/١ تكون من اختصاص جهة القضاء العادي دون القضاء الإداري وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن ما أثير على خلاف ذلك يكون على غير أساس.

﴿٢٤٧﴾

الموجز: عقد العمل الفردي الدائم. عقد مستمر. ماهيته. حقوق العامل المترتبة علية تستمر حتى انتهاء خدمته ولا تسقط بمضي المدة الخمس عشرة سنة المنصوص عليها بالمادة ٣٧٤ مدني. تسقط عنه الفروق المالية المترتبة علية بخمس سنوات. المادة ٣٧٥ ق مدني. غايته. عدم تراكم الديون على المدين.

﴿الطعن رقم ٢٨٥٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١٧﴾

القاعدة: المقرر أن من خصائص عقد العمل الفردي الدائم – في الغالب الأعم – أنه من العقود المستمرة أي يستمر في تنفيذه فترة من الزمن بما مؤداه أن حقوق العامل المترتبة على هذا العقد من حقوق مالية وترقيات وتسويات تستمر معه ويبقى متمتعاً بها طوال فترة عمله وحتى انتهاء خدمته بكل ما يطرأ عليها من تغيير أو تعديل ويحق له بالتالي أن يطالب بها في أي وقت طالما بقى في الخدمة ولا تسقط عنه بمضي مدة الخمس عشرة سنه المنصوص عليها في المادة ٣٧٤ من القانون المدني وإن كانت تسقط عنه الفروق المالية المترتبة على ذلك بخمس سنوات إعمالاً للمادة ٣٧٥ من القانون ذاته وذلك لحكمة ارتأها المشرع وهى عدم تراكم الديون على المدين بما ينوء به حملها فضلاً عن استقرار المعاملات.

﴿٢٤٨﴾

الموجز: طلب الطاعنة ضم مدة خدمتها العامة من وقت تعينها ولم تبلغ سن المعاش بعد. مؤداه. أن طلبها من الحقوق المستمرة. أثره. عدم سقوطها بالتقادم الطويل طالما أن علاقة العمل مازالت مستمرة. قضاء الحكم المطعون فيه بسقوط حق الطاعنة بالتقادم الطويل. مخالفة للقانون وقصور.

﴿الطعن رقم ٢٨٥٥ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١٧﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق – وبما لا خلاف عليه بين الطرفين أن الطاعنة عملت ابتداءً لدى هيئة كهرباء مصر قبل تحولها إلى شركة مساهمة وأسند إليها عمل دائم بتاريخ ١٩٨٩/٦/٣٠ وأرجعت أقدميتها بصفة اعتبارية إلى ١٩٨٥/١٢/٤ يعد ضم مدة خدمتها المؤقتة وأن علاقة العمل لك نقلت لاحقاً إلى الشركة المطعون ضدها "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" ولا زالت قائمة بينهما ذلك أن الطاعنة من مواليد ١٩٦٠/٦/١٦ ولم تبلغ سن المعاش بعد وكان طلبها ضم مده خدمتها العامة من وقت تعيينها يترتب عليه إن كان حقا لها حقوقا تستمر معها طوال فترة عملها وحتى انتهاء خدمتها ومن ثم فإن هذا الطلب يعد من الحقوق المستمرة ولا يسقط بالتقادم الطويل طالما أن علاقة العمل ما زالت مستمرة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بسقوط حق الطاعنة في إقامة الدعوى بالتقادم الطويل فإنه يكون قد خالف القانون وقد حجبه هذا الخطأ عن بحث مدى توافر شروط ضم مدة الخدمة العامة للطاعنة إلى مدة خدمتها لدى المطعون ضدها وقت تعيينها في ١٩٨٩/٦/٣٠ فإنه يكون مشوباً أيضاً بالقصور في التسبيب.

﴿٢٤٩﴾

الموجز: ضم مدة العمل الفني أو الكتابي السابق إلى أقدمية الوظيفة المُعاد التعيين عليها بالمؤهل الأعلى. شرطه. اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد. علة ذلك. م ١٧ من لائحة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء".

﴿الطعن رقم ١٤٣٢٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/١٦﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ١٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ نفاذاً للمادةٍ الثامنة من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية والمعمول به في ٢٠٠٣/١/٢٩ – والواجبة التطبيق – على أنه "يجوز لرئيس مجلس الإدارة وفقاً لاحتياجات العمل وبعد العرض على لجنة شئون العاملين تعيين

الفهرس الموضوعى

العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة بالشركة في الوظائف التي تتفق وهذه المؤهلات وذلك طبقاً للقواعد الآتية: أولاً: ..... ثانياً: بالنسبة للعاملين الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة وفقا للآتي: ١- ..... ٢- إذا كان العامل يشغل وظيفة من الفئة الثالثة الفنية أو الكتابية فيجوز إعادة تعيينه على وظيفة من الفئة الثالثة التخصصية بالمؤهل العالي مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية ولو تجاوز بها نهاية الربط المقرر للوظيفة مع احتساب نصف المدة التي قضاها في العمل الفني أو الكتابي في أقدمية تلك الوظيفة بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ الحصول على المؤهل العالي. ٣- ..... ٤ - يشترط في جميع حالات ضم مدد العمل الفني أو الكتابي في أقدمية الوظيفة التي أُعيد تعيين العامل عليها وفقاً للقواعد السابقة أن تتفق طبيعة هذا العمل مع الوظيفة المُعين عليها بالمؤهل العالي ويتم التحقق من ذلك بعد العرض على لجنة شئون العاملين ....." مفاده أن مجلس إدارة الشركة الطاعنة بالتنسيق مع شركات الكهرباء التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر، قد وضع بعَجُزْ هذه المادة قاعدة تنظيمية مجردة تقضي بأنه يُشترط لضم المدة التي قضاها العامل في العمل الفني أو الكتابي السابق في أقدميته في الوظيفة التي يُعاد تعيينه عليها بالمؤهل الأعلى أن تتفق طبيعة هذا العمل السابق مع الوظيفة المُعين عليها بالمؤهل الأعلى حتى تكون أساساً للاستفادة منها في تطوير العمل وزيادة الإنتاج، أما إذا لم تكن كذلك ولا يُرجى منها فائدة لجهة العمل فلا جدوى من احتسابها، وبالتالي لا يعتبر هذا المؤهل "الجديد" متفقاً مع طبيعة العمل وواجبات ومسئوليات مهام عمل المطعون ضده.

﴿٢٥٠﴾

الموجز: إعادة تعيين المطعون ضده لحصوله على مؤهل عالي دون ضم أي مدة سابقة لاختلاف طبيعة عمله السابق عن الجديد. اتفاقه ونص المادة ١٧ من لائحة الطاعنة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٤٣٢٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/١٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق – وفق ما حصله الحكم الابتدائي من تقرير الخبير – أن المطعون ضده عُين لدى الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" بوظيفة "إصلاح صيانة المعدات الكهربائية بالدرجة الرابعة" في ١٩٩٢/١٠/٢٠ بشهادة الثانوي الصناعي ثم حصل أثناء الخدمة عام ٢٠٠١ على بكالوريوس التجارة شعبة إدارة الأعمال من جامعة القاهرة "تعليم مفتوح"، وسُويت حالته الوظيفية لتصبح الدرجة الثالثة الوظيفية ونُقِلَ إلى عملٍ مالي وإداري بإدارة المشتريات والمخازن في ٢٠٠٦/٣/٢٣، إلى أن صدر قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٩٣١ لسنة ٢٠٠٨ بتعيينه محاسب ثالث مال وتجارة بدءاً من ٢٠٠٨/١٢/٤ دون أن يضم له أي مدة سابقة على إعادة تسوية حالته وفقاً لنص المادة ١٧ من اللائحة سالفة البيان، لاختلاف طبيعة عمله السابق عن عمله الجديد، وهو ما يتفق مع نص المادة ١٧ سالفة البيان. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وقضى بإضافة أقدمية للمطعون ضده مقدارها سنة وأربعة أشهر وخمسة أيام تُعادل نصف مدة خدمته بإدارة المشتريات والمخازن مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية؛ فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

ضم مدة الخبرة السابقة

﴿٢٥١﴾

الموجز: زيادة أجر التعيين عن بداية الأجر المقرر للوظيفة. شرطه. أن تكون مدة الخبرة متفقة مع طبيعة عمل هذه الوظيفة وتؤدى لرفع مستوى الأداء بها وألا يسبق العامل زميله في الشركة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته على درجة من نفس درجته. م ٢٣ ق ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

﴿الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/١٩﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٢٣ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن " يُصدر مجلس إدارة الشركة قرارًا بنظـام احتساب مدة الخبرة المكتسبة علميًا وما يترتب عليهـا من احتساب الأقدميـة الافتراضية والزيادة في أجر بداية التعيين وذلك بالنسبة للعامل الذي تزيد مدة خبرته عن المدة المطلوب توافرها

الفهرس الموضوعى

لشغل الوظيفة مع مراعاة اتفاق هذه الخبرة مع طبيعة عمل الوظيفة ، كما يضع مجلس الإدارة القواعد التي تسمح بالتعيين بما يجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك في الحالات التي يتوافر فيها لشاغل الوظيفة خبرة ترفع من مستوى الأداء " يدل على أن المشرع قد استلزم للاعتداد بمدة الخبرة الزائدة عن المدة المشترطة للتعيين لزيادة أجر التعيين عن بداية الأجر المقرر للوظيفة أن تكون هذه المدة متفقة مع طبيعة عمل هذه الوظيفة وتؤدي إلى رفع مستوى الأداء بها طبقًا للقواعد التي يضعها مجلس الإدارة.

﴿٢٥٢﴾

الموجز: ضم مدة الخبرة العملية الدائمة والمؤقتة للعاملين حملة المؤهلات الدراسية بشركات القطاع العام. شرطه. ألا تقل عن سنتين واتفاقها مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها وألا يسبق زميله في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته في درجة من نفس درجته.

﴿الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/١٩﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" قد اصدرت القرار رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٨٨ واشترط لحساب مدد الخبرة العملية الدائمة والمؤقتة للعاملين حملة المؤهلات الدراسية بشركات القطاع العام ألا تقل المدة السابقة عن سنتين، وأن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي تعين فيها الموظف ويُرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين، وألا يسبق العامل زميله في الشركة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته على درجة من نفس درجته.

﴿٢٥٣﴾

الموجز: الزميل في حساب مدة الخبرة العملية الزائدة. مقصوده. وجود الزميل. أثره. اقتصار حق العامل على حساب القدر الذي يؤدى إلى مساواته به في الأقدمية والأجر ويوضع تاليا له في ترتيب الأقدمية. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/١٩﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان المقصود بالزميل في مجال حساب مدة الخبرة العملية الزائدة هو زميل مدة الخبرة أي الزميل الذي له ذات مقدار مدة الخبرة المطلوب حسابها للعامل والمعين في ذات الجهة والمجموعة النوعية قبل العامل، وبحيث إذا وُجد الزميل اقتصر حق العامل على حساب القدر الذي يؤدي إلى مساواته بالزميل في الأقدمية والأجر وأن يُوضع تالياً له في ترتيب الأقدمية استنادًا إلى أن المشرع قد راعى التوفيق بين مصلحة العامل في الضم ومصلحة زميله الأقدم منه حتى لا يسبق الأحدث الأقدم بسبب ضم مدة اعتبارية تقوم على الافتراض ، ولا يجوز لهذا الافتراض أن يمس الواقع أو يلغيه، لأن الواقع الفعلي أحق بالاعتبار من الوصف الاعتباري.

﴿٢٥٤﴾

الموجز: اتفاق طبيعة العمل السابق مع العمل الجديد في مجال الخبرة العملية الزائدة. مقصوده. عدم وجوب اتحاد العملين أو تطابقهما.

﴿الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/١٩﴾

القاعدة: إذ كان المقصود أيضًا باتفاق طبيعة العمل السابق مع طبيعة العمل الجديد هو أن يكون العمل السابق حسب الاستعداد فيه والتأهيل له مماثلًا للعمل الحالي، وليس المقصود بهذه المماثلة اتحاد العمل السابق مع العمل الجديد أو أن يكون الاختصاص واحدًا في العملين أو أن يكون العملان متطابقين تمامًا بحيث يتحاذيان من جميع الوجوه.

﴿٢٥٥﴾

الموجز: ثبوت أن للمطعون ضدها مدة خدمة مؤقته ودائمة سابقه تجاوز السنتين والتحاقها بالعمل لدى الطاعنة. اتفاق الوظيفتين في طبيعة العمل. مؤداه. أحقية المطعون ضدها في ضم جزء من مدة خدمتها السابقة. وجود زميلة للمطعون ضدها تم تعيينها لدى الطاعنة على ذات الدرجة الثالثة. اعتبارها قيداً عليها في ضم كامل خدمتها. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضاؤه بأحقية المطعون ضدها في ضم كامل مدة خدمتها على سند من انتفاء قيد الزميل. خطأ.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٧٤ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/١٩**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت في الأوراق أن المطعون ضدها حاصلة على مؤهل عال " بكالوريوس الهندسة عام ١٩٨١ قسم كهرباء " وأنها عملت لدى شركة الإسكندرية للزيوت والصابون اعتبارًا من ١٩٨٢/٨/٤ حتـــى ١٩٨٣/٦/٣٠ بموجـب عقد عمل موسمي بوظيفة " مهندس كهرباء ثالث "، وقد تم تثبيتها بعد ذلك في هذا التاريخ بذات الوظيفة إلى أن انتهت خدمتها بها في ١٩٨٥/٢/١٤ بالاستقالة بما يدل على أن مدة خدمتها المؤقتة والدائمة السابقة تربو على السنتين، وإذ التحقت بالعمل بعد ذلك لدى الشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" في ١٩٨٥/٢/١٣ بموجب عقد عمل مؤقت بوظيفة " مهندس ثالث صيانة شبكات "، وتم تثبيتها في ١٩٨٦/٦/٣٠ على ذات الوظيفة بالدرجة الثالثة، فإن العملين ـ وقد باشرتهما المطعون ضدها مؤهلة لهما من الناحية العملية باعتبارها حاصلة على بكالوريوس الهندسة قسم كهرباء ـ يكونان حسب الاستعداد فيهما والتأهيل لهما متفقين في طبيعتهما، إلا أنه لما كان البين من جدول المقارنة الذي أجراه الخبير المنتدب في الدعوى أنه توجد زميلة للمطعون ضدها هي " ... " حاصلة على ذات المؤهل وعُينت لدى الشركة الطاعنة بتاريخ ١٩٨٤/٦/٧ بوظيفة في الدرجة الثالثة التي عُينت عليها المطعون ضدها وفي وظيفة لها نفس طبيعة عمل الأخيرة وذات الدرجة، ومن ثم فإنها تُعد أقدم منها وقيدًا عليها في ضم كامل مدة خدمتها السابقة، ولما كانت الطاعنة قد ضمت مدة الخدمة المؤقتة التي قضتها المطعون ضدها بها ومدتها سنة وأربعة أشهر وستة عشر يومًا إلى مدة خدمتها، وكانت أقدميتها في الدرجة الثالثة قد أُرجعت إلى ١٩٨٥/٢/١٣، ومن ثم يحق لها أيضًا ضم جزء من مدة خدمتها السابقة التي قضتها في شركة الإسكندرية للزيوت والصابون بحيث تتساوى في تاريخ إرجاع أقدميتها في هذه الدرجة مع تاريخ تعيين زميلتها المذكورة وتكون تالية لها في ترتيب الأقدمية، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وقضى بضم كامل مدة خدمة المطعون ضدها السابقة إلى مدة خدمتها الحالية على سند من انتفاء قيد الزميل، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٥٦﴾

الموجز: تحديد أقدمية المعينين لأول مرة في وظائف الإدارات القانونية. العبرة فيه بالقرار الصادر بالتعيين. اعتداد جهة العمل بمدة الخبرة القانونية السابقة دون أن تكون مطلوبة في طلب التعيين. شرطه. أن تحدد تاريخ أسبق من تاريخ صدور القرار ترتد فيه أقدمية المعين إليها. تحديد الأقدمية. مناطه. وجوب استيفاء المدد المبينة بالمادة ١٣ ق ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المواد ١٢، ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣، م ٦ من قرار وزير العدل رقم ٧٥١ لسنة ١٩٧٨. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في احتساب مدة خبرته السابقة وترقيته إلى وظيفة محام ممتاز بالدرجة الثانية اعتباراً من ٢٠٠٤/١١/٤. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٧٠ لسنة ٨٢ ق . جلسة ٢٠١٦/١١/٢٣﴾

القاعدة : مفاد النص في المادتين ١٢، ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها والمادة السادسة من قرار وزير العدل ٧٥١ لسنة ١٩٧٨ الصادر استناداً إلى التفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة ٨ من القانون سالف الذكر بلائحة التعيين والترقية ونقل وندب وإعارة مديري وأعضاء الإدارات القانونية على أن المعينين لأول مرة في وظائف الإدارات القانونية في الجهات الخاضعة للقانون سالف الذكر إنما تتحدد أقدميتهم بتاريخ القرار الصادر بالتعيين ما دامت جهة العمل لم تتطلب في إعلانها طلب مدة خبرة قانونية ويجوز لجهة العمل إذا رأت الاعتداد بمدة الخبرة القانونية السابقة أن تحدد تاريخاً أسبق من تاريخ صدور القرار ترتد فيه أقدمية المعين إليها بحسب ما تضمنه عن هذه المدة، أما إذا تضمن القرار تعيين أكثر من عضو في الوظائف الفنية بالإدارات القانونية ولم تكن جهة العمل قد اشترطت للتعيين مدة خبرة سابقة فيجرى ترتيب أقدميتهم بمراعاة درجة ومدة القيد في جدول المحامين دون أن يعنى ذلك إرجاع الأقدمية إلى تاريخ القيد المذكور، بل يبقى تاريخ إصدار القرار هو الأساس في تحديد الأقدمية وذلك كله دون إهدار مدة القيد المذكورة عند الترقية لوظائف الدرجة الأعلى حيث يعتبر استيفاء المدد المبينة منها في المادة ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سالف الإشارة إليها شرطاً أساسياً للترقية. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده التحق بالعمل لدى

الطاعنة "شركة غرب الدلتا لإنتاج الكهرباء" بوظيفة باحث ثالث بمجموعة وظائف التنمية الإدارية، ثم عين بوظيفة محام ثالث بالإدارة القانونية في ٢٠٠٥/٤/١٣ ، وإذ كانت العبرة في تحديد الأقدمية هي بالقرار الصادر بالتعيين في هذه الوظيفة ما دامت الطاعنة لم تطلب مدة خبرة قانونية سابقة سوى القيد بجدول المحامين، ومن ثم فإن أقدميته في وظيفة محام تحتسب اعتباراً من تاريخ القرار الصادر بتعيينه في هذه الوظيفة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى باحتساب مدة خبرته السابقة في أقدمية وظيفة محام ثالث بالدرجة الثالثة التي عُين عليها ورتب على ذلك قضائه بأحقيته في الترقية إلى وظيفة محام ممتاز بالدرجة الثانية اعتباراً من ٢٠٠٤/١١/٤ والآثار المترتبة على ذلك، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٥٧﴾

الموجز: قيام سلطة أدنى في مدارج التشريع بإلغاء أو تعديل قاعدة تنظيمية وضعتها سلطة أعلى. شرطه. صدور تفويض من السلطة العليا أو القانون.

﴿الطعن رقم ٢١١٧ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه لا يجوز لسلطة أدنى في مدارج التشريع أن تلغى أو تعدل قاعدة تنظيمية وضعتها سلطة أعلى أو أن تُضيف أحكاماً جديدة إلا بتفويض خاص من هذه السلطة العليا أو من القانون، وبالتالي لا يجوز لنص في اللائحة أن يخالف أو يتعارض مع نص في القانون باعتباره أدنى منه في مدارج التشريع.

﴿٢٥٨﴾

الموجز: لوائح نظام العاملين في شركات الكهرباء قبل صدور القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨. استمرار سريانها لحين وضع مجلس إدارة كل شركة لائحة وفقاً لهذا القانون معتمدة من وزير الكهرباء والطاقة. صدورها دون اعتماد منه اكتفاءً باعتمادها من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر. أثره. عدم جواز تطبيقها. علة ذلك.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ٢١١٧ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨**﴾

القاعدة : مؤدى نص المادتين الأولى والرابعة من القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ أن أحكام لوائح نظام العاملين بكل شركة من شركات توزيع الكهرباء المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة كل شركة لائحة بنظام العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون معتمدة من وزير الكهرباء والطاقة فتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها، وقد خلت مواد القانون سالف الذكر من إجازة التفويض في سلطة اعتماد لوائح العاملين بهذه الشركات لغير وزير الكهرباء والطاقة، ومن ثم فإن صدور لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة " الشركة المصرية لنقل الكهرباء " المعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ دون اعتمادها من وزير الكهرباء والطاقة اكتفاءً باعتمادها من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر يجعلها معدومة الأثر ولا يجوز تطبيقها، ولا يغير من ذلك أن يتضمن النظام الأساسي للشركة الطاعنة المنشور بالوقائع المصرية العدد ١٥١ "تابع" في ٢٠٠١/٧/٧ حكماً على خلاف ذلك إذ لا يجوز مخالفة هذا النظام للقانون لكونه سلطة أدنى في مدارج التشريع، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وطبق على واقعة النزاع أحكام لائحة الطاعنة المشار إليها آنفاً، فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿٢٥٩﴾

الموجز: ضم مدة الخبرة العملية للعاملين بالشركة المصرية لنقل الكهرباء مع تجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة. جوازي للسلطة المختصة بالتعيين. شرطه. أن يكون بقصد الإفادة من خبرة وكفاءة العامل.

﴿**الطعن رقم ٢١١٧ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة : إذ كان الثابت بالنظام الأساسي للشركة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" أنها أنشئت ومارست نشاطها اعتباراً من ٢٠٠١/٧/١ ، ومن ثم تعين الرجوع إلى القواعد العامة بشأن ضم مدة الخبرة العملية، والتي كانت تقضي وعلى ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض، بأن وضع القواعد التي تسمح بالتعيين بما يجاوز بداية الأجر المقرر للوظيفة في الحالة التي يتوافر فيها لشاغل الوظيفة مدة خبرة ترفع من مستوى الأداء وتتفق مع طبيعة الوظيفة هو أمر جوازي للسلطة المختصة بالتعيين تترخص فيه استثناء من قواعد التعيين إذا ما رأت الإفادة من خبرة وكفاءة العامل.

﴿٢٦٠﴾

الموجز: شروط شغل الوظائف. قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. أثره. لجهة العمل سحب القرار الصادر بالمخالفة لأحكامها في أي وقت. صدور قرار الشركة الطاعنة بسحب قرارها السابق بضم مدة خبرة المطعون ضده السابقة التي لا تتفق مع طبيعة وشروط وظيفته المعين عليها. قرارها بمنأى عن التعسف. قضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء هذا القرار استناداً لتقرير الخبير. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٢١١٧ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨﴾

القاعدة : إذ كانت شروط شغل الوظائف قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وأن أي قرار يصدر بالمخالفة لأحكامها لا يعتد به ويجوز للشركة سحبه في أي وقت متى استبان لها خطؤه ومخالفته لما حدده من قبل جدول توصيف الوظائف من اشتراطات يجب توافرها فيمن يشغلها، إذ ليس هناك حق مكتسب في هذه الحالة يمتنع عليه المساس به، ولما كانت الشركة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" وبما لها من سلطة تنظيم العمل لديها ارتأت أن وظيفة المطعون ضده بالتربية والتعليم مدرس حاسب آلي لا تتفق وطبيعة وشروط وظيفة محاسب التي عُين عليها اعتباراً من ٢٠٠٢/٢/١ فأصدرت قرارها رقم ١٧٨ لسنة ٢٠٠٦ بسحب قرارها السابق رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٤ بضم مدة خبرته السابقة، فإن هذا القرار يكون بمنأى عن التعسف، وتضحى دعوى المطعون ضده بطلب إلغائه فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر

الفهرس الموضوعى

وقضى بإلغاء هذا القرار أخذاً بما ورد بتقرير الخبير من صحة قرار ضم مدة الخبرة العملية السابقة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٦١﴾

الموجز: عدم وضع لائحة نظام العاملين أعضاء الإدارة القانونية بالشركة الطاعنة. مؤداه. تطبيق أحكام قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ عليهم. خلوه من نص خاص. أثره. الرجوع إلى لوائح شركات قطاع الأعمال لغير أعضاء الإدارة القانونية.

﴿الطعن رقم ٧٥٧٣ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٢﴾

القاعدة: مؤدى النص في الفقرتين الأولى والثانية من المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والنص في المادة ٢٤ من قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أنه وإلى أن تُصدر كل شركة من شركات قطاع الأعمال العام النص الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بها تظل علاقتها بهم خاضعة لأحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وأحكام لائحة نظام العاملين الصادرة إعمالاً للفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ فيما لم يرد به نص خاص في ذلك القانون. ولما كان ذلك، وكانت الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" لم تضع تلك اللائحة بما يتعين معه الرجوع إلى قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ إعمالاً للفقرة الأولى من المادة ٤٢ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

﴿٢٦٢﴾

الموجز: المعينون لأول مرة في وظائف الإدارات القانونية بالجهات الخاضعة للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣. تحديد أقدميتهم بتاريخ القرار الصادر بالتعيين. شرطه. عدم مطالبة جهة العمل بمدة خبرة قانونية. طلبها مدة خبرة في الإعلان. جواز ارتدادها بالأقدمية. شمول قرار التعيين أكثر من عضو

دون اشتراط مدة خبرة سابقة. أثره. ترتيب أقدميتهم بمراعاة درجة ومدة القيد في جدول المحامين دون إرجاعها الى تاريخ القيد. الترقية لوظائف الدرجة الأعلى. شرطه. استيفاء المدد المبينة بالقانون.

﴿الطعن رقم ٧٥٧٣ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٢﴾

القاعدة: النص في المادة ١١ و ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بعد تعديله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦، وفى المادة السادسة من قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٨١ الصادر استناداً للتفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة ٨ من القانون سالف الذكر بلائحة قواعد تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام يدل على أن المعينين لأول مرة في وظائف الإدارات القانونية في الجهات الخاضعة للقانون سالف الذكر إنما تتحدد أقدميتهم بتاريخ القرار الصادر بالتعيين مادامت جهة العمل لم تتطلب في إعلانها بطلب التعيين مدة خبرة قانونية ويجوز لجهة العمل إذا رأت الاعتداد بمدة الخبرة القانونية السابقة أن تحدد تاريخاً أسبق من تاريخ صدور القرار ترتد فيه أقدمية المعين إليها بحسب ما تضمنه عن هذه المدة، أما إذا تضمن القرار تعيين أكثر من عضو في الوظائف الفنية بالإدارات القانونية ولم تكن جهة العمل قد اشترطت فترة خبرة سابقة فيجرى ترتيب أقدميتهم بمراعاة درجة ومدة القيد في جدول المحامين دون أن يعنى ذلك إرجاع الأقدمية إلى تاريخ القيد المذكور بل يبقى تاريخ إصدار القرار هو الأساس في تحديد الأقدمية وذلك كله دون إهدار مدة القيد المذكورة عند الترقية لوظائف الدرجة الأعلى حيث يعتبر استيفاء المدد المبينة عنها في المادة ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سالف الإشارة إليها شرطاً أساسياً للترقية.

﴿٢٦٣﴾

الموجز: الترقية إلى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية. شرطه. الاشتغال فعلياً بالمحاماة أو الأعمال القانونية النظيرة للمدة المحددة للترقية إلى كل وظيفة. مقصوده. توافر الخبرة العملية القانونية اللازمة لعضو الإدارة القانونية. مؤداه. قيام عضو الإدارة القانونية بإجازة خاصة دون ممارسة أعمال المحاماة أو الأعمال النظيرة. أثره. عدم الاعتداد بهذه المدة ضمن المدة المشترطة للترقية.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ٧٥٧٣ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٢**﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن المشرع قد استلزم للترقية للوظائف الفنية بالإدارات القانونية الاشتغال اشتغالاً فعلياً بالمحاماة أو الأعمال القانونية النظيرة إعمالاً لحكم المادتين ١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، ٣٥ من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن المحاماة قاصداً بذلك أن تتوافر لعضو الإدارة القانونية الخبرة العملية القانونية اللازمة فإذا كان في إجازة خاصة ولا يُمارس خلالها أعمال المحاماة أو الأعمال النظيرة فلا يعتد بهذه المدة ضمن المدة المشترطة للترقية.

﴿٢٦٤﴾

الموجز: التحاق المطعون ضدها بالعمل لدى الطاعنة كمحام بصفة مؤقتة اعتبارا من ١٩٨٩/٢/١١ وتعيينها بصفة دائمة في ١٩٩١/٢/٦ مع ضم مدة خدمتها المؤقتة والارتداد بأقدميتها. أثره. الترقية إلي محام ممتاز. شرطه. استيفاء المدة اللازمة للترقية لهذه الدرجة. لا ينال من ذلك استناد الحكم المطعون فيه في قضائه للمطعون ضدها بطلباتها من أن منعها من الترقية لقيامها بإجازة رعاية طفل يعد تمييزا بسبب الجنس ومخالفاً للدستور. علة ذلك. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر خطأ ومخالفة للقانون.

﴿**الطعن رقم ٧٥٧٣ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/١/١٢**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضدها التحقت بالعمل لدى الشركة الطاعنة "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" بوظيفة محام اعتباراً من ١٩٨٩/٢/١١ بصفة مؤقتة وتم تعيينها بصفة دائمة بالشركة في ١٩٩١/٢/٦ وضمت الشركة مدة عمل المطعون ضدها لديها وارتدت بأقدميتها في الدرجة التي تم تعيينها عليها إلى ١٩٨٩/٢/١١، ومن ثم لا يحق للمطعون ضدها المطالبة بإرجاع أقدميتها في التعيين إلى تاريخ قيدها بالجدول العام بنقابة المحامين في ١٩٨٧/١١/١١ وما يترتب عليه من فروق مالية، كما لا يحق لها أيضاً طلب الترقية إلى وظيفة محام ممتاز بحركة الترقيات التي أجرتها الطاعنة في ١٩٩٧/١/٢٧ لعدم توافر شروط الترقية وفقاً لنص المادة ١٣

الفهرس الموضوعى

من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ والمادة ٣٥ من قانون المحاماة رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ لأنها كانت في إجازة خاصة وقت إجراء تلك الترقيات ولم تستوف المدة اللازمة للترقية لهذه الدرجة. ولا ينال من ذلك ما تساند إليه الحكم المطعون فيه من أن منع المطعون ضدها من الترقية بسبب قيامها بإجازة خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها يعد تمييزاً بسبب الجنس ومخالفاً للقانون والدستور لأن المشرع اشترط فيمن يتم ترقيته لإحدى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية – أياً كان جنسه – الاشتغال الفعلي بالمحاماة أو الأعمال النظيرة لها المدة التي حددها قاصداً من ذلك المصلحة العامة وهو أن يتوافر لعضو الإدارة القانونية المعنى بالترقية الخبرة العملية القانونية اللازمة لقيامه بعمله على الوجه الأمثل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد الحكم الابتدائي بأحقية المطعون ضدها في إرجاع أقدميتها في التعيين بالشركة الطاعنة إلى ١٩٨٧/١١/١١ – تاريخ قيدها بالجدول العام بنقابة المحامين – وصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك وبأحقيتها في إرجاع أقدميتها في وظيفة محام ممتاز اعتباراً من ١٩٩٧/١/٢٧، فإنه يكون معيباً بمخالفة القانون والخطأ في تطبيقه.

﴿٢٦٥﴾

الموجز: قانون قطاع الأعمال العام ولوائح نظام العاملين بشركات توزيع الكهرباء قبل صدور القانونين ١٨ لسنة ١٩٩٨ و١٦٤ لسنة ٢٠٠ اعتبارها الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها. صدور القانونين الأخيرين. مؤداه. استمرار العمل بهذه اللوائح لحين إصدار لوائح جديدة إعمالا لهما.

﴿**الطعن رقم ١٤٨٠٥ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢١**﴾

القاعدة: إذ كان مفاد نص المادتين ٤٢، ٤٨ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والمادتين الأولى والرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ والمادة الثامنة من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠

الفهرس الموضوعى

بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية أن أحكام قانون قطاع الأعمال العام المشار إليه وأحكام لوائح العاملين التي تصدر نفاذاً له هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بشركات الكهرباء التابعة لقطاع الأعمال ويستمر العمل بهذه اللوائح لكل شركة لحين إصدار ولوائح جديدة لها بضعها مجلس إدارة كل شركة إعمالاً لأحكام القانونين ١٨ لسنة ١٩٩٨، ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ سالف الذكر تتضمن على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات وتعتمد من وزير الكهرباء والطاقة.

﴿٢٦٦﴾

الموجز: عدم جواز صرف فروق مالية مترتبة على ضم مدة الخبرة المؤقتة عن الفترة السابقة على العمل بلائحة الطاعنة الصادرة نفاذا لق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. م ١٥ من اللائحة واجبة التطبيق. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده لفروق مالية ناتجة عن تسوية أجره نتيجة ضم مدة الخبرة المؤقتة. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٤٨٠٥ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢١﴾

القاعدة: إذ كانت لائحة الطاعنة "شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" الصادرة إعمالاً لأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ برقم ٣٤ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول به اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ قد تضمنت النص على ألا يصرف للعاملين أية فروق مالية مترتبة على ضم مدة الخبرة المؤقتة وذلك عن الفترة السابقة على العمل بهذه اللائحة، وكان البين من مدونات الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه أنه عول في قضائه بأحقية المطعون ضده لتدرج أجره الأساسي اعتباراً من ٢٠٠٥/٧/١ بواقع ٦٦ر٣٠٠ جنيه ومبلغ ٤٥٣ر٤٥٦ كفروق مالية نتيجة تعديل أجره الأساسي عن الفترة من ٢٠٠٣/١/٢٩ حتى ٢٠٠٥/١٠/٣٠ على ما انتهى إليه تقرير الخبير الأول رغم أن تقرير الخبير الثاني قد أورد أن التقرير السابق قام بتسوية الأجر الأساسي نتيجة ضم مدة الخدمة المؤقتة وإرجاع أقديمة المطعون ضده إلى ١٩٨١/٦/٢٠ وقام بإعادة حساب العلاوات الخاصة للأجر الأساسي بداية من ١٩٩٢/٧/١ حتى ٢٠٠٥/٧/١ على أساس أنها نسبة من الأجر الأساسي بعد التعديل الأمر الذى يكون معه الحكم المطعون فيه قد أهدر ما

تضمنته المادة ١٥ من لائحة الطاعن الواجبة التطبيق وهو ما يعيبه بالخطأ في تطبيق القانون.

﴿٢٦٧﴾

الموجز: طلب العامل ضم مدة الخبرة العملية السابقة للمؤهلين في إحدى الشركات الخاصة. لازمه. أن تكون من الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها قانون أو مرسوم أو قرار جمهوري. م ١٥ من اللائحة. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك والقضاء بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خبرته السابقة على أساس أنه كان يعمل في شركة مساهمة أنشئت وفق ق ضمانات وحوافز الاستثمار ٨ لسنة ١٩٩٧ رغم أن تشكيلها لم يصدر به قانون أو مرسوم أو قرار جمهوري. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٥٢٣٠ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة "١٥" من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" – الواجبة التطبيق على واقعة النزاع – والصادرة بالقرار رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ والمعمول بها اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢٩ أن اللائحة وضعت قيداً حال طلب العامل ضم مدة الخبرة العملية السابقة للمؤهلين في إحدى الشركات الخاصة لازمه أن تكون من الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها قانون أو مرسوم أو قرار جمهوري. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في ضم مدة خبرته السابقة التي شغلها بشركة ..... للملابس الجاهزة خلال الفترة من ٢٠٠٠/٤/١ حتى ٢٠٠٢/٤/٣٠ إلى مدة عمله بالشركة الطاعنة مع ما يترتب من آثار على أنه سبق اشتغاله بوظيفة تتفق ووظيفته الحالية في الشركة سالفة الذكر لمجرد أنها شركة مساهمة أنشئت وفق القانون رقم ٨ لسنة١٩٩٧ "قانون ضمانات وحوافز الاستثمار" على الرغم من أن تشكيلها لم يصدر به قانون أو مرسوم أو قرار جمهوري على ما اشترط نص المادة "١٥" من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٦٨﴾

الفهرس الموضوعى

الموجز: احتساب مدة خبرة العامل المؤقتة إلى أقدميته في وظيفته الدائمة. شرطه. أن تكون في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها ومعادلة لها في الفئة. مرجعه. تقدير لجنة شئون العاملين بالشركة وأن تكون مدة الخبرة تالية للحصول على المؤهل المشترط لشغل الوظيفة. وجوب تقدم الموظف بطلب لحساب المدة مشفوعاً بالمستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ اعتماد لائحة الشركة. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٣٥٤ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/٢٧﴾

القاعدة: أن المقرر – وفقاً لقضاء محكمة النقض – أن مفاد نص المادة ١٥ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لإنتاج الكهرباء" الصادرة بقرار مجلس الإدارة ورئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ على أن احتساب مدة خبرة العامل المؤقتة إلى أقدميته في وظيفته الدائمة يشترط فيه أن تكون في وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها ومعادلة لها في الفئة التي يعين الموظف عليها ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين بالشركة الطاعنة وأن تكون مدة الخبرة السابقة تالية للحصول على المؤهل المشترط لشغل الوظيفة المعين فيها طبقاً لبطاقات وصف الوظائف وأن يتقدم الموظف بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ اعتماد لائحة الشركة الطاعنة وإلا سقط حقه في حسابها.

﴿٢٦٩﴾

الموجز: تمسك الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بعدم اتفاق مدة خدمة المطعون ضدهم المؤقتة مع طبيعة عمل خدمتهم الدائمة وبعدم تقديم المطعون ضدهما الثاني والثالث بطلب لحساب مدة خدمتهم المؤقتة في ميعاد ثلاثة أشهر من تاريخ اعتماد اللائحة. دفاع جوهري. التفات الحكم المطعون فيه عن هذا الدفاع والقضاء في الموضوع. قصور. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٣٥٤ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/٢٧﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق ـ حسبما أثبته الحكم المطعون فيه ـ أن الطاعنة "شركة شمال الدلتا لإنتاج الكهرباء" تمسكت أمام محكمة الاستئناف بأن مدة خدمة المطعون ضدهم المؤقتة السابقة وبدون مؤهل لا تتفق مع طبيعة عمل خدمتهم الدائمة وبمؤهل دراسي وأن المطعون ضدهما الثاني والثالث لم يتقدما للشركة الطاعنة بطلب لحساب مدة خدمتهم المؤقتة في ميعاد ثلاثة أشهر من تاريخ اعتماد اللائحة في ٢٠٠٣/١/٢٩ فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بضم مدة خدمة المطعون ضدهم المؤقتة كمدة خدمة عملية ورتب على ذلك إرجاع أقدميتهم في بداية التعيين بقدرها مع ما يترتب على ذلك من آثار على سند أن المطعون ضدهم طلبوا ضم مدة خدمتهم المؤقتة لكل منهم عند بداية التعيين الدائم وليس ضمها عند إعادة التعيين بالمؤهلات الحاصلين عليها وهو ما يوفر شرط اتفاق المدة المؤقتة مع مدة خدمتهم الدائمة إلا أن الحكم المطعون فيه التفت عن دفاعها هذا إيراداً ورداً رغم جوهريته فإنه يكون قاصر التسبيب بما يعيبه.

تأدية خدمة عسكرية

﴿٢٧٠﴾

الموجز: حظر استخدام أي فرد بعد إتمامه الثامنة عشر أو إبقائه في وظيفته أو عمله ما لم يكن حاملاً بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية. مؤداه. العامل ما بين الحادي والعشرين والثلاثين. عدم تقديمه الشهادة الدالة على تأدية الخدمة العسكرية كاملة وغيرها من الشهادات المنصوص عليها في المادة ٤٥ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. أثره. التزام جهة العمل إيقافه عن العمل لمدة ستين يوماً تصدر بعدها قرار فصله.

﴿الطعن رقم ١٦٦١٣ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٤/١٩﴾

القاعدة: مفاده أن المشرع حظر على جهة العمل استخدام أي فرد بعد إتمامه الثامنة عشرة من عمره أو إبقائه في وظيفته أو عمله ما لم يكن حاملاً بطاقة الخدمة العسكرية والوطنية، كما حظر عليها استخدام أي فرد فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين من

الفهرس الموضوعى

عمره أو إبقائه في وظيفته أو عمله ما لم يقدم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٤٥ سالفة الذكر ومنها الشهادة الدالة على تأديته الخدمة العسكرية الإلزامية كاملة وإلا تعين عليها إيقافه عن العمل لمدة ستين يوماً تصدر بعدها قراراً بفصله من وظيفته أو عمله.

ضم مدة الخدمة العسكرية

﴿٢٧١﴾

الموجز: ضم مدة استدعاء ضابط الاحتياط للخدمة العسكرية لمدة خدمته المدنية اللاحقة. مناطه. أن يكون معيناً في إحدى الوظائف العامة لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو في وحدات القطاع العام. م ٦٦ ق ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل. مؤداه. كون الطاعنة شركة من شركات المساهمة الخاصة الاستثمارية. أثره. عدم سريان النص سالف البيان على العاملين بها. وجوب تطبيق لائحتها وقانون العمل في حالة خلو الأولي من نص. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر بعدم تطبيق نص المادة ١٥ من لائحة الطاعنة. خطأ وقصور. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٥٥١٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/٨﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضابط الاحتياط بالقوات المسلحة المعدلة بالقانون ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ والقانون ١٠ لسنة ١٩٧١ على أن مناط ضم مدة استدعاء ضباط الاحتياط للخدمة العسكرية لمدة خدمته المدنية اللاحقة أن يكون معيناً في إحدى الوظائف العامة لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو في وحدات القطاع العام. لما كان ذلك، وكانت الطاعنة "شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء" قد تحولت إلى شركة مساهمة خاصة تتبع الشركة القابضة لكهرباء مصر وتسرى عليها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية، وتم هذا التحول بموجب القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ اعتباراً من ٢٠٠٠/٧/١، ومن ثم فإن حكم المادة ٦٦ من القانون

الفهرس الموضوعى

سالف الإشارة إليه لا يسرى على العاملين لدى الطاعنة وتكون لائحتها هي واجبة التطبيق على واقعة النزاع وقانون العمل في حالة خلو اللائحة من النص. لما كان ذلك، وكانت لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ قد انتظمت حكماً في المادة ١٥ منها في حساب مدد الخبرة المكتسبة عملياً واشترط لضم مدد التطوع أو التكليف في الوظيفة المدنية أو العسكرية المختلفة – التي تعتبر في حكم مدة الخدمة الحكومية وتسرى عليها – ألا يسبق طالب الضم زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئه من نفس فئتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في الوظيفة أو الأجر، وكان الحكم المطعون فيه لم يعن ببحث طلبات المطعون ضده في ضوء ذلك النص وما تضمنه من ضوابط فإنه فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون يكون قد شابه القصور في التسبيب الذى يعجز محكمة النقض عن مراقبة صحة تطبيقه لأحكام القانون.

﴿٢٧٢﴾

الموجز: قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من ق الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بق ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. مؤداه. سريان القانون الأخير على جميع المجندين مؤهلين وغير مؤهلين من اليوم التالي لنشره. تعيين المطعون ضده وهو غير مؤهل لدى الطاعنة في ظل العمل بهذه المادة قبل تعديلها. مؤداه. عدم استفادته بالتعديل. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضائه بأحقيته في ضم مدة خدمته العسكرية إلى خدمته المدنية. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٥٣٠١ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٧/٤/١٨﴾

القاعدة: إذ كانت المحكمة الدستورية العليا قد قضت في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٢ ق دستورية بجلسة ٢٠١١/٧/٣١ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أن يعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة إلى المجندين المؤهلين بما مؤداه أن القانون رقم ١٥٢ لسنة

٢٠٠٩ يسرى طبقاً للمادة الرابعة منه على جميع المجندين سواء كانوا مؤهلين أو غير مؤهلين اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشرة في ٢٠٠٩/١٢/٢٧ ولما كان الواقع في الدعوى – وعلى ما سجله الحكم الابتدائي – أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" في ١٩٩٩/١/١ بوظيفة "كهربائي" والتي لا تتطلب الحصول على مؤهل، وكان ذلك في ظل العمل بالمادة ٤٤ من القانون سالف الذكر قبل تعديلها، ومن ثم فلا يستفيد من التعديل الأخير الوارد على تلك المادة ولا يكون له الحق في ضم مدة خدمته العسكرية، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وانتهى في قضائه إلى أحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته العسكرية إلى مدة خدمته المدنية لدى الطاعنة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٢٧٣﴾

الموجز: فترة الاستدعاء للخدمة لضباط الاحتياط بالقوات المسلحة. اعتبارها مدة خبرة في وظائف القطاع العام. علة ذلك. مؤداه. احتسابها في أقدمية الفئة التي يعينون فيها دون وجوب فاصل زمني بين مدة الخدمة الإلزامية ومدة الاستدعاء. م ٦٦ من ق ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة، م ٢ق١٠ لسنة ١٩٧١. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ١٢٨٠٧ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٦﴾

القاعدة: النص في المادة ٦٦ من القرار بالقانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة المعدلة بالقرار بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ على أن " تضم لضباط الاحتياط في الوظائف العامة مدد الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة السابقة على التعيين في تلك الوظائف وتدخل هذه المدد في الاعتبار سواء عند تحديد أقدميتهم أو تقدير راتبهم " وفى المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧١ على أن تضاف إلى المادة ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فقرة جديدة نصها الآتي، وإذا كان التعيين في وظائف القطاع العام فتعتبر فترة الاستدعاء مدة خبرة وتحسب في أقدمية الفئة التي يعينون فيها " وما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٣٢ لسنة

١٩٦٤ من أن المشرع استهدف بذلك توفير أوفي قدر من الضمانات لاطمئنان هؤلاء الضباط على مستقبلهم في وظائفهم المدنية والحفاظ على الحقوق والمزايا المادية والأدبية التي يتمتع بها الضابط الاحتياط في وظيفته المدنية حتى يلبى الدعوة إلى الخدمة العسكرية بنفس مطمئنة راضية " يدل على أن المشرع – بقصد تحقيق هذه الطمأنينة لضباط الاحتياط أوجب اعتبار فترة استدعائهم للخدمة بالقوات المسلحة التالية لفترة خدمتهم الإلزامية السابقة على التعيين في الوظائف العامة أو القطاع العام مدة خبرة تحسب في أقدمية الفئة التي يعينون فيها ولم يرد بهذا القانون ما يفيد وجوب وجود فاصل زمني بين مدة الخدمة الإلزامية ومدة الاستدعاء، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر أن مدة استدعاء الطاعن كضابط احتياط مدة استبقاء لعدم وجود فاصل زمني بينها وبين مدة التجنيد الإلزامية ورتب على ذلك قضاءه برفض الدعوى علي ما تساند إليه من نص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ رغم أن هذا القانون لا ينطبق علي قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٢٧٤﴾

الموجز: ضم مدة استدعاء ضابط الاحتياط للخدمة العسكرية لمدة خدمته المدنية اللاحقة. مناطه. أن يكون معيناً في إحدى الوظائف العامة لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو في وحدات القطاع العام. م ٦٦ من ق ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدل.

﴿**الطعن رقم ٢٢٩١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/٢٧**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة ضابط الاحتياط بالقوات المسلحة المعدلة بالقانون ١٣٢ لسنة ١٩٦٤ والقانون ١٠ لسنة ١٩٧١ أن مناط ضم مدة استدعاء ضباط الاحتياط للخدمة العسكرية لمدة خدمته المدنية اللاحقة أن يكون معيناً في إحدى الوظائف العامة لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو في وحدات القطاع العام.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٧٥﴾

الموجز: الجهات التي يضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية ورودها على سبيل الحصر. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. مؤداه. تعيين المطعون ضده لدى الطاعنة بعد تحويلها من شركة قطاع أعمال عام إلى شركة مساهمة خاصة. أثره. خروجها عن الجهات الواردة بالمادة سالفة البيان وسريان لائحتها الخاصة. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بضم مدة خدمة المطعون ضده العسكرية إلى مدة خدمته لديها استنادا إلى القانون سالف البيان دون تطبيق اللائحة. خطأ وقصور. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢٢٩١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٩/٢٧**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنه ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية أن المشرع حدد على سبيل الحصر الجهات التي يُضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية إلى مدة خدمتهم المدنية وليس من بينها الجهات الخاصة، ولما كانت الطاعنة "الشركة المصرية لنقل الكهرباء" قد تحولت إلى شركة مساهمة خاصة تتبع الشركة القابضة لكهرباء مصر وتسرى عليها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنه ١٩٨١ ولائحته التنفيذية وتم هذا التحول بموجب القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ اعتباراً من ٢٠٠٠/٧/١، إذ كان الثابت أن المطعون ضده قد عُين لدى الطاعنة بعد تاريخ تحولها إلى شركة مساهمة خاصة ومن ثم فإن حكم المادة ٦٦ سالف الإشارة إليها لا يسرى على العاملين لدى الطاعنة كما لا يسري في شأنها حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الإشارة إليها بل تسري أحكام لائحتها الخاصة، وتكون هي الواجبة التطبيق على واقعة النزاع ويطبق قانون العمل فيما خلت من النص عليه. لما كان ذلك، وكانت لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة الصادرة بالقرار رقم ٣٧ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ قد انتظمت حكماً في المادة ١٥ منها في حساب مدد الخبرة المكتسبة عملياً، واشترطت لضم مدد التطوع أو التكليف في الوظيفة المدنية أو العسكرية المختلفة التي تعتبر في حكم مدة الخدمة

الفهرس الموضوعى

الحكومية وتسرى عليها ألا يسبق طالب الضم زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئة من نفس فئتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في الوظيفة أو الأجر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وطبق على النزاع الماثل نص المادتين ٦٦ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ المعدلة و ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المعدلة ورتب على ذلك قضاءه بإلزام الطاعنة بضم كامل مدة خدمة المطعون ضده التي قضاها كضابط احتياط وكذلك ٢٧ يوم من مدة خدمته الإلزامية إلى مدة خدمته المدنية لديها واحتسابها كأقدمية ومنحه العلاوات المقررة عنها وحجبه ذلك عن بحث ما تضمنته لائحتها من ضوابط وشروط بخصوص إعمال قيد الزميل الوارد بنص المادة ١٥ سالف الإشارة إليها رغم لزوم ذلك للفصل في الدعوى فإنه يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون قد شابه القصور في التسبيب.

﴿٢٧٦﴾

الموجز: مدة الخدمة العسكرية ومدة الاستبقاء. حسابهما في الأقدمية. شرطه. ألا يسبق المجند زميله في التخرج المُعين معه في ذات جهة العمل. الاعتداد في إعمال ذلك يكون بتاريخ التعيين لأول مرة وبجهة التعيين الأولي ولو نُقل إلى جهة أخري. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠.

﴿**الطعن رقم ١٧١٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٩/١٧**﴾

القاعدة: إذ كان مفاد نص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ أن المشرع رعاية منه للمجند قرر الاعتداد بمدة خدمته العسكرية والوطنية الإلزامية الحسنة ومدة الاستبقاء بعدها وحسابها في أقدميته وكأنها قضيت بالخدمة المدنية، ولم يضع سوى قيدٍ واحدٍ على ضم هذه المدة هو ألا يسبق المجند زميله في التخرج الذي عُينَ معه في نفس جهة العمل واعتد في إعمال هذا بتاريخ التعيين لأول مرة وبجهة التعيين الأولى ولو نُقلَ المجند إلى جهة أخرى، ذلك أن حساب مدة الخدمة العسكرية لا يكون إلا في أدنى درجات التعيين فإذا عُينَ المُجند وطبق بشأنه

نص المادة ٤٤ المشار إليها فإنه يكون قد استنفد حقه المقرر قانوناً ولا يجوز له أن يعاود طلب إعادة حساب مدة خدمته العسكرية عند نقله إلى جهة أخرى.

﴿٢٧٧﴾

الموجز: نقل العامل. أثره. إنهاء خدمته بالجهة المنقول منها وزوال ولايتها عنه. مؤداه. انتقال هذه الولاية إلى الجهة المنقول إليها. لازمه. استنفاد العامل حقه في معاودة المطالبة بضم مدة خدمته العسكرية من الجهة المنقول إليها إذا كانت الجهة المنقول منها قد استعملت سلطتها في إعمال هذا الحكم.

﴿**الطعن رقم ١٧١٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٩/١٧**﴾

القاعدة: إذ كان يترتب على نقل العامل إنهاء خدمته بالجهة المنقول منها وزوال ولايتها عليه في شأن إصدار قرار يتعلق بشئونه الوظيفية وانتقال هذه الولاية إلى الجهة المنقول إليها، ولازم ذلك أنه إذا كانت الجهة المنقول منها قد استعملت سلطتها في إعمال هذا الحكم فليس للعامل عند نقله إلى جهة أخرى أن يعاود طلبه بضم مدة خدمته العسكرية لاستنفاد حقه.

﴿٢٧٨﴾

الموجز: عدم ثبوت خطأ جهة العمل الأولي للمطعون ضده الأول بشأن تطبيق المادة ٤٤ من ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. خلو الأوراق مما يكشف عن تعسف جهتي عمله المنقول منها والمنقول إليها في تطبيق نص المادة ٤٤ سالفة الذكر. أثره. استنفاده لحقه في طلب ضم مدة خدمته العسكرية. مؤداه. عدم جواز معاودته طلب ضمها عند نقله إلى الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" أو عند انتهاء خدمته بها. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة.

﴿**الطعن رقم ١٧١٩٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٩/١٧**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الأول عُينَ ابتداءً لدى الوحدة المحلية لمركز ومدينة دشنا محافظة قنا في ١٩٧٦/٩/٦ ثم نُقل إلى الطاعنة "شركة

مصر العليا لتوزيع الكهرباء" بالقرار رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٢ بدءاً من ١٩٨٢/٥/١ وعمل لديها بوظيفة كبير فنيين إلى أن انتهت خدمته لبلوغه السن القانوني "٦٠ سنة" في ٢٠١٥/١/١ ولم يَثبُتْ نسبة أي خطأ قبل جهة عمله الأولى بشأن تطبيق نص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ كما خلت الأوراق مما يكشف عن تعسف أي من الجهتين " المنقول منها والمنقول إليها" في استعمال حقها في تطبيق نص المادة ٤٤ المشار إليها ومن ثم فإنه يكون قد استنفد حقه في طلب ضم مدة خدمته العسكرية ولا يجوز له أن يعاود طلبه هذا سواء عند نقله إلى الطاعنة "الجهة المنقول إليها" أو عند نهاية خدمته في ٢٠١٥/١/١. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي فيما ذهب إليه من قضاء بضم مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده الأول وما يترتب على ذلك من آثار فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿٢٧٩﴾

الموجز: تحديد قانون الخدمة العسكرية الساري. مناطه. تاريخ تعيين العامل.

﴿**الطعن رقم ١٢٨٣٦ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/١٧**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن العبرة في تحديد قانون الخدمة العسكرية الساري على الواقعة هو بتاريخ تعيين العامل.

﴿٢٨٠﴾

الموجز: الحق في ضم مدة الخدمة العسكرية. قصره على المجندين المؤهلين دون غيرهم. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل استبدالها بالقانون ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. مؤداه. عدم أحقية المطعون ضده – الذي عُين لدي الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" بدون مؤهل – في ضم مدة خدمته العسكرية. أثره. عدم جواز إعمال التعديل الوارد بالنص المستبدل به. علة ذلك. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. مخالفة.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ١٢٨٣٦ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/١٧**﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن المطعون ضده عين بالشركة الطاعنة "شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء" بتاريخ ١٩٩٠/٨/١٢ بوظيفة "سائق" بالمجموعة الحرفية "بدون مؤهل" في ظل العمل بحكم المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل استبدالها بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ والتي كانت تقصر الحق في ضم مدة الخدمة العسكرية للمجندين الحاصلين على مؤهلات دراسية دون غيرهم، وهو ما يُفقد المطعون ضده الحق في طلب ضم مدة خدمته العسكرية، ولا وجه لإعمال النص المستبدل به الذي رفع قيد الزميل وساوي بين المجندين في حساب مدد تجنيدهم، ذلك أنه لا يُعمل بهذا التعديل إلا من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية والتي نشر بها بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٨. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بضم كامل مدة خدمة المطعون ضده العسكرية إلى مدة خدمته المدنية بالشركة الطاعنة وما يترتب على ذلك من آثار مالية، فإنه يكون قد خالف القانون.

﴿٢٨١﴾

الموجز: الجهات التي يضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية ورودها على سبيل الحصر. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. مؤداه. تعيين المطعون ضده لدى الطاعنة بعد تحويلها من شركة قطاع أعمال عام إلى شركة مساهمة خاصة. أثره. خروجها عن الجهات الواردة بالمادة سالفة البيان وسريان لائحتها الخاصة.

﴿**الطعن رقم ٩٣٤٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/١/٩**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية على أن المشرع حدد على سبيل الحصر الجهات التي تضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية إلى مدة خدمتهم المدنية وليس من بينها الجهات الخاصة، ولما كانت الطاعنة "شركة مصر العليا

الفهرس الموضوعى

لتوزيع الكهرباء" قد تحولت إلى شركة مساهمة خاصة تتبع الشركة القابضة للكهرباء وتسرى عليها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية، ومن ثم لا يسرى في شأنها حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الإشارة إليها بل تسرى أحكام لائحتها الخاصة.

﴿٢٨٢﴾

الموجز: ضم مدد الخبرة العملية والخدمة العسكرية والتكليف بالخدمة العامة. شرطه. ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة. م ١٥ من اللائحة ٣١ لسنة ٢٠٠٣. الحكم بعدم دستورية نص الفقرة الثانية من م ٣ من ق ٧٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن الخدمة العامة للشباب المعدل بق ٩٨ لسنة ١٩٧٥. أثره. تساويه مع أحكام م ١٥ من اللائحة. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضدهم في ضم مدة الخدمة المطالب بها متجاوزاً أقدمية زميل القيد. خطأ.

﴿الطعن رقم ٩٣٤٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/١/٩﴾

القاعدة: مفاد نص المادة ١٥ من لائحة نظام العاملين بشركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء برقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ – الواجبة التطبيق على واقعة النزاع – والتي انتظمت نصوصها حكماً في خصوص ضم مدة الخبرة العملية ومدة الخدمة العسكرية ومدة التكليف بالخدمة العامة أن اللائحة وضعت قيداً حال طلب العامل المؤهل ضم مدة الخبرة السابقة أو مدة الخدمة العسكرية إلى مدة خدمته هو ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئة من نفس فئتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في الوظيفة أو الأجر بما مؤداه أن العبرة في هذا الخصوص وعلى ما سلف بيانه هي بطبيعة الوظيفة والفئة الوظيفية في التاريخ الفرضي للتعيين، وكان الثابت من تقرير الخبير وبما لا خلاف عليه بين الخصوم أن زملاء القيد لكل من المطعون ضدهم قد توافرت بشأنه صفة الزميل بالنسبة له إذا اتحدت طبيعة وظيفتهما وفئتهما الوظيفية في التاريخ الفرضي للتعيين بما لا يجوز معه تجاوزه أو رد أقدميته على نحو

يترتب عليه أسبقيته لزميل القيد وهو ما التزمته الشركة المطعون ضدها برد أقدمية كل منهم إلى ذات التاريخ الفرضي لتعيين المسترشد به، ولا يغير من ذلك بالنسبة للمطعون ضدها الأولى ما جاء بنص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ بشأن الخدمة العامة للشباب المعدل بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٥ والتي كانت تعطى الحق في ضم مدة التكليف إلى مدة خدمة المكلف بعد تعيينه بعد أن قضى بعدم دستوريتها بالحكم الصادر في الطعن رقم ٩٤ لسنة ١٨ ق "دستورية" بتاريخ ١٩٩٨/٥/٩ والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد رقم "٢٢" بتاريخ ١٩٩٨/٥/٢١ فيما نصت عليه من إضافة مدة التكليف بالخدمة العامة إلى مدة خدمة المكلف بعد تعيينه دون أن يتقيد ضمها للمكلف بألا تجاوز أقدميته أقدمية زميله في التخرج الذى عين في ذات الجهة، وبالتالي فإن هذا النص أصبح يتساوى في أثره وأحكام المادة ١٥ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة، وإذ خالف المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدهم في ضم مدة الخدمة المطالب بها ورتب على ذلك رد أقدمية كل منهم في الدرجة التي يشغلها إلى التاريخ الذى حدده متجاوزاً أقدمية زميل القيد لكل منهم والفروق المالية المترتبة على ذلك، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

عقد العمل

﴿٢٨٣﴾

الموجز: عقد العمل الفردي الدائم. عقد مستمر. ماهيته. حقوق العامل المترتبة علية تستمر حتى انتهاء خدمته ولا تسقط بمضي المدة الخمس عشرة سنة المنصوص عليها بالمادة ٣٧٤ ق مدني. تسقط عنه الفروق المالية المترتبة عليه بخمس سنوات. المادة ٣٧٥ ق مدني. غايته. عدم تراكم الديون على المدين.

﴿الطعن رقم ١٢٨٣٦ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/١٧﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن من خصائص عقد العمل الفردي الدائم – في الغالب الأعم – أنه من العقود المستمرة، أي يُستَمرْ في تنفيذه فترة من

الفهرس الموضوعى

الزمن بما مؤداه أن حقوق العامل المترتبة على هذا العقد من حقوق مالية وتسويات تستمر معه ويبقى متمتعاً بها طوال فترة عمله وحتى انتهاء خدمته بكل ما يطرأ عليها من تغيير أو تعديل ويحق له بالتالي أن يطالب بها في أي وقت طالما بقي في الخدمة، ولا تسقط عنه بمضي مدة الخمس عشرة سنة المنصوص عليها في المادة ٣٧٤ من القانون المدني، وإن كانت تسقط عنه الفروق المالية المترتبة على ذلك بخمس سنوات إعمالاً للمادة ٣٧٥ من القانون ذاته، وذلك لحكمة ارتآها المشرع وهي عدم تراكم الديون على المدين بما ينوء به حملها، فضلاً عن استقرار المعاملات.

علاوات

﴿٢٨٤﴾

الموجز: اتخاذ الشركة الطاعنة شكل الشركات المساهمة بعد إعادة هيكلتها وخضوعها للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بشأن الشركات المساهمة ولائحته التنفيذية. مؤداه. علاقة العاملين بها علاقة تعاقدية. أثره. اختصاص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها في حدود الموارد المالية المتاحة لها. إصدار الطاعنة قرارات بمنح العاملين بها علاوة خاصــة وأخرى استثنائية. مؤداه. خروجها عن المخاطبين بالقانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بشأن منح علاوة للعاملين بالدولة. لازمه. لا يصح أن توصم بمخالفة قرار غير مخاطبة به. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه بإلزام الطاعنة بأداء العلاوة وفق القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ وهي من غير المخاطبين به. مخالفة. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٨٨٨٨ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٨/١٨**﴾

القاعدة: إذ كانت الطاعنة "شركة شرق الدلتا لإنتاج الكهرباء" وفقًا لنظامها الأساسي المنشور بالوقائع المصرية العدد ٩١ "تابع" في ٢٠٠٧/٤/٢٣ وبعد إعادة هيكلتها أصبحت إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر، وتعمل في مجال إنتاج الطاقة الكهربائية وتتخذ في عملها شكل شركة مساهمة مصرية ولها ميزانيتها الخاصة بعيدًا عن ميزانية الدولة ونظمها الإدارية، وقد اعتبرها المشرع ـ من هذا المنطلق ـ من

أشخاص القانون الخاص وأسبغ عليها الشخصية الاعتبارية المستقلة وأصبحت علاقتها بالعاملين بها علاقة تعاقدية وليست تنظيمية، ويسري عليها أحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية، والقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما ذلك فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية وبهذه المثابة يختص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العمل بها وإصدار القرارات اللازمة لحسن تسيير أعمالها وتحقيق أهدافها وتصريف أمورها المالية والإدارية في حدود الموارد المالية المتاحة لها ـ إن يسرًا أو عسرًا ـ دون النظر إلى المصالح الضيقة للبعض أو محاولة الخلط بين أنظمة العاملين بالدولة وبين ما عداها من أنظمة أخرى. لما كان ذلك وكان الثابت من بيان الحالة الوظيفية للمطعون ضده أنه من مواليد ١٩٨٨/٢/٢ وحاصل على ليسانس الحقوق سنة ٢٠٠٩ وتاريخ تعيينه لدى الطاعنة هو ٢٠١٣/١٠/٢١ بمهنة محام على الدرجة الثالثة، والعلاقة بينه وبين الطاعنة هي علاقة عقدية وليست تنظيمية، يحكمها العقد المحرر بينهما ولائحة الشركة والقوانين المشار إليها آنفًا، وهو ما مؤداه أن المطعون ضده ليس موظفًا عامًا ولا عاملًا بالدولة ولا يعمل في خدمة شخص عام ويخرج بذلك عن نطاق تطبيق أحكام القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بمنح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية للموظفين والعاملين بالدولة، والذي يتشدق به المطعون ضده لأنه من غير المخاطبين به لا هو ولا الشركات المساهمة المصرية وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون. ومتى كان ذلك، وكانت الطاعنة ـ وعلى نهج ما سار عليه القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ من تحسين الأحوال المالية لموظفي وعمال الدولة ـ قد انتهجت أيضًا ـ ومن تلقاء ذاتها ـ النهج ذاته في محاولة منها لرعاية أبنائها من العاملين وزيادة دخولهم، وأصدرت انبثاقًا من ذلك قرارًا بتاريخ ٢٠١٨/٦/٣٠ برقم ٥٩٣ لسنة ٢٠١٨ نص فيه على منح العاملين بالشركة الطاعنة علاوة بنسبة ١٠% من الأجر الأساسي في ٢٠١٨/٦/٣٠ وكذا ضم العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٧٨ لسنة ٢٠١٣ إلى الأجور الأساسية في ٢٠١٨/٧/١، كما قرر مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بتاريخ ٢٠١٨/٧/٤ بجلسته التاسعة لسنة ٢٠١٨ زيادة المزايا المادية السنوية للعاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة ـ ومن بينها الشركة

الفهرس الموضوعى

الطاعنة ـ وذلك للعام المالي ٢٠١٨ /٢٠١٩ وذلك على النحو التالي:ـ بدءًا من ٢٠١٨/٧/١ يتم زيادة العلاوة الدورية للعام المالي ٢٠١٨/٢٠١٩ لتصبح بنسبة ١٠% وبحد أدنى ٦٥ جنيهًا من الأجور الأساسية للعاملين في ٢٠١٨/٦/٣٠ تضاف إلى الأجر الأساسي للعامل، وإقرار زيادة استثنائية شهرية بفئات مقطوعة بواقع ٢٠٠ جنيه شهريًا للدرجات المالية الرابعة فما دونها و١٩٠ جنيهًا شهريًا للدرجات المالية الأولى والثانية والثالثة و١٨٠ جنيهًا شهريًا للدرجات المالية كمدير عام فما فوقها أو ما يعادل كلًا منها، وتضاف على الأجر الشامل "وهو يعادل ما تم منحه على مستوى الدولة" وبتاريخ ٢٠١٨/٨/١٥ صدر أيضًا قرار مجلس إدارة الشركة القابضة رقم ٣٢٣ لسنة ٢٠١٨ بمنح العاملين بالشركة الطاعنة زيادة استثنائية شهرية بفئات مقطوعة بواقع ٢٠٠ جنيه شهريًا للدرجات المالية الرابعة فما دونها و١٩٠ جنيهًا شهريًا للدرجات المالية الأولى والثانيـة والثالثـة و١٨٠ جنيهًا شهريًا للدرجات المالية كمدير عام فما فوقها أو ما يعادل كلًا منها وتكون جزءًا من الأجر الشامل من ٢٠١٨/٧/١، ويتضح مما تقدم أن تلك القرارات ـ على تتابعها ـ سواء كانت قد صدرت عن الطاعنة أو عن الشركة القابضة أنها قرارات تنظيميـة مجردة تسـري على جميع العامليـن بالشركـة دون تمييـز بينهم وتتضمن مميزات مالية لهم لا تقل في مجموعها عما جاء بالقانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بمنح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية لموظفي الدولة والعاملين بها، بل إنها تسير على خطاه وبالتوازي معه وبما لا يسيئ لمركزها المالي وقدرتها على تسيير المنشأة وتحقيق الغرض من إنشائها وهو إنتاج الطاقة الكهربائية، وترتيبًا على ذلك لا يصح وصم الطاعنة بأنها قد خالفت قرارًا غير مخاطبة به أصلًا، ولا عبرة ـ من بعد ـ لما أثاره المطعون ضده من أن الطاعنة قد صرفت له العلاوة الاستثنائية على الأجر الشامل وليس على الأجر الأساسي، ذلك أن العبرة ـ كما سلف البيان ـ بمركزها المالي إن يسرًا أو عسرًا وقدرتها على تسيير المنشأة متى خلت قراراتها من التعسف في استعمال السلطة، وهو ما لم يقل به أحد.

الفهرس الموضوعى

العلاوة التشجيعية

﴿٢٨٥﴾

الموجز: حصول العامل بالشركة الطاعنة على درجة علمية أعلى من درجة البكالوريوس أو الليسانس. أثره. منحه علاوة تشجيعية. شرطه. اتفاقها مع طبيعة عمله. لجنة شئون العاملين الجهة المختصة بتحديد ذلك. علة ذلك. م ٦٦ من اللائحة.

﴿**الطعن رقم ١٣٤٧ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/١٢/١٤**﴾

القاعدة: مفاد نص المادة ٦٦ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة البحيرة لتوزيع الكهرباء" –والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – على أنه " ..... كما يمنح العامل الذى يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى – دبلوم دراسات عليا مدة دراسته سنتين أو دبلومين مدة دراسة كل منهما سنة على الأقل أو ماجستير أو دكتوراة، علاوة تشجيعية أو أكثر بفئة العلاوة الدورية في تاريخ اعتماد المؤهل ولو تجاوز المرتب الحد الأقصى المقرر لدرجة وظيفته وفقاً للضوابط التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن"، والنص في القرار الصادر من مجلس الإدارة بشأن ضوابط منح العلاوة التشجيعية على أن " ... لابد أن يكون المؤهل الذى يحصل عليه العامل يتفق مع طبيعة العمل الذى يمارسه بالشركة وأن يكون فرع التخصص الذى حصل عليه متصل بعمل الوظيفة التي يشغلها ويرجع في تقرير ذلك إلى لجنة شئون العاملين ... " أن العلاوة التشجيعية المقررة للحاصلين على درجات علمية أعلى من درجة البكالوريوس أو الليسانس لا يستحق إلا إذا كان المؤهل الأعلى يتفق مع طبيعة العمل الذى يمارسه العامل بالشركة ويتواءم معه، وأن لجنة شئون العاملين هي الجهة المختصة بتقرير ما إذا كان المؤهل الأعلى الذى يحصل عليه العامل متصلاً بطبيعة عمله ومناسباً له فيستحق هذه العلاوة أم غير متصل به فلا يستحقها.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٨٦﴾

الموجز: حصول المطعون ضده على دبلوم الدراسات العليا في الدراسات الإسلامية. صدور قرار لجنة شئون العاملين بالطاعنة بعدم اتفاق تلك الدراسة مع طبيعة عمله بها. مؤداه. عدم استحقاقه العلاوة التشجيعية. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٣٤٧ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/١٢/١٤**﴾

القاعدة: وإذ كان المطعون ضده يعمل بوظيفة محاسب أول شئون تجارية وأن المؤهل العلمي الأعلى الذي حصل عليه هو دبلوم الدراسات الإسلامية وأن لجنة شئون العاملين بالطاعنة "شركة البحيرة لتوزيع الكهرباء" قررت أن هذا المؤهل لا يتفق مع طبيعة عمله بالشركة، ومن ثم فإنه لا يستحق العلاوة المطالب بها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى له بأحقيته لهذه العلاوة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

فصل العامل

﴿٢٨٧﴾

الموجز: العامل المحكوم عليه نهائياً بالإدانة في جناية أياً كانت طبيعتها. مؤداه. لصاحب العمل طلب فصله. علة ذلك. م ١٢٩ من ق العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ثبوت الحكم على المطعون ضده نهائياً في جناية. أثره. طلب الطاعنة فصله من العمل لذلك السبب. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢٢٣٩ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٨/٧/١١**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ١٢٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يدل على أن الحكم على العامل نهائياً بالإدانة في جناية أياً كانت يكفي لتخويل صاحب العمل طلب فصل العامل دون اشتراط أن تكون هذه الجناية من طبيعة معينة أو أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وذلك لما للجنايات من خطورة. لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق المرفقة بملف الطعن وتلك التي تم تقديمها أثناء

نظر الطعن أن المطعون ضده حكم عليه في الجناية رقم ١٠٥٩٨ لسنة ٢٠٠٩ جنايات العامرية بتاريخ ٢٠٠٩/١١/٢٤ بمعاقبته وآخر بالحبس لمدة سنة مع الشغل والغرامة ومصادرة الأدوات المضبوطة لشروعه وهذا الآخر في الاستيلاء على كابلات كهربائية مملوكة للشركة الطاعنة "شركة غرب الدلتا لإنتاج الكهرباء" وتايد هذا الحكم بالحكم الصادر من محكمة النقض بتاريخ ٢٠١٤/٦/٣ في الطعن رقم ٦٠٣٤ لسنة ٨٠ ق، ولما كان المطعون ضده لا يمار في موافقة لجنة شئون العاملين لدى الطاعنة على فصله وفقاً لما تقض به المادة ٩٧ من لائحة نظام العمل فإن دعوى الطاعنة بطلب فصله من العمل لديها استناداً إلى هذا السبب يكون مبرراً متعيناً إجابتها إليه، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ولم يعتد بالحكم الجنائي لعدم صيرورته باتاً وقضى برفض الدعوى برغم أنه كان على محكمة الموضوع ولحسن سير العدالة أن تقف عند حد القضاء بوقف الدعوى تعليقاً لحين صيرورة هذا الحكم باتاً فإنه يكون قد خالف القانون.

المقابل النقدي للإجازات

﴿٢٨٨﴾

الموجز: أحقية العامل في المقابل النقدي لرصيد الإجازات بما لا يجاوز أربعة أشهر م ٧٧ من اللائحة. ما زاد عن ذلك. استحقاقه. مقابلا عنه. شرطه. ألا يتراخى في طلبها ليحصل على مقابل عنها. تفويت الحصول عليها بسبب صاحب العمل. مؤداه الحصول عليها عيناً أثناء الخدمة. تعذر ذلك للعامل الحق في التعويض.

﴿الطعن رقم ١٤٥١٧ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٥/٤/٥﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٧٧ من لائحة نظام العاملين "بشركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" على أن اللائحة المشار إليها جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر فإذا زاد رصيد العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أن

عدم استعمالها لسبب يرجع إليه بتراخيه في طلبها أو عزوفه عن استعمالها ليحصل على ما يقابلها من أجر ، وهو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو لسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء خدمته ، فإذا تعذر ذلك استحق التعويض عنها بما يساوى – على الأقل – أجره عن هذا الرصيد أياً كان مقداره تقديراً بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال هذه الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته.

﴿٢٨٩﴾

الموجز: حق العامل في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يقم بها عند انتهاء خدمته لأي سبب. أساسه. الأجر الشامل طبقا لمفهوم التأمينات الاجتماعية. م ٧٢ من اللائحة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ ومخالفة للقانون.

﴿الطعن رقم ١٢٧١٩ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٦/٨/٣٠﴾

القاعدة: مؤدى المادة ٧٢ من لائحة نظام العاملين بشركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء المطعون ضدها يدل على أن للعامل الحق في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يقم بها عند انتهاء خدمته بالشركة لأى سبب من الأسباب على أساس الأجر الشامل طبقاً لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية بدون شرط أو قيد ومن ثم يكون للطاعنين الحق في اقتضاء المعامل النقدي عن كامل رصيد إجازات مورثهم الاعتيادية والتي لم يستعملها حتى انتهاء خدمته وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقيد ذلك الحق بحد أقصى ثلاثة أشهر وألقى بالخطأ على مورث الطاعنين في عدم الحصول على إجازاته الاعتيادية أو ما يقابلها من أجر دون سند في ذلك ورتب على ذلك قضاءه برفض الدعوى فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٩٠﴾

الموجز: تحويل شركات توزيع الكهرباء إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر بموجب القانون ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. مجلس إدارة الشركة الأخيرة له اختصاصات الجمعية العامة لهذه الشركات لحين صدور لائحة خاصة لكل شركة. سريان قانون العمل عليها. شرطه. عدم ورود نص خاص.

﴿الطعن رقم ٨٩٢٧ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٩﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن مؤدى نصوص المواد الأولى والثانية والرابعة من القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ – أنه اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ نقلت تبعية شركات توزيع الكهرباء ومنها الشركة الطاعنة "شركة القناة توزيع الكهرباء" إلى هيئة كهرباء مصر والتي تحولت فيما بعد بمقتضى المادة الأولى من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ – إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر، وأن لمجلس إدارة الشركة الأخيرة اختصاصات الجمعية العامة بالنسبة لهذه الشركات، وتسرى على هذه الشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ـ القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون سوق رأس المال، وأنه بإصدار مجلس إدارة كل منها للائحة نظام العاملين بها واعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر الذى له اختصاصات جمعيتها العامة تكون هي الواجبة التطبيق على العلاقة فيما بينها والعاملين بها، ولا تسرى أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص فيها.

﴿٢٩١﴾

الموجز: انتهاء خدمة العامل بالشركة الطاعنة. لا أثر له على حقه في أجر الإجازات المستحقة بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر. شرطه. ألا يتراخى في طلبها للمطالبة بمقابل عنها. حلول ميعاد إجازاته ورفض صاحب العمل الترخيص له بها. مفاده. إخلاله بالتزام جوهري يفرضه عليه القانون. أثره. التزامه بتعويض العامل عنه. مخالفه الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

الفهرس الموضوعى

﴿الطعن رقم ٨٩٢٧ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٩﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق وبما لا خلاف عليه بين الخصوم – أن رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر باعتباره رئيس الجمعية العامة للشركة الطاعنة قد أصدر بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ القرار رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٣ – بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين بها على أن يعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٢/١/٢٩ تاريخ اعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر. وكان المطعون ضده وعلى ما جاء بمدونات الحكم المطعون فيه – قد انتهت خدمته لدى الطاعنة "شركة القناة توزيع الكهرباء" بالإحالة للمعاش بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٦. فإنه والحال كذلك تكون هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على النزاع إذ انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٧٧ منها على أن ﴿... ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته لأى سبب من الأسباب مقابل نقدى عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحق عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر...﴾ بما مفاده – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه في أجر الإجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر، وأن هذه المدة التي حددت اللائحة أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً على تلك المدة أياً كان سبب عدم حصول العامل عليها، أما باقي الإجازة فيما يجاوزها فليس له أن يتراخى في طلبها ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عما 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. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وابتنى قضاءه للمطعون ضده بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما جاوز أربعة أشهر على سندٍ من نص المادة ٤٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمانه من إجازاته تلك لسبب يرجع إلى الطاعنة أم لا، فإنه وفضلاً عن خطئه في تطبيق القانون يكون مشوباً بالقصور في التسبيب بما يوجب نقضه.

الفهرس الموضوعى

﴿٢٩٢﴾

الموجز: استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر. م ٧٧ من اللائحة. ما زاد عن ذلك. شرطه. ألا يكون قد تراخى في طلب الإجازة ليحصل على مقابل عنها. تفويت الحصول عليها بسبب صاحب العمل. أثره. الحصول عليها عينا اثناء الخدمة. تعذر ذلك. للعامل الحق في التعويض.

﴿**الطعن رقم ٧٣٨٠ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢١**﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٧٧ من لائحة نظام العاملين بشركة البحيرة لتوزيع الكهرباء يدل على أن اللائحة المشار إليها جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر، فإذا زاد رصيد إجازات العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أن عدم استعمالها بسبب يرجع إليه بتراخيه في طلبها أو عزوفه عن استعمالها ليحصل على ما يقابلها من أجر، وهو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو لسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء مدة خدمته فإن تعذر ذلك استحق التعويض عنها بما يساوى – على الأقل – أجره عن هذا الرصيد أياً كان مقداره تقديراً بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته، ويقع على عاتق المطعون ضده – المدعى أصلاً عبء إثبات أن حرمانه من الإجازة – فيما جاوز من رصيدها الأربعة أشهر – كان راجعاً إلى الطاعنة.

﴿٢٩٣﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده للمقابل النقدي لكامل رصيد الإجازات استنادا لقانون العمل مهدرا بذلك لائحة الشركة الواجبة التطبيق. خطأ وقصور.

﴿**الطعن رقم ٧٣٨٠ لسنة ٧٧ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٢١**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضده في المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاته على سند من أن المادة ٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أطلقت حق العامل في الحصول على كامل رصيد إجازاته وأن المحكمة الدستورية قضت بعدم دستورية نص المادة ٤٥ من القانون رقم ١٣٧ السنة ١٩٨١ فيما كانت تقرره من حد أقصى لرصيد الإجازات مهدراً بذلك لائحة الشركة الواجبة التطبيق وتحجب بذلك عن بحث ما إذا كان عدم استنفاد المطعون ضده راجع إليه أم لحاجة العمل، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته القانون والخطأ في تطبيقه معيباً بالقصور في التسبيب بما يعيبه.

﴿٢٩٤﴾

الموجز: أحقية العامل للمقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء الخدمة بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر. م ٧٧ من لائحة. ما زاد عن ذلك. شرطه. ألا يكون قد تراخى في طلب الإجازة ليحصل على مقابل عنها. تفويت حصوله عليها بسبب صاحب العمل. أثره. حقه في الحصول عليها عيناً أثناء مدة الخدمة. تعذر ذلك. حق العامل في التعويض عنها. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٧٠١٦ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: إذ كانت المادة ٧٧ من لائحة العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" قد نصت على أن "... ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب مقابل نقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر ...." بما مؤداه أن اللائحة – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر، فإذا زاد رصيد إجازات العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أن عدم استعمالها لسبب يرجع إليه بتراخيه عن طلبها أو عزوفه عن استعمالها ليحصل على ما يقابلها من أجر، وهو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو لسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء خدمته، فإذا تعذر ذلك استحق التعويض عنها

بما يساوى – على الأقل – أجره عن هذا الرصيد أياً كان مقداره باعتبار أن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته.

﴿٢٩٥﴾

الموجز: وقوع عبء إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز الحد الأقصى راجعا لرب العمل على عاتق المدعي.

﴿**الطعن رقم ٧٠١٦ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: إنه يقع على عاتق المطعون ضده – المدعى– أصلاً عبء إثبات أن حرمانه من الإجازة فيما جاوز الشهور الأربعة كان راجعاً للطاعنة.

﴿٢٩٦﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في مقابل رصيد إجازاته فيما جاوز أجر أربعة أشهر دون استظهار ما إذا كان حرمان المطعون ضده من الإجازة فيما جاوز الحد الأقصى يرجع للطاعنة من عدمه. إلقاء عبء الإثبات على الطاعنة خطأ وقصور.

﴿**الطعن رقم ٧٠١٦ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: إذ كان الحكم المطعون فيه قد انتهى في قضائه إلى أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز أجر أربعة أشهر استناداً إلى أن المادة ٧٧ من لائحة الطاعنة سالفة البيان لم تضع أي قيد أو شرط لحصول العاملين على مقابل رصيد إجازاتهم الاعتيادية التي لم يتحصلوا عليها عند انتهاء خدمتهم وأن الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" لم تقدم للمحكمة ما يفيد أنها قامت بتنظيم إجازات العمال وتسويتها كل ثلاث سنوات ومنحهم إياها ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمان المطعون ضده من الإجازة فيما جاوز الحد الأقصى سالف البيان كان بسبب يرجع إليها

وألقى بعبء إثبات ذلك على الطاعنة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه قصور في التسبيب.

﴿٢٩٧﴾

الموجز: الحرمان من الإجازة الاعتيادية بسبب حاجة العمل. واقعة مادية. أثره. جواز إثباتها بكافة طرق الإثبات. طلب الطاعنة أمام محكمة الاستئناف إحالة الدعوى للتحقيق لإثبات أن عدم حصوله عليها مرجعه إلى حاجة العمل وقضاء الحكم المطعون فيه برفض الدعوى استنادا إلى خلو الأوراق مما يفيد أن الحرمان من الإجازة كان لحاجة العمل. قصور وإخلال بحق الدفاع. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٥٢٧٣ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١/٢٠﴾

القاعدة: إذ كانت واقعة الحرمان من الإجازات الاعتيادية بسبب حاجة العمل هي واقعة مادية يجوز إثباتها بكافة طرق الإثبات وكانت الطاعنة قد طلبت أمام محكمة الاستئناف بمذكرتها المقدمة منها بجلسة ٢٠١٧/١١/٧ – والمقدمة صورة رسمية منها بالأوراق – إحالة الدعوى للتحقيق لإثبات أن عدم قيامها بالحصول على إجازاتها الاعتيادية كان بسبب عدم الترخيص لها بها بسبب حاجة العمل، إلا أن الحكم المطعون فيه قضى برفض دعواها على سند من أنها لم تقدم ما يثبت أن المطعون ضدها "شركة مصر الوسطي لتوزيع الكهرباء" هي من تسببت في حرمانها من القيام بإجازاتها الاعتيادية، رغم أن طلب إجراء التحقيق هو الوسيلة الوحيدة لإثبات ما تدعيه الطاعنة، وكان ما استند إليه الحكم لا يواجه دفاع الطاعنة أو طلبها المشار إليه ولا يتضمن ما يسوغ رفضه والالتفات عنه وهو ما يشوب الحكم بالقصور فضلا عن الإخلال بحق الدفاع.

﴿٢٩٨﴾

الموجز: أحقية العامل للمقابل النقدي لرصيد إجازاته التي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر. م ٧٧ من اللائحة. ما زاد عن ذلك. شرطه. ألا يكون قد تراخى في طلب

الإجازة ليحصل على مقابل عنها. تفويت الحصول عليها بسبب صاحب العمل. أثره. الحصول عليها عيناً أثناء الخدمة. تعذر ذلك. للعامل الحق في التعويض عنها.

﴿الطعن رقم ١٦٤٤٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١١﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٧٧ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – يدل على أن اللائحة المشار إليها جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر فإذا ما زاد رصيد إجازات العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أن عدم استعمالها لسبب يرجع إليه بتراخيه في طلبها أو عزوفه عن استعماله ليحصل على ما يقابلها من أجر – هو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو لسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء مدة خدمته فإذا تعذر ذلك استحق التعويض عنها بما يساوى على الأقل أجره عن هذا الرصيد أياً كان مقداره تقديراً بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته.

﴿٢٩٩﴾

الموجز: المدعى. التزامه بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التي تؤيدها. مؤداه. إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز الحد الأقصى الذي حددته اللائحة راجعاً إلى رب العمل. وقوعه على عاتق العامل.

﴿الطعن رقم ١٦٤٤٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١١﴾

القاعدة: المقرر أن المدعى هو المكلف قانوناً بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التي تؤيد ما يدعيه فيها بما مؤداه أنه يقع على عاتق المطعون ضده عبء إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز الأربعة أشهر كان راجعاً إلى الطاعنة.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٠٠﴾

الموجز: انتهاء الحكم المطعون فيه إلى أن عدم حصول المطعون ضده على الإجازات فيما جاوز الحد الأقصى كان بسبب الطاعنة وإلقاء عبء الإثبات عليها. قصور وخطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٦٤٤٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/١١﴾

القاعدة: إذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز الأربعة أشهر على مجرد القول بأن مقتضيات العدالة توجب أن يكون عبء إثبات امتناع العامل عن القيام بإجازاته المستحقة له يقع على جهة العمل، وأن القول بغير ذلك يتنافى مع الطبيعة البشرية التي تألف الراحة والبعد عن العمل ومشاقه وأن الطاعنة عجزت عن إثبات تخلى المطعون ضده عن إجازاته الاعتيادية المستحقة طوال مدة خدمته بسبب لا يرجع لجهة العمل، ومن ثم بات من حقه الحصول على المقابل النقدي الوارد بتقرير الخبير وهى أسباب – وفضلاً عن تعارضها مع قواعد الإثبات القانونية بنقل عبء الإثبات من المدعى إلى المدعى عليه – قد حجبته عن بحث ما إذا كان عدم حصوله على إجازاته مرجعه إلى الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" من عدمه، فإنه يكون قد شابه القصور في التسبيب والخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٠١﴾

الموجز: تحويل شركات توزيع الكهرباء إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر بموجب القانون ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. أثره. مجلس إدارة الشركة الأخيرة له اختصاصات الجمعية العامة لهذه الشركات لحين صدور لائحة خاصة لكل شركة. سريان قانون العمل عليها. شرطه. عدم ورود نص خاص.

﴿الطعن رقم ١٢٣٣٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٥/٩﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى نصوص المواد الأولى والثانية والرابعة من القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ – أنه اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ نقلت تبعية شركات

توزيع الكهرباء ومنها الشركة الطاعنة "شركة جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء" إلى هيئة كهرباء مصر والتي تحولت فيما بعد بمقتضى المادة الأولى من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ – إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر، وأن لمجلس إدارة الشركة الأخيرة اختصاصات الجمعية العامة بالنسبة لهذه الشركات. وتسري على هذه الشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ – القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون رأس المال. وأنه بإصدار مجلس إدارة كل منها للائحة نظام العاملين بها واعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر الذي له اختصاصات جمعيتها العامة – تكون هي الواجبة التطبيق على العلاقة فيما بينها والعاملين بها، ولا تسري أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين سالفة البيان وهذه اللائحة.

﴿٣٠٢﴾

الموجز: انتهاء خدمة العامل بالشركة الطاعنة. لا أثر له على حقه في أجر الإجازات المستحقة بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر. شرطه. ألا يتراخى في طلبها للمطالبة بمقابل عنها. حلول ميعاد إجازاته ورفض صاحب العمل الترخيص له بها. مفاده. إخلاله بالتزام جوهري يفرضه عليه القانون. أثره. التزامه بتعويض العامل عنه. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ وقصور.

﴿**الطعن رقم ١٢٣٣٠ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٥/٩**﴾

القاعدة: إذ البين من الأوراق وبما لا خلاف عليه بين الخصوم – أن رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر باعتباره رئيس الجمعية العامة للشركة الطاعنة "شركة جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء" قد أصدر بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ القرار رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٣ – بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين بها على أن يعمل بها اعتبارًا من ٢٠٠٣/١/٢٩ تاريخ اعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر. وكان المطعون ضده وعلى ما جاء بمدونات الحكم المطعون فيه – قد انتهت خدمته لدى الطاعنة بالإحالة للمعاش بتاريخ ٢٠١٠/٥/٣٠، فإنه والحال كذلك تكون هذه اللائحة

هي الواجبة التطبيق على النزاع إذ انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٧٧ منها على أن "... ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته لأى سبب من الأسباب مقابل نقدى عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحق عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر..." بما مؤداه وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه في أجر الإجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر، وأن هذه المدة التي حددت اللائحة أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصورًا على تلك المدة أيًا كان سبب عدم الحصول عليها، أما باقي الإجازة فيما يجاوزها فليس له أن يتراخى في طلبها ثم يطالب بمقابل عنها، وهو حال يختلف عما 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. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وابتنى قضاءه للمطعون ضده بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما جاوز أربعة أشهر على سند من نص المادة ٤٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمانه من إجازاته تلك لسبب يرجع إلى الطاعنة أم لا، فإنه وفضلًا عن خطئه في تطبيق القانون يكون مشوبًا بالقصور في التسبيب.

﴿٣٠٣﴾

الموجز: تمسك الطاعن بصحيفة استئنافه بدفاع مؤداه أن عدم حصوله على إجازاته الاعتيادية فيما جاوز رصيدها الحد الأقصى الذي حددته لائحة نظام العاملين بالشركة المطعون ضدها بأربعة أشهر مرجعه حاجة العمل. طلبه ندب خبير لإثبات دعواه. دفاع جوهري. قضاء الحكم المطعون فيه برفض الدعوى على سند من أن الطاعن لم يقل بأن عدم حصوله على إجازاته مرجعه إلى المطعون ضدها الأولى. أثره. مخالفة وقصور.

﴿الطعن رقم ٤٥١٤ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٥﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن الطاعن تمسك في صحيفة استئنافه بدفاع مؤداه أن عدم حصوله على إجازاته الاعتيادية فيما جاوز رصيدها الحد الأقصى الذى حددته

لائحة نظام العاملين بالشركة المطعون ضدها "شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء" بأربعة أشهر مرجعه حاجة العمل الأمر الذى يعد ثبوته – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – مناط الاستحقاق للمقابل النقدي لهذا الرصيد – وطلب ندب خبير لإثبات دعواه، وهو منه دفاع جوهري من شأنه – إن صح – أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى، فإن الحكم المطعون فيه إذ رفض دعواه على سندٍ من أن الطاعن لم يقل بأن عدم حصوله على إجازاته مرجعه إلى المطعون ضدها الأولى يكون قد خالف الثابت بالأوراق وحجبه ذلك عن بحث دفاع الطاعن في هذا الخصوص وطلبه ندب خبير لإثبات دعواه بما يعيبه وفضلاً عن مخالفته الثابت بالأوراق بالقصور في التسبيب.

﴿٣٠٤﴾

الموجز: انتهاء خدمة العامل بالشركة الطاعنة. لا أثر له على حقه في أجر الإجازات المستحقة بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر. شرطه. ألا يتراخى في طلبها للمطالبة بمقابل عنها. حلول ميعاد إجازاته ورفض صاحب العمل الترخيص له بها. مفاده. إخلاله بالتزام جوهري يفرضه عليه القانون. أثره. التزامه بتعويض العامل عنه. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر بتطبيق المادة ٤٨ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ودون إعمال أحكام اللائحة الخاصة بالشركة. خطأ وقصور.

﴿الطعن رقم ٢٤٦٣ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/١١/٢٨﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق وبما لا خلاف عليه بين الخصوم أن رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر باعتباره رئيس الجمعية العامة للشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" قد أصدر بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ القرار رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين بها على أن يعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ بتاريخ اعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر وكان المطعون ضده وعلى ما جاء بمدونات الحكم المطعون فيه قد انتهت خدمته لدى الطاعنة بالإحالة للمعاش بتاريخ ٢٠١٣/١/٩ فإنه والحال كذلك تكون هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على النزاع إذ انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٧٧ منها على أن .... ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته

لأى سبب من الأسباب مقابل نقدى عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر بما مفاده – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض – أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه في أجر الإجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر وأن هذه المدة التي حددت اللائحة أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً على تلك المدة أياً كان سبب عدم حصول العامل عليها أما باقي الإجازة فيما يجاوزها فليس أن يتراخى في طلبها ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عما 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 وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وابتنى قضاءه للمطعون ضده بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما جاوز أربعة أشهر على سند من نص المادة ٤٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ غير المنطبق على الواقعة دون أن يعمل أحكام لائحة الشركة سالفة البيان على قالة عدم وجود نظام موضوع من قبل الشركة الطاعنة لحصول العاملين على إجازاتهم وخلت الأوراق من وجود تنازل كتابي من المطعون ضده عن القيام بإجازاته الاعتيادية مما يفيد تقاعس الطاعنة عن إلزامها بتمكين المطعون ضده بحصوله عليها بما ينشئ له الحق في التعويض مخالفاً بذلك قواعد الإثبات التي تجعل عبء الإثبات على المطعون ضده بأن حرمانه من إجازاته يرجع إلى الطاعنة – مما حجبه عن بحث ما إذا عدم حصوله على إجازاته مرجعه للطاعنة أم لا وهو ما يعيبه بالقصور فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون.

﴿٣٠٥﴾

الموجز: تحويل شركات توزيع الكهرباء إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر بموجب القانون ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠. مجلس إدارة الشركة الأخيرة له اختصاصات الجمعية العامة لهذه الشركات لحين صدور لائحة خاصة لكل شركة. سريان قانون العمل عليها. شرطه. عدم ورود نص خاص.

﴿الطعن رقم ١٠٥١٤ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/٢٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى نصوص المواد الأولى والثانية والرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ – أنه اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ تم نقل تبعية شركات توزيع الكهرباء ومنها الشركة الطاعنة "شركة جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء" إلى هيئة كهرباء مصر والتي تحولت فيما بعد بمقتضى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ إلى الشركة القابضة لهيئة كهرباء مصر وأن لمجلس إدارة الشركة الأخيرة اختصاصات الجمعية العامة بالنسبة لهذه الشركات وتسرى على هذه الشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ والقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢ بإصدار قانون رأس المال، وأنه بإصدار مجلس إدارة كل من هذه الشركات لائحة نظام العاملين بها واعتمادها من مجلس إدارة الشركة القابضة لهيئة كهرباء مصر الذى له اختصاصات جمعيتها العامة تكون هي الواجبة التطبيق على العلاقة فيما بينها العاملين بها ولا تسرى أحكام قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين سالفة البيان وهذه اللائحة.

﴿٣٠٦﴾

الموجز: انتهاء خدمة العامل بالشركة الطاعنة. لا أثر له على حقه في أجر الإجازات المستحقة بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر. شرطه. ألا يتراخى في طلبها للمطالبة بمقابل عنها. حلول ميعاد إجازاته ورفض صاحب العمل الترخيص له بها. مفاده. إخلاله بالتزام جوهري يفرضه عليه القانون. أثره. التزامه بتعويض العامل عنه. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر بتطبيق المادة ٤٨ من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ودون إعمال أحكام اللائحة الخاصة بالشركة. خطأ وقصور.

﴿الطعن رقم ١٠٥١٤ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/١٢/٢٦﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق وبما لا خلاف عليه بين الخصوم أن مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر باعتباره رئيس للجمعية العامة للشركة الطاعنة قد أصدر بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ القرار رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٣ بالموافقة على إصدار لائحة نظام العاملين بها على أن يعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩، وكان المطعون ضده وعلى

ما جاء بمدونات الحكم المطعون فيه قد انتهت خدمته لدى الطاعنة "شركة جنوب الدلتا لتوزيع الكهرباء" بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٥ فإنه والحال كذلك تكون هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على النزاع، وإذ انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت في الفقرة الأخيرة من المادة ٧٧ منها على أن " ..... ويصرف للعامل عند انتهاء خدمته بالشركة لأى سبب من الأسباب مقابل نقدى عن رصيد إجازاته الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر ... " وهو ما مؤداه – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض– أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه في أجر الإجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر، وأن هذه المدة التي حددت اللائحة أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً على تلك الإجازة أياً كان سبب عدم الحصول عليها، أما باقي الإجازات فيما جاوز هذا الحد فليس له أن يتراخى في طلبها ثم يطالب بمقابل عنها، وهو حال يختلف عما 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، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما جاوز أربعة أشهر على سند من نص المادة ٤٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وبمقولة إنها لم تقدم أمام الخبير ما يفيد حصوله على إجازاته طوال مدة خدمته ولم تقدم سجلات الإجازات من الأعوام ما قبل سنة ٢٠٠٥ ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمان المطعون ضده من تلك الإجازات كان لسبب يرجع إليها من عدمه، فإنه وفضلاً عن خطئه في تطبيق القانون يكون معيباً بالقصور في التسبيب.

﴿٣٠٧﴾

الموجز: عدم جواز الرجوع إلى القانون العام إلا فيما فات القانون الخاص. علة ذلك. خضوع الشركة وقت نشوء الحق إلـــى ق ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويلها إلى شركة مساهمة مصرية وهو قانون خاص وصدور لائحتها تطبيقاً له. أثره. وجوب إعمالها ولو تعارضت مع قانون العمل.

﴿الطعن رقم ١٠٤٧١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠٢٠/١/١٩﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه مع قيام القانون الخاص لا يرجع لأحكام القانون العام إلا فيما فات القانون الخاص من أحكام فلا يجوز إهدار القانون الخاص بذريعة إعمال قاعدة عامة لما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص. واذ كانت الشركة الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" وقت نشوء الحق موضوع التداعي يحكمها القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية وهو قانون خاص، فإنه يجب إعمال أحكامه لا إعمال القانون العام وهو قانون العمل وإذ صدرت لائحة نظام العاملين المعمول بها بتاريخ ٢٠٠٣/١/٢٩ إعمالا لأحكام القانون المشار إليه فإنها تعتبر متممة له وتطبق أحكامها ولو تعارضت مع أحكام القانون العام.

﴿٣٠٨﴾

الموجز: أحقية العامل عند انتهاء خدمته لمقابل نقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية بحد أقصى أربعة أشهر. م ٧٧ من اللائحة. مؤداه. ما زاد عن ذلك. شرطه. ألا يكون العامل قد تراخى في طلب الإجازة ليحصل على مقابل نقدي عنها. تفويت حصوله عليها بسبب صاحب العمل. أثره. الحصول عليها عيناً أثناء الخدمة. للعامل الحق في التعويض عنها. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٠٤٧١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠٢٠/١/١٩﴾

القاعدة: اذ كان النص في المادة ٧٧ من لائحة نظام العاملين للشركة الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" علي انه "يصرف للعامل عند انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب مقابل نقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحق عن مدة خدمته بحد أقصى أربعة أشهر ..." يدل على أن اللائحة المشار إليها جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد إجازاته التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر، فإذا زاد رصيد إجازات العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابل عنه إذا ثبت أن عدم استعمالها بسبب يرجع إليه بتراخيه في طلبها أو عزوفه عن استعمالها ليحصل على ما يقابلها من أجر، وهو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله

على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو لسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء مدة خدمته فإن تعذر ذلك استحق التعويض عنها بما يساوى – على الأقل – أجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره تقديرًا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته.

﴿٣٠٩﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده للمقابل النقدي لرصيد الإجازات فيما جاوز أربعة أشهر، بقاله خلو الأوراق من قيام الطاعنة بتسوية هذا الرصيد أو إخطار المطعون ضده بإجازاته ورفضه كتابة القيام بها. خطأ وقصور. عله ذلك.

﴿الطعن رقم ١٠٤٧١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠٢٠/١/١٩﴾

القاعدة: اذ كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بأحقية المطعون ضده في المقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما يزيد على أربعة أشهر بمقولة إن الأوراق خلت من قيام الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" بتسوية هذا الرصيد أو إخطار المطعون ضده بإجازاته ورفضه كتابة القيام بها وأن ذلك يعد قرينة على أن عدم قيامه بها كان راجعا إلى رب العمل، وكان ما أورده الحكم ليس من شأنه أن يؤدي إلى ما رتبه عليه إذ لا يفيد بذاته وبطريق اللزوم أن عدم استعمال المطعون ضده للإجازات حتى تاريخ انتهاء خدمته كان لسبب يرجع إلى الطاعنة، ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمان المطعون ضده من الإجازة فيما جاوز هذا الحد كان بسبب يرجع إلى الطاعنة من عدمه، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه القصور في التسبيب.

﴿٣١٠﴾

الموجز: أحقية العامل في المقابل النقدي لرصيد الإجازات غير المستنفده بما لا يجاوز أربعة أشهر. م ٧٧ من اللائحة. ما زاد عن ذلك. استحقاقه مقابلاً عنه. شرطه. ألا يكون قد تراخى في طلبها

للحصول على مقابل عنها. تفويت الحصول عليها بسبب ظروف العمل أو صاحب العمل. مؤداه. الحصول عليها عيناً أثناء مدة الخدمة. تعذر ذلك. للعامل الحق في التعويض.

﴿**الطعن رقم ٢٠٦٩٨ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/٢**﴾

القاعدة: مفاد المادة ٧٧ من لائحة العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ أن اللائحة والواجبة التطبيق على واقعة النزاع جعلت استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات التي لم يستنفدها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر فإذا زاد رصيد إجازات العامل عن هذا الحد فإنه لا يستحق مقابلاً عنه إذا ثبت أن عدم استعمالها لسبب يرجع إليه بتراخيه عن طلبها أو عزوفه عن استعمالها ليحصل على ما يقابلها من أجر وهو حال يختلف عما إذا كان تفويت حصوله على الإجازة مرجعه ظروف العمل أو بسبب يرجع إلى صاحب العمل فيحق له الحصول عليها عيناً أثناء خدمته فإذا تعذر ذلك استحق التعويض عنها بما يساوى على الأقل أجرة عن هذا الرصيد أياً كان مقداره باعتبار أن المدة التي أمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة سببها إجراء اتخذه صاحب العمل وعليه أن يتحمل تبعته.

﴿٣١١﴾

الموجز: التزام المدعي بإثبات دعواه. مؤداه. إثبات أن الحرمان من الإجازة فيما جاوز أربعة أشهر مرجعه إلى رب العمل. وقوعه على عاتق العامل.

﴿**الطعن رقم ٢٠٦٩٨ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/٢**﴾

القاعدة: يقع على عاتق المطعون ضده – المدعى أصلاً – عبء إثبات أن حرمانه من الإجازة فيما جاوز الشهور الأربعة كان راجعاً للطاعنة.

الفهرس الموضوعى

﴿٣١٢﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر بقالة تسبب رب العمل في عدم حصوله عليها وعدم تقديم الطاعنة ما يدل على إنذارها للعامل للقيام بإجازاته ودون استظهار سبب الحرمان منها وإلقاء عبء إثبات ذلك على الطاعنة. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٢٠٦٩٨ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/٢**﴾

القاعدة: إذ كان الحكم المطعون فيه قد انتهى في قضائه إلى أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز أجر أربعة أشهر على سند من أن عدم حصوله على تلك الإجازات راجعاً إلى رب العمل ومصلحة العمل وبمقولة إن الإجازة شرعت لمصلحة العامل وأن الأخير لم يكن يعلم بأن المحكمة الدستورية العليا سوف تصدر حكماً بإطلاق الحد الأقصى لرصيد الإجازات فيدخرها لنفسه وأن الطاعنة لم تقدم ما يدل على أنها أنذرت المطعون ضده للقيام بإجازاته، ودون أن يستظهر ما إذا كان حرمان المطعون ضده من الإجازة فيما جاوز الحد الأقصى سالف البيان كان بسبب يرجع إليها وألقى بعبء إثبات ذلك على الطاعنة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه القصور في التسبيب.

﴿٣١٣﴾

الموجز: إيراد محكمة الموضوع أسباباً لعدم اطمئنانها لأقوال الشهود. وجوب أن تكون هذه الأسباب سائغة. قضاء الحكم المطعون فيه بعدم الاطمئنان لشهادة الشهود لمجرد القول بأن دولاب العمل يتوقف على وجود الطاعنة يتنافى مع أن الشركة مازالت تعمل رغم كونها أحيلت للتقاعد. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٣٣٧٦ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٨/١٣**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه ولئن كانت محكمة الموضوع غير ملزمة بإيراد أسباب عدم اطمئنانها لأقوال الشهود إلا أنها إذا أوردت أسباباً لذلك يتعين أن تكون سائغة وكان يبين من الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاءه على قوله أن "المحكمة

لا تطمئن إلى أقوال شهود المستأنف ضدها فيما جاء بشهادتهما مبالغاً فيه وغير مستساغ عقلاً أو منطقاً تصويراً أن العمل يتوقف لو أن المستأنف ضدها قد قامت بما هو حق لها من إجازة سيما وأنها تعمل بشركة بها المئات من الموظفين فمحاولة تصوير أن دولاب العمل يتوقف على وجود سالفة الذكر يتنافى مع واقع الحال في أن الشركة "شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء" مازالت تعمل رغم كون أن المحكوم لها قد أحيلت للتقاعد" وكان هذا الذى استند إليه الحكم غير سائغ إذ البين من الأوراق وبما لا خلاف عليه – أن الطاعنة تدرجت في الوظائف القيادية حتى تولت وظيفة مدير عام التكاليف ثم مدير القطاع المالي ومثل هذه الوظائف لا تباشر اختصاصاتها إلا بمعرفة من يشغلها بالفعل ولا يحل محله إلا من هو مؤهل لشغلها لحساسية وجسامة مسئوليتها. ومن ثم فقد شابه الفساد في الاستدلال.

المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية

﴿٣١٤﴾

الموجز: اعتماد اللائحة الجديدة لشركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء. وجوب تطبيقها على المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية. أثره. أحقية الزوجة العاملة بالشركة والمتزوجة بزوج يعمل أو لا يعمل بنفس الشركة في صرفها لشخصها فقط. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ٦٢٠٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٧/١٢/١٧﴾

القاعدة: إذ كانت المادة الثالثة من تلك اللائحة قد نصت على أن "يصدر رئيس مجلس الإدارة القرارات التنفيذية اللازمة لوضع هذه اللائحة موضع التنفيذ. وتعتبر هذه القرارات جزءاً متمماً لأحكام هذه اللائحة" ونصت المادة ٤٤ على أن "يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بصرف الملابس والأغذية وتذاكر السفر المجانية للعاملين بالشركة التي تتطلب طبيعة عملهم ذلك" وإعمالاً لأحكام تلك اللائحة أصدر رئيس مجلس إدارة الشركة القرار رقم ١٣٤ لسنة ١٩٩٩ بتاريخ ١٩٩٩/٦/١٥ بتحديد قواعد صرف المقابل النقدي لتذاكر السفر المجانية للعاملين بالشركة بأن نص في المادة الأولى على أن "يرخص للعاملين

الفهرس الموضوعى

بالشركة بالسفر على نفقتها هم وعائلاتهم ذهاباً وإياباً من الجهة التي يعملون بها إلى القاهرة أربع مرات سنوياً. ونص في المادة الثانية على أنه "مع مراعاة ما ورد بالمادة رقم ٦٢ من اللائحة يصرف للعامل الذى يرخص له بالسفر طبقاً للبند السابق مقابل نقدى عن تذاكر السفر المجانية وفقاً للقواعد والشروط الآتية: أ- يتم صرف المقابل النقدي المشار إليه للعامل وثلاثة من أفراد أسرته "الزوجة والأولاد" وفى حالة رغبة الزوجة العاملة بالشركة صرف هذا المقابل والخاص بها استقلالاً عن زوجها فيصرف المقابل النقدي للعامل على أساس العامل واثنين من الأولاد – ب – يصرف للعاملة بالشركة سواء الآنسة أو المتزوجة من غير العاملين بها هذا البدل لشخصها فقط على أن تقدم إقرار تقر فيه عدم قيام زوجها بصرف هذا البدل لها من الجهة التي يعمل بها مؤيداً بكتاب صادر من جهة عمله" مفاد ذلك، أنه لا يحق للزوجة سواء المتزوجة بزوج يعمل بنفس الشركة ورغبت في صرف هذا البدل استقلالاً عن زوجها، أو المتزوجة بزوج لا يعمل بنفس الشركة صرف هذا المقابل إلا لشخصها فقط دون أولادها، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدها في صرف المقابل النقدي لتذاكر السفر لابنتها، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

مكافأة نهاية الخدمة

﴿٣١٥﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة. ماهيتها. اعتبارها تبرعا من صاحب العمل. التزامه بصرفها للعامل عند انتهاء خدمته. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو في اللائحة أو جرى العرف بصرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿**الطعن رقم ١٤٣٢٩ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٥/٣/١**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل هي مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة انتهاء عمله لديه، وهي تعتبر بحسب

الفهرس الموضوعى

الأصل تبرعاً من صاحب العمل، إلا أنه يلتزم بصرفها إذا كانت مقررة في عقود العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿٣١٦﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بشركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء. كيفية احتسابها. وفقاً لقرارات مجلس الإدارة وتعديلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في صرف مبلغ المكافأة دون حد أقصى. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٤٣٢٩ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٥/٣/١﴾

القاعدة: إذ كانت لائحة العاملين بالشركة الطاعنة "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٣ – الواجبة التطبيق على موضوع النزاع – قد انتظمت نصوصها حكما في خصوص منحة نهاية الخدمة بأن نصت في الفقرة الأولى من المادة ٦٥ على استمرار العمل بنظام منحة نهاية الخدمة المقررة للعاملين عند انتهاء خدمتهم وأجازت في الفقرة الثانية لمجلس الإدارة تعديل نظام تلك المنحة بالتنسيق مع الشركة القابضة وكان نظام المنحة المعمول به وقت صدور هذه اللائحة هو القرار رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٩٣ بتعديل نظام مكافأة نهاية الخدمة بجعلها ٤٢ شهراً على آخر مرتب شامل بدلا من ٣٦ شهراً وأوضح القرار رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٣ بيان المرتب الشامل وعناصره إلا أن الطاعنة وبموجب سلطتها الجوازية المستمدة من نص الفقرة الثانية من المادة ٦٥ المشار إليها أصدرت القرار رقم ١١٠ لسنة ٢٠٠٥ والذى تضمن النص على أنه اعتباراً من ٢٠٠٥/٣/٢٣ يستمر صرف مكافأة نهاية الخدمة ٤٢ شهراً بحد أقصى مائة ألف جنيه للعاملين الذين تنتهى مدة خدمتهم بالشركة. ومن ثم فإنه لا يمكن إجبار الطاعنة على تطبيق نظام المنحة الساري وقت صدور اللائحة طالما أنها استعملت سلطتها المستمدة من اللائحة بتعديل نظام المنحة خاصة وأن الأوراق قد خلت من ثمة دليل على أنها أساءت استعمال سلطتها في هذا الشأن. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده للفروق المقضي بها على سند من مخالفة القرار رقم ١١٠ لسنة ٢٠٠٥ للائحة المشار إليها فإنه يكون معيباً.

الفهرس الموضوعى

﴿٣١٧﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة. ماهيتها. اعتبارها تبرعاً من صاحب العمل. التزامه بصرفها للعامل عند انتهاء خدمته. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة.

﴿**الطعن رقم ١٠٣٦٨ لسنة ٨٦ ق ـ جلسة ٢٠١٨/١/٢٤**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل هي مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة انتهاء عمله لديه وهي تعتبر بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل إلا أنه يلتزم بصرفها إذا كانت مقررة في عقود العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿٣١٨﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بشركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء. كيفية احتسابها. وفقاً لقرارات مجلس الإدارة وتعديلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في المبلغ المطالب به دون حد أقصى للمكافأة. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٠٣٦٨ لسنة ٨٦ ق ـ جلسة ٢٠١٨/١/٢٤**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من أوراق الدعوى ومستنداتها أن نظام مكافأة نهاية الخدمة بالشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" نشأ بموجب قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ١ لسنة ١٩٩٢ لتكون ٣٦ شهراً من آخر مرتب شامل عند انتهاء الخدمة لبلوغ السن القانوني للإحالة إلى المعاش ثم صدر القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات الكهرباء، ونصت المادة ٦٨ من لائحة الشركة الصادرة نفاذاً له على أنه "للجمعية العامة للشركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين، ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق المنحة وبما لا يقل عما هو مقرر لهم وقت العمل بأحكام هذه اللائحة"، ثم صدر النظام الأساسي للشركة الطاعنة نفاذاً لأحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ ونشر بالوقائع المصرية

الفهرس الموضوعى

بالعدد ٢٦٥ ب في ٢٠٠٤/١١/٢٤، وتضمنت المادة ١٨ من هذا النظام النص على أنه "يكون مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر هو الجمعية العامة للشركة كما يكون لرئيس مجلس إدارة الشركة القابضة "كهرباء مصر" صلاحيات واختصاصات رئيس الجمعية العامة للشركة الواردة في القانون وفى هذا النظام، وبتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ صدرت لائحة نظام العاملين بالشركة معتمدة من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لكهرباء مصر بصفته رئيس الجمعية العمومية للشركة الطاعنة وفقاً لما تقضى به المادة ٣٠ من النظام الأساسي للعمل بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ بعد موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة عليها بذات التاريخ ، وتضمن النص في المادة ٦٥ منها على أن "يستمر العمل بنظام منحة نهاية الخدمة المقررة للعاملين وقت انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور هذه اللائحة ويجوز لمجلس إدارة الشركة تعديل نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق المنحة وذلك كله بالتنسيق مسبقاً مع الشركة القابضة لكهرباء مصر"، ومفاد ذلك أن الجمعية العمومية للشركة الطاعنة التي اعتمدت هذه اللائحة قد فوضت مجلس إدارتها في تعديل نظام المنحة، ونفاذاً لهذا التفويض صدر قرار مجلس إدارة الشركة الطاعنة بعد التنسيق مع الشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بتاريخ ٢٠١٤/١١/٣٠ للعمل به اعتباراً من ٢٠١٤/٨/٢٥ بصرف حافز التقدير للعاملين بالشركة عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش أو بسبب الوفاة بحد أقصى ١٠٠٠٠٠ مائة ألف جنيه"، وهو ما يسري بالنسبة لكل من تنتهى خدمته بعد صدور هذا القرار متى توافرت فيه شروط الاستحقاق وهو ما يتفق وصحيح القانون ، ولا يغير من ذلك أن اللائحة السالفة لم تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨، إذ أن اللائحة السابقة لم تشترط موافقة واعتماد وزير الكهرباء والطاقة لأى قواعد لتعديل نظام مكافأة نهاية الخدمة. لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته بالإحالة للمعاش بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ بعد العمل بأحكام القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤، ومن ثم يسرى عليه ما ورد به من تعديل الحد الأقصى لمكافأة نهاية الخدمة بجعله مائة ألف جنيه ، وكان المطعون ضده لا يمار في أنه تقاضى هذا المبلغ، ومن ثم فلا سند له من الواقع

الفهرس الموضوعى

أو القانون في تقاضى مبالغ أخرى، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقيته في المبلغ المقضي به استناداً لقرار مجلس الإدارة رقم ١ لسنة ١٩٩٢، بقالة إن القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بوضع حد أقصى للمكافأة لا يعتد به لانتقاصه من حقوق العاملين بالشركة ولا يسرى إلا من تاريخ صدوره دون تاريخ العمل به، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣١٩﴾

الموجز: منحة نهاية الخدمة. سلطة الجمعية العامة للشركة بشأن تعديلها. م ٦٨ من لائحة ١٩٩٩. استمرار العمل بنظام المنحة المعمول به وقت صدور لائحة ٢٠٠٣. جواز تعديله بقرار من مجلس إدارة الشركة بالتنسيق المسبق مع الشركة القابضة لكهرباء مصر. م ٦٥ من هذه اللائحة. صدور قرار بوضع حد أقصى للمنحة من مجلس إدارة الشركة دون الجمعية العمومية المختصة بذلك وفقا للائحة ١٩٩٩ وعدم التنسيق المسبق مع الشركة القابضة. مؤداه. اعتباره قرار حابط الأثر. لازمه. استمرار العمل بنظام مكافأة نهاية الخدمة الساري قبل تحديده بحد أقصى. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك معتدا بهذا القرار في رفض الدعوى. خطأ.

﴿الطعن رقم ٥٣٧٥ لسنة ٨٣ ق – جلسة ٢٠١٨/٣/٨﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة ٦٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة المطعون ضدها "شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء" والمعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٧/١ على أن للجمعية العامة للشركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة تعديل نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط استحقاق المنحة وبما لا يقل عما هو مقرر لهم وقت العمل بأحكام هذه اللائحة والنص في المادة ٦٥ من لائحتها والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/١/٢٩ على أن يستمر العمل بنظام منحة نهاية الخدمة المقررة للعاملين عند انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور هذه اللائحة ويجوز لمجلس إدارة الشركة تعديل نظام منحة نهاية الخدمة للعاملين ويحدد القرار الصادر في هذا الشأن كيفية إدارة هذا النظام ومصادر تمويله وقواعد وإجراءات الصرف منه وشروط وضوابط

الفهرس الموضوعى

استحقاق المنحة وذلك كله بالتنسيق مسبقاً مع الشركة القابضة لكهرباء مصر وكان قرار مجلس الإدارة رقم ١١٠ لسنة ٢٠٠٥ والمعمول به اعتباراً من ٢٠٠٥/٣/٢٣ والذى نص على وضع حد أقصى لمكافأة نهاية الخدمة التي تصرف للعاملين بالشركة المطعون ضدها بما لا تزيد عن ١٠٠٠٠٠ جنيهاً لم يصدر عن الجمعية العامة للمطعون ضدها إعمالاً للمادة ٦٨ المشار إليها بما يجعله حابط الأثر ويضحى النظام المقرر لمكافأة نهاية الخدمة وقت صدور لائحة سنة ٢٠٠٣ هو بذاته الوارد بلائحة سنة ١٩٩٩ غير مقيد بحد أقصى سيما وقد خلا نص المادة ٦٥ من لائحة ٢٠٠٣ سالفة البيان من أية إشارة لذلك القرار بما يستفاد منه الاعتداد به بل أنه وقد منح مجلس الإدارة سلطة إصدار قرارات في هذا الخصوص اشترط لصحتها التنسيق المسبق مع الشركة القابضة لكهرباء مصر، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدعوى استناداً إلى قرار رئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها سالف البيان بوضع حد أقصى لمنحة نهاية الخدمة والذى انتقص منها عما كان مقرراً للعاملين مخالفاً لنص المادة ٦٨ من لائحة المطعون ضدها المعمول بها في ١٩٩٩/٧/١ وكذا نص المادة ٦٥ من لائحة المطعون ضدها الأخيرة سالفة البيان لصدوره دون التنسيق مع الشركة القابضة حسبما هو مبين بالأوراق، فإنه يكون قد أخطأ في القانون.

﴿٣٢٠﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة. ماهيتها. اعتبارها تبرعاً من صاحب العمل. التزامه بصرفها للعامل عند انتهاء خدمته. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو في اللائحة أو جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿الطعن رقم ٢١٤٠٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/٢﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل هي مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة انتهاء عمله لديه وهي تعتبر بحسب

الفهرس الموضوعى

الأصل تبرعاً من صاحب العمل إلا أنه يلتزم بصرفها إذا كانت مقررة في عقود العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿٣٢١﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بشركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء. كيفية احتسابها. وفقاً لقرارات مجلس الإدارة وتعديلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في المبلغ المطالب به دون حد أقصى للمكافأة. خطأ. عله ذلك.

﴿الطعن رقم ٢١٤٠٩ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠٢٠/٢/٢﴾

القاعدة: مفاد نظام مكافأة نهاية الخدمة بشركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء والمادة ٦٨ من لائحة الشركة والمادة ١٨ من نظامها الأساسي والمادة ٦٥ من لائحة نظام العاملين بالشركة الصادرة بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ أن الجمعية العمومية للشركة الطاعنة التي اعتمدت هذه اللائحة قد فوضت مجلس إدارتها في تعديل نظام المنحة، ونفاذاً لهذا التفويض صدر قرار مجلس إدارة الشركة الطاعنة بعد التنسيق مع الشركة القابضة لكهرباء مصر رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤ بتاريخ ٢٠١٤/١١/٣٠ للعمل به اعتباراً من ٢٠١٤/٨/٢٥ بصرف حافز التقدير للعاملين بالشركة عند انتهاء الخدمة بسبب الإحالة إلى المعاش أو بسبب الوفاة بحد أقصى مائة ألف جنيه"، وهو ما يسرى بالنسبة لكل من تنتهى خدمته بعد صدور هذا القرار متى توافرت فيه شروط الاستحقاق وهو ما يتفق وصحيح القانون، ولا يغير من ذلك أن اللائحة السالفة لم تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨، إذ إن اللائحة السابقة لم تشترط موافقة واعتماد وزير الكهرباء والطاقة لأي قواعد لتعديل نظام مكافأة نهاية الخدمة. لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده انتهت خدمته بالإحالة للمعاش بتاريخ ٢٠١٦/١١/٣ بعد العمل بأحكام القرار رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٤، ومن ثم يسري عليه ما ورد به من تعديل الحد الأقصى لمكافأة نهاية الخدمة بجعله مائة ألف جنيه، ومن ثم فلا سند له من الواقع أو القانون في تقاضى مبالغ أخرى، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى

بأحقيته في المبلغ المقضي به استناداً لقرار مجلس الإدارة رقم ١ لسنة ١٩٩٢ فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٢٢﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة. ماهيتها. اعتبارها تبرعاً من صاحب العمل. التزامه بصرفها للعامل عند انتهاء خدمته. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة أوُ تصرف عرفاً بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿الطعن رقم ١٥٣٩٤ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض– أن مكافأة نهاية الخدمة التي يمنحها رب العمل هي مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة انتهاء عمله لديه – وهي تكون بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل إلا أنه يلتزم بصرفها إذا كانت مقررة في عقود العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

﴿٣٢٣﴾

الموجز: مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بالشركة الطاعنة. كيفية احتسابها. وفقاً لقرارات مجلس الإدارة وتعديلاتها. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في المبلغ المطالب به دون حد أقصى للمكافأة. خطأ. عله ذلك.

﴿الطعن رقم ١٥٣٩٤ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠٢٠/٣/١٥﴾

القاعدة: مفاد نظام مكافاة نهاية الخدمة بشركة البحيرة لتوزيع الكهرباء والمادة ٦٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة, والمادة ٦٨ من لائحة الشركة, والمادة ١٣ من نظامها الأساسي, والمادة ٦٥ من لائحة نظام العاملين بالشركة الصادرة بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٩ أن الجمعية العمومية للشركة الطاعنة قد أعتدت بقرارات مجلس الإدارة السابقة الصادرة بنظام مكافأة نهاية الخدمة المعمول به قبل صدور هذه اللائحة ومنها القرار رقم ١٤٠

الصادر في ٢٠٠٢/١٢/٣١ بتحديد حد أقصى لمبلغ مكافأة نهاية الخدمة مقداره مائة ألف جنيه وهو ما يسرى بالنسبة لكل من تنتهى خدمته بعد صدور هذه اللائحة متى توافرت فيه شروط الاستحقاق وهو ما يتفق وصحيح القانون، ولا يغير من ذلك أن اللائحة السالفة لم تعتمد من وزير الكهرباء والطاقة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ إذ أن اللائحة السابقة والنظام الأساسي للطاعنة والقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بشأن شركات المساهمة التي تخضع له الأخيرة اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ لمن تتضمن أياً منها اشتراط موافقة وزير الكهرباء على منحة نهاية الخدمة التي تقررها الجمعية العامة للشركة. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته بالإحالة إلى المعاش بتاريخ ٢٠٠٩/٩/٤ بعد العمل بأحكام اللائحة الأخيرة، ومن ثم يسرى عليه ما صادقت عليه من تعديل الحد الأقصى لمكافاة نهاية الخدمة الصادر بالقرار رقم ١٤٠ لسنة ٢٠٠٢ وكان المطعون ضده قد تقاضى مبلغ المكافأة طبقاً لذلك القرار ومن ثم فلا سند له من الواقع والقانون لطلبه مبالغ أخرى، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإجابة المطعون ضده لطلبه استناداً إلى قرار مجلس الإدارة رقم ٥٥٩ لسنة ١٩٩٥ بمقولة إن أي تعديل على نظام مكافأة نهاية الخدمة يكون مقيداً بعدم الاختصاص من المزايا المقررة للعاملين قبل ذلك التعديل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

منحة نهاية الخدمة

﴿٣٢٤﴾

الموجز: لوائح نظام العاملين بشركات الكهرباء طبقاً للقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨. اعتبارها الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها. عدم ورود نص خاص بها. أثره. وجوب الرجوع إلى أحكام قانون العمل. استمرار العمل بنظام حافز التقدير. م ٦٥ من لائحة الطاعنة. عدم أحقية العاملين لديها في الحصول على أي منحة أو مكافأة أخرى بخلافه عند انتهاء خدمتهم.

﴿الطعن رقم ١٠١٤٠ لسنة ٨٦ ق جلسة ٢٠١٧/٧/١٢﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن لوائح نظام العاملين بشركات الكهرباء الصادرة نفاذاً للقانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل تكون هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بتلك الشركات، وأن الرجوع إلى قانون العمل لا يكون إلا فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة نفاذاً له. لما كان ذلك، وكان الثابت من لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار رئيس جمعيتها العمومية بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٢٠ بعد إنشاء الشركة الطاعنة "شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" وفقاً لنظامها الأساسي في ٢٠٠٧/٤/١٥ أنها وإن نصت في المادة ٦٥ منها على أنه "يستمر العمل بنظام حافز التقدير المقرر للعاملين عند انتهاء خدمتهم والمعمول به وقت صدور هذه اللائحة إلا أنها خلت من النص على أحقية العاملين لديها في الحصول على منحة أو مكافأة أخرى غير حافز التقدير عند انتهاء خدمتهم.

﴿٣٢٥﴾

الموجز: خلو لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة من نص بمنحة أو مكافأة غير حافز التقدير. انتهاء خدمة مورث المطعون ضدهم بالوفاة في ظل العمل بأحكام هذه اللائحة. أثره. عدم استحقاقه لأي منحة أو مكافأة غير حافز التقدير. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٠١٤٠ لسنة ٨٦ ق جلسة ٢٠١٧/٧/١٢﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من الأوراق أن مورث المطعون ضدهم قد انتهت خدمته بالوفاة إلى رحمة الله بتاريخ ٢٠١٤/٩/٦ في ظل العمل بأحكام هذه اللائحة فإنه لا يكون مستحقاً لأية منحة أو مكافأة عند انتهاء خدمته غير حافز التقدير الذي صرفته الطاعنة "شركة وسط الدلتا لإنتاج الكهرباء" للمطعون ضدهم، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضدهم بمنحة نهاية الخدمة إعمالاً لأحكام القرار رقم ٥٥٩ لسنة ١٩٩٥ رغم أنه وفقاً للمستندات المقدمة من الطاعنة أمام هذه المحكمة صادراً عن شركة

الفهرس الموضوعى

البحيرة لتوزيع الكهرباء وليس عن الشركة الطاعنة وبالتالي فلا يسري على العاملين لديها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

مكافأة نهاية العضوية

﴿٣٢٦﴾

الموجز: التزام المحاكم العادية بإحالة الدعاوى والطعون المنظورة أمامها والتي أصبحت خاضعة للقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ إلى محكمة القضاء الإداري المختصة أياً كانت الحالة التي كانت عليها الدعوى أو الطعن.

﴿الطعن رقم ٥٨٦٢ لسنة ٨٧ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤﴾

القاعدة: إذ كان النص في المادة الثانية والثالثة من مواد إصدار القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ بشأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية يدل على أن الدعاوى والطعون التي كانت تنظرها المحاكم العادية وأصبحت خاضعة لأحكام القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ سالف الإشارة إليه يتعين عليها إحالتها إلى محكمة القضاء الإداري المختصة أيا كانت الحالة التي عليها الدعوى أو الطعن. لما كان ذلك، وكان النزاع الماثل يدور حول أحقية المطعون ضده الأول في مكافأة نهاية العضوية بجمعية الرعاية الاجتماعية للعاملين بشركة القاهرة لتوزيع الكهرباء، وكانت هذه الأخيرة حسبما أورده الحكم المطعون فيه – وبما لا يمار فيه أي من الخصوم – خاضعة لأحكام القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ المذكور والذي حدد في مواد إصداره الاختصاص بنظر الدعوى إلى محكمة القضاء الإداري وإذ تصدى الحكم المطعون فيه لموضوع الدعوى فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن.

الفهرس الموضوعى

نقل العامل

﴿٣٢٧﴾

الموجز: سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته ونقل العامل في أي وقت. شرطه. أن يكون لمصلحة العمل. ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينه أو بالعمل في مكان معين طالما نُقل إلى وظيفة تعادل وظيفته في الدرجة والمرتب. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٦٤٢٠ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٦/٣**﴾

القاعدة: إذ كانت المادة ٦٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" الصادرة بالقرار رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول بها اعتبارا من ٢٠٠٣/١/٢٩ قد نصت على أن "يكون نقل العامل داخل التقسيمات التنظيمية للشركة من وظيفة لوظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته وتتوافر فيه شروط شغلها بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه" مفاده – وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض – أن لجهة العمل نقل العامل في أي وقت طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصا منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله إلى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد سلطة صاحب العمل في نقل موظفيه نقلا مكانيا أو من وظيفة إلى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للعمال على صالح العمل، إذ ليس للعامل من حقوق أكثر من ألا يمس النقل وظيفته في نوعها أو درجتها أو راتبها فإذا تم النقل في هذه الحدود والأسباب التي تتعلق بمصلحة العمل لم يكن للعامل حق في التضرر من النقل.

﴿٣٢٨﴾

الموجز: قرار النقل. تعييبه. وجوب أن يثبت العامل أنه افتقد مقوماته القانونية أو كان بقصد الإساءة له أو ستراً لجزاء تأديبي.

﴿**الطعن رقم ١٦٤٢٠ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٦/٣**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان لا يعيب قرار النقل إلا أن يثبت العامل أنه افتقد مقوماته القانونية لعدم استيفائه الشروط والأوضاع المقررة بأن تم دون ما يبرره من مقتضيات العمل ودواعيه أو بقصد الإساءة إلى العمل أو ستراً لجزاء تأديبي.

﴿٣٢٩﴾

الموجز: قرار الطاعنة بإجراء حركة تنقلات لتحقيق الانضباط في العمل ومعالجة بعض القصور شملت نقل المطعون ضده من وظيفة رئيس فرع إيرادات إلى العمل بالشئون الإدارية على ذات الدرجة الوظيفية والمالية. مؤداه. خلوه من التعسف وسوء القصد. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه بإلغاء قرار النقل استنادا لصدوره من رئيس قطاع الموارد البشرية دون تفويض وموافقة مجلس الإدارة. مخالفة للثابت بالأوراق وخطأ.

﴿**الطعن رقم ١٦٤٢٠ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٨/٦/٣**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن رئيس قطاع الموارد البشرية قد أصدر القرار موضوع الطعن بعد موافقة رئيس مجلس إدارة الطاعنة "شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء" على مذكرة رئيس قطاع الشئون التجارية بإجراء حركة تنقلات بعض رؤساء الأفرع لمعالجة بعض القصور في الفروع التجارية لتحقيق الانضباط و الانتظام في العمل شملت نقل المطعون ضده من وظيفة رئيس فرع إيرادات كهرباء المراغة للعمل بالشئون الإدارية لكهرباء طهطا، وكان خبير الدعوى قد أورد بتقريره أن النقل تم لذات الدرجة الوظيفية والمستوى المالي وخلت الأوراق مما يدل على أن هذا القرار لم يتنكب وجه المصلحة العامة أو أنه مشوب بالتعسف وسوء القصد مما يكون طلب إلغائه على غير أساس، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغائه على سند من أنه صدر من رئيس قطاع الموارد البشرية ودون تفويض أو موافقة رئيس مجلس إدارتها، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وخالف الثابت في الأوراق.

الفهرس الموضوعى

الفصل الرابع

الفهرس الموضوعى

الشركة المصرية للاتصالات

أقدمية

﴿٣٣٠﴾

الموجز: إقامة المطعون ضده لدعواه بطلب أحقيته في إرجاع أقدميته إلى وقت صدور قرار تعيينه في عام ١٩٩٤ وقت أن كانت الطاعنة هيئة عامة. أثره. اختصاص محاكم مجلس الدولة بنظرها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه في الموضوع ضمناً باختصاص القضاء العادي بنظرها. مخالفة للقانون.

﴿الطعن رقم ١٥٩٢٩ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١﴾

القاعدة: إذ كان النزاع الماثل يدور في أساسه حول أحقية المطعون ضده في إرجاع أقدميته في التعيين إلى تاريخ صدور قرار التعيين رقم ٦٠٤ لسنة ١٩٩٤ نفاذا للحكم الصادر في الدعوى ١٠٤٢ لسنة ٢٥ إدارية أسيوط والذي قضى بإلغاء ذلك القرار وما يترتب على ذلك من آثار، و كانت هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧٠٩ لسنة ١٩٥٧ قد تحولت إلى الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية بموجب القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٨٠ ثم إلى الشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" بتاريخ ١٩٩٨/٣/٢٧ بموجب القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨، فإن حقه في إرجاع أقدميته في التعيين إلى تاريخ صدور قرار التعيين رقم ٦٠٤ لسنة ١٩٩٤ يكون قد نشأ منذ تاريخ صدور ذلك القرار في ١٩٩٤/٥/١٨ وقت أن كانت الطاعنة هيئة عامة، ولما كان الحكم الصادر لصالح المطعون ضده من محكمة القضاء الإداري آنف البيان قد صدر بإلغاء قرار تلك الهيئة وما ترتب عليه من آثار، وكان من المقرر أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع. وكان طلب المطعون ضده في دعواه الراهنة يستند الى هذا الحكم مما مقتضاه أن الاختصاص بنظر الدعوى يكون معقودا لجهة القضاء الإداري أخذاً بنص المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، واذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وفصل في موضوع الدعوى وقضى بذلك ضمناً باختصاص القضاء العادي بنظرها فإنه يكون قد خالف القانون.

الفهرس الموضوعى

انهاء الخدمة

﴿٣٣١﴾

الموجز: إنهاء خدمة العامل في ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨. خلوه من نص يجيز إلغاء القرار وإعادته لعمله. مؤداه. انتهاء الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف. عدم خضوعه لرقابه القضاء إلا في خصوص طلب التعويض. الاستثناء. الفصل بسبب النشاط النقابي. م ٧١ ق ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿الطعن رقم ١٢٤٣٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٧﴾

القاعدة: إذ كان إنهاء خدمة العامل في ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة المصرية للاتصالات ولائحة نظام العاملين بها الصادرة نفاذاً للقانون المذكور قد خلا كل منهما من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته لعمله مؤداه أن هذا القرار ينهى الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل ويزيل الالتزامات المترتبة على العقود ولو اتسم بالتعسف ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض الناجم عنه إن كان له محل، إلا أن يكون الفصل بسبب النشاط النقابي فعندئذ يجب الحكم بإعادة العامل إلى عمله طبقاً لنص المادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تسرى على العاملين بشركة الاتصالات المصرية لعدم ورود نص في شأنها في النظام الخاص بهم وفق ما تقضى به الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون ١٩ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه.

﴿٣٣٢﴾

الموجز: إنهاء الطاعنة لخدمة المطعون ضده بسبب حصوله على تقرير ضعيف. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضاءه بإلغاء قرار الطاعنة وما يترتب على ذلك من آثار مالية وإعادته إلى عمله. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٢٤٣٥ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/٥/٧﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان المطعون ضده قد اقتصر في دعواه على طلب الحكم بإلغاء الأمر الإداري رقم ٣٠٥٩ لسنة ٢٠٠٦ فيما تضمنه من إنهاء خدمته مع كافة ما يترتب على ذلك من آثار. إذ كان الثابت بالأوراق أن هذا الإنهاء لم يكن بسبب النشاط النقابي وإنما بسبب حصوله على تقدير كفاية بتقدير ضعيف، فإن الحكم المطعون فيه إذ أجابه لطلباته فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٣٣﴾

الموجز: صدور ق ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية. مفاده. سريان قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون ولائحة نظام العاملين بالشركة. خلوهم جميعاً من نص يجيز إلغاء قرار إعادة العامل إلى عمله عند إنهاء خدمته. الاستثناء. الفصل بسبب النشاط النقابي. أثره. القرار الصادر بإنهاء الخدمة ينهي الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل بدفع الأجر ولو اتسم بالتعسف. عدم خضوعه لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض. قضاء الحكم المطعون فيه برفض طلب الطاعن بإلغاء قرار الفصل وإعادته إلى عمله استناداً إلى أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابي. صحيح.

﴿الطعن رقم ٥١٤٦ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/٢/١٣﴾

القاعدة : إذ كان إنهاء خدمة العامل في ظل العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة المصرية للاتصالات وإعمالاً للمادة الثانية من هذا القانون تسري عليه أحكام قانون العمل الخاص فيما لم يرد به نص في هذا القانون ولائحة نظام العاملين بالشركة المطعون ضدها "الشركة المصرية للاتصالات" الصادرة نفاذاً له، ولما كانت نصوص القانون سالف الذكر ولائحة نظام العاملين الصادرة نفاذاً له وقانون العمل الخاص الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ خلت جميعها من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله، بما مفاده أن هذا القرار ينهي الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل بدفع الأجر ولو اتسم هذا الإنهاء بالتعسف، ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه إن كان له مقتضى ما لم يكن هذا

الإنهاء بسبب النشاط النقابي فعندئذ يجب الحكم بإعادة العامل إلى عمله طبقاً لنص المادة ٧١ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل الخاص. لما كان ذلك، فإن الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه برفض طلب الطاعن بإلغاء قرار الفصل وإعادته إلى عمله وصرف ما يستحقه من أجر من تاريخ الفصل على أساس أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابي، وأن فسخ عقد العمل يترتب عليه زوال الالتزام بدفع الأجر لا يكون قد خالف القانون.

﴿٣٣٤﴾

الموجز: محكمة الموضوع. سلطتها في تقدير أدلة الدعوى واستخلاص الواقع منها. شرطه. إفصاحها عن مصادر الأدلة التي كونت منها عقيدتها وفحواها وأن يكون لها مأخذها الصحيح من الأوراق وأن تؤدي إلى النتيجة التي خلصت إليها. قضاء الحكم المطعون فيه برفض طلب الطاعن بالتعويض عن الفصل من العمل لصدور القرار من مجلس التأديب بالشركة المطعون ضدها دون استظهار ماهية المخالفات والأخطاء التي أدت إلى الفصل. قصور في التسبيب ومخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٥١٤٦ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/٢/١٣**﴾

القاعدة: لئن كان لمحكمة الموضوع الحق في تقدير أدلة الدعوى واستخلاص الواقع منها إلا أنه يتعين عليها أن تفصح عن مصادر الأدلة التي كونت منها عقيدتها وفحواها وأن يكون لها مأخذها الصحيح من الأوراق ثم تنزل عليها تقديرها ويكون مؤدياً إلى النتيجة التي خلصت إليها وذلك حتى يتأتى لمحكمة النقض أن تعمل رقابتها على سداد الحكم، وأن الأسباب التي أقيم عليها جاءت سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق وتتأدى مع النتيجة التي خلصت إليها. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب الطاعن بالتعويض عن الفصل من العمل على مجرد صدور هذا القرار من مجلس التأديب بالشركة المطعون ضدها "الشركة المصرية للاتصالات" دون أن يفطن إلى أن مجرد صدور قرار الفصل من هذا المجلس لا يمنع القضاء من إعمال رقابته على هذا القرار والتحقق من صحته، وقد جره هذا الخطأ إلى عدم استظهار ماهية

المخالفات والأخطاء التي ركنت إليها المطعون ضدها في فصل الطاعن ومدى ملائمة توقيع جزاء الفصل عن هذه الأخطاء وتلك المخالفات بما يعجز محكمة النقض عن مراقبة تطبيقه لصحيح القانون فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٣٣٥﴾

الموجز: تحول الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة. أثره. أحقية مجلس إدارتها في إصدار لائحة نظام العاملين بها. ق ١٩ لسنة ١٩٩٨.

﴿**الطعن رقم ٨٣٩٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٢**﴾

القاعدة: المقرر في – قضاء محكمة النقض– أنه لما كان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية قد أعطى لمجلس إدارة الشركة حق إصدار لائحة نظام العاملين بها.

﴿٣٣٦﴾

الموجز: انقطاع العامل عن العمل مدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو خمسة وعشرين يوماً متقطعة بغير إذن أو مبرر مشروع. أثره. اعتباره مقدماً استقالته. شرطه. إنذاره كتابة بعد مضي سبعة أيام من بدء الانقطاع المتصل وخمسة عشر يوماً من الغياب المتقطع. م ٧٩ من لائحة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات".

﴿**الطعن رقم ٨٣٩٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٢**﴾

القاعدة: إذ صدرت لائحة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" ونصت المادة ٧٩ منها على أن يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية : ١– إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر يقبله رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه وفى هذه الحالة يجوز

للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة، فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل. ٢ – إذا انقطع عن عمله بغير إذن مدداً تبلغ أكثر من خمسة وعشرين يوماً غير متصلة في السنة ولم يقدم عذراً تقبله الشركة تعتبر خدمته منتهية من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة ويتعين إنذار العامل كتابياً بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانيــة ... " بما مفاده أن العامل يعتبر مقدماً استقالته إذا انقطع عن العمل مدة تزيد على عشرة أيام متصلة أو خمسة وعشرين يوماً متقطعة وكان ذلك بغير إذن أو مبرر مشروع بشرط إنذاره كتابياً بعد مضى سبعة أيام من بدء الانقطاع المتصل أو خمسة عشر يوماً من بدء الغياب المتقطع.

﴿٣٣٧﴾

الموجز: الإنذار. مقصوده. عدم استلزام استلام العامل له. شرطه. توجيهه إليه في محل إقامته الذي أفصح عنه لجهة عمله. تحقق الغرض منه في حالة الغياب المتصل بإرساله قبل تمام مدة السبعة أيام أو بعدها. شرطه. عدم صدور قرار إنهاء الخدمة إلا بعد انقضاء المدة القانونية. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٨٣٩٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٢**﴾

القاعدة: إذ كان الإنذار القصد منه أن تستبين جهة العمل مدى إصرار العامل على تركه الخدمة وعزوفه عنها وفى الوقت ذاته إعلامه بما يراد اتخاذه حياله بسبب انقطاعه عن العمل تمكيناً له من إبداء عذره قبل اتخاذ هذا الإجراء الخطير، ولم يستلزم المشرع استلام العامل الإنذار الذى توجهه إليه جهة العمل عند الانقطاع عن العمل فهو ينتج أثره طالما وجه إليه في محل إقامته الذى أفصح عنه لجهة عمله، وأنه ولئن تطلبت اللائحة "لائحة الشركة المصرية للاتصالات" في حالة الغياب المتصل إرسال صاحب العمل للإنذار بعد سبعة أيام من الانقطاع إلا أنها لم ترتب على إرساله قبل اكتمال هذه المدة أي جزاء، طالما تحققت الغاية من الإجراء، ذلك أن الغرض من الإنذار – وعلى

ما جرى به قضاء محكمة النقض– أن تستبين جهة العمل مدى إصرار العامل على ترك العمـــل وعزوفه عنــه، وكذا إعلامه بما سوف يتخذ قبله من إجراءات حيال هذا الانقطاع حتى يتمكن من إبداء عذره قبل اتخاذ هذه الإجراءات، وتبعاً لذلك فإن الغرض من الإنذار يتحقق سواء أُرسل الإنذار قبل مدة الأيام السبعة أو بعدها ما دام صاحب العمل لم يصدر قرار إنهاء خدمة العامل إلا بعد انقضاء المدة القانونية ويرجع ذلك إلى أن هذا الميعاد لا يعدو أن يكون ميعاداً تنظيمياً لا يترتب على مخالفته أي بطلان.

﴿٣٣٨﴾

الموجز: انقطاع المطعون ضده عن العمل لأكثر من عشرة أيام متتالية دون تقديمه عذراً مقبولاً. عدم استجابته لإنذاره كتابياً بالعودة للعمل والانتظام فيه. أثره. انتفاء التعسف عن الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" في إصدارها قرار إنهاء خدمته. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك النظر. عيب.

﴿الطعن رقم ٨٣٩٥ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٩/٤/٢﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده قد انقطع عن عمله بدءاً من ٢٠٠٥/٩/١٤ ولم يستجب لإنذاره كتابياً بالعودة إلى عمله والانتظام فيه واستمر في الانقطاع عنه لأكثر من عشرة أيام متتالية دون أن يقدم عذراً مقبولاً فأصدرت الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" قرارها بإنهاء خدمته، فإنها تكون بمنأى عن قاله التعسف في استعمال الحق، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بالتعويض فإنه يكون معيباً.

ترقية

﴿٣٣٩﴾

الموجز: الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل. خضوعها لتقدير جهة العمل. عدم التزامها بشغل الوظيفة الخالية في تاريخ معين. ندب العامل للقيام بأعمال وظيفة تعلو وظيفة. لا يجوز المطالبة بالترقية

الفهرس الموضوعى

لهذه الوظيفة. م ٢/١٠، ١١ من ق ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية م ١ ،٢ لائحة نظام العاملين رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣.

﴿الطعن رقم ١٣٧٨٩ لسنة ٨١ ق – جلسة ٢٠١٨/١١/٢٢﴾

القاعدة: كان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية بعد أن نص في المادة الأولى منه على أن تحول الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى "الشركة المصرية للاتصالات" وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون أوجب في الفقرة الثانية من المادة العاشرة والمادة الحادية عشرة منه أن يستمر رئيس وأعضاء مجلس إدارة الهيئة الحالي في مباشرة أعمالهم بالشركة الجديدة إلى أن يتم تشكيل مجلس إدارة جديد وأن يستمر العمل باللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة لحين إصدار لائحة جديدة للشركة من مجلس إدارتها وفقاً للفقرة الأخيرة من المادة الثانية من القانون آنف البيان، وكان مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها قد أصدر بموجب هذا التفويض – القرار رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة المعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/٣/٢٤ والواجبة التطبيق على واقعة النزاع ونصت المادة الأولى منها على أن يعتمد مجلس الإدارة الهيكل التنظيمي للشركة كما يعتمد جداول توصيف وتقييم الوظائف في إطار الهيكل التنظيمي للشركة ويتضمن وصفاً لكل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئوليتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتقسيم وظائف الشركة إلى مجموعات وظيفية نوعية طبقاً لطبيعة العمل كما نصت مادتها الثانية على أن يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو النقل أو الندب أو الإعارة بمراعاة استيفاء الشروط اللازمة طبقاً لبطاقة وصف الوظيفة وأن الترقية ليست حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على الشركة أن تجريه متى توافرت فيه شروط الترقية إلى الوظيفة الأعلى حتى ولو كانت شاغرة إذ أن الشركة وحدها هي صاحبة الحق في تقدير الوقت المناسب لإجراء الترقية وفقاً لمتطلبات العمل ومصلحته ولا إلزام عليها في وجوب شغلها في تاريخ معين وأن مجرد ندب العامل للقيام بأعمال وظيفة أخرى تعلو الوظيفة التي يشغلها لا يبرر مطالبته بالترقية إلى تلك الوظيفة.

الفهرس الموضوعى

تسوية

﴿٣٤٠﴾

الموجز: تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة. جوازي لجهة العمل. مؤداه. عدم جواز إجبار جهة العمل على إعادة تعيينه في وظيفة معينة يطمح إليها دون أن يستوفى شروطها. عدم تغليب المصلحة الذاتية للعاملين على صالح العمل. قضاء الحكم المطعون فيه بتسوية حالة المطعون ضده طبقا للمؤهل الأعلى وما يترتب عليه من آثار. مخالفة للقانون. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٧٠٢٠ لسنة ٨٥ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/١٨﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – إن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة هو أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها، وأن العبرة في ذلك هي بالقرار الصادر بالتسوية، وليس للعامل أن يجبر جهة العمل على إعادة تعيينه في وظيفة معينه يطمح إليها دون أن يستوفى شروطها حرصاً منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو أدبية لما يترتب على ذلك من تغليب المصلحة الذاتية للعاملين على صالح العمل. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده التحق بالعمل لدى الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" بوظيفة "عامل فنى" بشهادة الإعدادية ثم أعيد تعيينه بوظيفة "فنى رابع" بمؤهل دبلوم معهد فنى صناعي، وإذ حصل على ليسانس الحقوق سنة ٢٠٠٣ قررت إدارة التعينات – بناء على طلبه – تسوية حالته بنظام التعاقد لمدة عام تحت الاختبار إلا أنه رفض وطلب تعيينه على وظيفة محددة هي باحث ثالث وسحب طلبه بالتسوية لعدم الاستجابة لرغبته بما مفاده أنه قد تراجع عن طلب التسوية بمؤهله الأعلى الجديد، وإذ كان التعيين في الوظائف من سلطة رب العمل في تنظيم منشأته أو إعادة تنظيمها طبقاً لاحتياجات العمل ولا يجوز لأحد إجباره على ذلك أو فرض عامل قسرًا عليه الأمر الذي تكون معه الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" قد طبقت صحيح القانون ولا يمكن نسبة أي خطأ إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بأحقية المطعون ضده

الفهرس الموضوعى

في شغل وظيفة "باحث ثالث" وما يترتب على ذلك من فروق مالية يكون قد خالف القانون.

﴿٣٤١﴾

الموجز: تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة. مؤداه. اعتبار العاملين بها من العاملين بشركات خاصة. أثره. انطباق قانون العمل عليهم فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح. الدعاوى التي ترفع من العاملين بالشركة من تاريخ العمل بالقانون ١٩ لسنة ١٩٩٨. خضوعها للقضاء العادي دون القضاء الإداري.

﴿**الطعن رقم ١٤٠٤٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة الأولى والثانية والرابعة عشر من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ أن العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية بعد تحويلها إلى شركة مساهمة قد أصبحوا في عداد أشخاص القانون الخاص وينطبق عليهم قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في لوائح نظام العاملين بالشركة، وهو ما ينعقد معه الاختصاص بالدعاوى التي ترفع من العاملين بالشركة اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ – لجهة القضاء العادي دون القضاء الإداري.

﴿٣٤٢﴾

الموجز: تسوية حالة العاملين الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة. جوازي لجهة العمل. م ٢١ لائحة الطاعنة. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك والقضاء بإلزام الطاعنة بتسوية حالة كل من المطعون ضدهما بالمؤهل الأعلى. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٤٠٤٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/١٠**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٢١ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارتها رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣

والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/٣/٢٤، ومن قبله نص المادة ١٩ من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ – وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض– أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أو على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة وهى أمر جوازي للشركة الطاعنة تقدره وفقاً لاحتياجات العمل لديها، إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العلمية ولا يجوز إجبارها على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد الحصول عليها. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة تسوية حالة كل من المطعون ضدهما بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة اعتباراً من تاريخ حصوله عليه وعدم الاعتداد بما تم لهما من تسويات مغايرة لذلك، وما يترتب من آثار، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٣٤٣﴾

الموجز: إعادة التعيين بالمؤهل الأعلى. جوازي لجهة العمل. م ٢١ من لائحة الشركة المصرية للاتصالات.

﴿الطعن رقم ٣٧٨٩ لسنة ٨٣ ق . جلسة ٢٠١٩/٣/١٣﴾

القاعدة : مفاد النص في المادة ١٩ من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ – المنطبقة على واقعة النزاع – والمقابلة للمادة ٢١ من لائحة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣ الصادرة نفاذاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية أن تسوية حالات العاملين الحاصلين على مؤهلات دراسية أعلى أثناء الخدمة سواء في ظل العمل باللائحة رقم ٢٠٠ لسنة ١٩٨٢ أو اللائحة رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣ هو أمر جوازي لجهة العمل وفقاً لاحتياجات العمل لديها إذا ما رأت الإفادة من خبراتهم العلمية، ولا يجوز إجبار الطاعنة على إعادة تعيينهم في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأعلى لمجرد حصولهم عليها.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٤٤﴾

الموجز: عدم تعيين المطعون ضدهما على وظائف تناسب المؤهل الأعلى الذي حصلا عليه أثناء خدمتهما. مفاده. عدم حاجة الطاعنة للاستفادة من خبرتهما العلمية. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بإعادة تسوية الحالة الوظيفية لهما وفقاً للمؤهل العلمي الذي حصلا عليه استناداً لقاعدة المساواة. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٣٧٨٩ لسنة ٨٣ ق . جلسة ٢٠١٩/٣/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت بالأوراق أن عدم الموافقة على تعيين المطعون ضدهما على وظائف تناسب المؤهل الأعلى الذي حصل عليه كل منهما أثناء الخدمة ينبئ عن عدم حاجة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" في الاستفادة من خبرتهما العلمية، ومن ثم فلا يجوز إجبارها على ذلك، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعنة بإعادة تسوية الحالة الوظيفية للمطعون ضدهما وفقاً للمؤهل الأعلى الذي حصل عليه كل منهما أثناء الخدمة من تاريخ الحصول عليه، ونقلهما إلى المجموعة التخصصية واحتساب الفروق المالية المترتبة على ذلك إعمالاً لقاعدة المساواة رغم إنه لا يجوز الاستناد إلى قاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

﴿٣٤٥﴾

الموجز: تعيين العامل بالشركة المصرية للاتصالات بعد صدور القانون ١٩ لسنة ١٩٩٨. حالتين. الأولى لغير شاغلي الدرجتين الأولى والثانية الحاصل أثناء خدمته على مؤهل أعلي في وظيفة تناسب هذا المؤهل. شرطه. تناسب المؤهل مع احتياجات الطاعنة وتوافر وظيفة شاغرة تناسبه في تاريخ حصوله عليه أو حصوله على الدرجة المالية المحددة له واستيفائه لاشتراطات وضوابط شغلها. مؤداه. احتساب أقدميته في الوظيفة التي يُعين عليها من تاريخ حصوله على المؤهل الأعلى أو الدرجة المحددة للمؤهل أيهما أقرب ومنحه الأجر المقرر لهذه الوظيفة وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر. الثانية لشاغلي أياً من الدرجتين الأولى أو الثانية بمجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية يُكتفى بمنحه علاوتين من علاوات الدرجة التي يشغلها في تاريخ حصوله على المؤهل. م ٢٠ من اللائحة.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ١٥٨٩٢ لسنة ٨٠ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣**﴾

القاعدة: النص في المادة "٢٠" من لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ الصادرة نفاذاً للقانون ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية .... على أنه "في حالة حصول العامل على مؤهل دراسي أعلى يتناسب مع أعمال الشركة واحتياجاتها، وعلى ضوء الدرجات الشاغرة بموازنة الشركة يُعين بوظيفة تتناسب مع مؤهله الجديد بشرط توافر متطلبات شغله لهذه الوظيفة، وتحدد أقدميته من تاريخ حصوله على المؤهل أو الدرجة المحددة للمؤهل أيهما أقرب وبمنح الأجر المقرر للدرجة المعين عليها وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر. أما بالنسبة للعاملين الشاغلين الدرجتين الأولي والثانية من مجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية الذين يحصلون علي مؤهل عال أثناء الخدمة فيُمنحون علاوتين من علاوات درجة الوظيفة التي يشغلونها وقت الحصول على المؤهل" يدل علي أنه يُشترط لتعيين العامل من غير شاغلي الدرجتين الأولى والثانية الذي يحصل أثناء خدمته علي مؤهل أعلي في وظيفة تناسب هذا المؤهل أن يكون هذا المؤهل يتناسب مع احتياجات الطاعنة، وأن تتوافر وظيفة شاغرة تناسب هذا المؤهل في تاريخ حصوله عليه أو حصوله علي الدرجة المالية المحددة لهذا المؤهل مع استيفاء العامل لاشتراطات وضوابط شغلها، فإذا توافرت هذه الشروط تُحسب أقدميته في الوظيفة التي يُعين عليها من تاريخ حصوله علي المؤهل الأعلى أو الدرجة المحددة للمؤهل أيهما أقرب، ويُمنح في هذه الحالة الأجر المقرر لهذه الوظيفة وعلاوة من علاواتها أو مرتبه السابق مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر. أما إذا كان العامل من شاغلي أي من الدرجتين الأولى أو الثانية بمجموعة الوظائف المكتبية أو الفنية، فيُكتفى بمنحه علاوتين من علاوات الدرجة التي يشغلها وفي تاريخ حصوله على المؤهل.

﴿٣٤٦﴾

الفهرس الموضوعى

الموجز: تسوية حالة العامل بالشركة المصرية للاتصالات لحصوله على مؤهل أعلى. حالتين. الأولى حصوله على المؤهل الأعلى أثناء شغله لوظيفة من الدرجة الثالثة يكون على وظيفة تناسب هذا المؤهل. احتساب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على هذا المؤهل أو الدرجة المالية المحددة لهذه الوظيفة. شرطه. وجود وظيفة شاغرة واستيفائه لشروط شغلها. الثانية أثناء شغله لوظيفة من الدرجة الثانية يخضع لأحكام لائحة الطاعنة ٦١١ لسنة ٢٠٠٣. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضدهما في تسوية حالتهما الوظيفية بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه كل منهما واحتساب أقدميتهما من تاريخ حصولهما عليه دون بيان توافر وظيفة شاغرة تتناسب مع هذا المؤهل ومدى استيفائهما لشروط شغلها. مخالفة للثابت بالأوراق وقصور في التسبيب ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ١٥٨٩٢ لسنة ٨٠ ق. جلسة ٢٠١٩/١١/١٣﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من المستندات المقدمة من الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" رفق الطعن أن المطعون ضده الأول حصل أثناء الخدمة علي بكالوريوس التجارة شعبة محاسبة جامعة القاهرة دور يناير سنة ٢٠٠١ وقت أن كان شاغلاً لوظيفة فني ثالث تلغراف بالدرجة الثالثة، وأن الطاعنة قامت بترقيته في ٢٠٠٢/٤/١ إلى وظيفة فني ثان حركة تلغراف وتليفون ومنحته علاوتين من علاوات الدرجة الثالثة التي كان يشغلها وقت حصوله علي المؤهل الأعلى إعمالاً للفقرة الثانية من المادة "٢٠" المشار إليها آنفاً، ثم عادت وأبرمت معه عقد عمل جديد اعتدت فيه بهذا المؤهل وعينته على وظيفة أخصائي ثالث تمويل ومحاسبة بالدرجة الثالثة بمجموعة الوظائف الإدارية بموجب قرارها رقم ٣٠٨٥ الصادر في ٢٠٠٦/٩/٢٤ على أن تُحسب أقدميته في هذه الوظيفة اعتباراً من تاريخ استلام مهام عمله في هذه الوظيفة، والثابت أيضاً من هذه المستندات أن المطعون ضده الثاني حصل أثناء الخدمة علي بكالوريوس تكنولوجيا هندسة القوى والآلات الكهربية دور أكتوبر سنة ٢٠٠٦ من جامعة الزقازيق، وأنه كان يشغل وظيفة فني ثان هندسة وقت حصوله على هذا المؤهل، وأن الطاعنة أبرمت معه عقد عمل جديد اعتدت فيه بهذا المؤهل وعينته علي وظيفة مهندس ثالث على أن تُحتسب أقدميته فيها من تاريخ استلامه لهذه الوظيفة، ومفاد ما سلف أن المطعون ضده الأول وباعتباره كان شاغلاً لوظيفة من الدرجة الثالثة وقت حصوله على المؤهل الأعلى سنة ٢٠٠١، فإنه وإعمالاً للفقرة الأولى من المادة "٢٠" من لائحة الطاعنة سالفة البيان يكون من حقه تسوية حالته على وظيفة تناسب هذا المؤهل وتُحتسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله

الفهرس الموضوعى

علي هذا المؤهل أو الدرجة المالية المحددة لهذه الوظيفة شريطة أن تكون هذه الوظيفة شاغرة، وأن يكون مستوفياً لشروط شغلها، بينما تخضع تسوية الحالة الوظيفية للمطعون ضده الثاني لأحكام لائحة الطاعنة رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضدهما في تسوية حالتهما الوظيفية بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه كل منهما، واحتساب أقدميتهما من تاريخ حصول كل منهما على هذا المؤهل الأول في سنة ٢٠٠١، والثاني في سنة ١٩٩٩ أخذاً بتقرير الخبير المقدم في الدعوى رغم تقديم الطاعنة شهادة حصول المطعون ضده الثاني على المؤهل الأعلى الثابت بها حصوله على هذا المؤهل كان في أكتوبر سنة ٢٠٠٦، ودون أن يُبين في مدوناته ما إذا كان الهيكل الوظيفي للطاعنة كان يتضمن وظيفة شاغرة وممولة وقت حصول المطعون ضده الأول على المؤهل الأعلى تتناسب مع هذا المؤهل، وما إذا كان المطعون ضده قد استوفى اشتراكات شغلها أم لا ومبررات الطاعنة في حجب التسوية عنه وفقاً لحكم الفقرة الأولى من المادة "٢٠" السالفة، ولم يستظهر أيضاً الأحكام والشروط والضوابط التي تتضمنها لائحة سنة ٢٠٠٣، ومدى استيفاء المطعون ضده الثاني لاشتراطات إعادة تسوية حالته بالمؤهل الأعلى الذي حصل عليه وفقاً لهذه اللائحة، وما إذا كانت التسوية التي أجرتها الطاعنة للمطعون ضدهما بموجب عقود عمل جديدة، تتفق وما تقضي به لائحتي سنة ١٩٩٩، ٢٠٠٣ أم لا، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته الثابت بالأوراق قد شابه القصور في التسبيب وخالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

تعيين

﴿٣٤٧﴾

الموجز: تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية. مؤداه. سريان اللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة حتى يضع مجلس إدارة الشركة لائحة جديدة تكون الأساس في تنظيم علاقات العاملين بها. اعتبار قانون العمل مكملاً لأحكام اللائحة في حالة خلوها من تنظيم وضع ما. المواد ١، ٢/٢، ١٠ /٢، ١١ ق ١٩ لسنة ١٩٩٨.

﴿الطعن رقم ١٢١٠٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٧/٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: مفاد نص المواد الأولى والثانية والفقرة الثانية من المادة العاشرة والمادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة يدل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن أحكام اللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة الشركة لائحة جديدة وفقاً لأحكام هذا القانون تكون هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بها ولو تعارض مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر، وأن قانون العمل مكمل لأحكامها فتسرى أحكامه على تلك العلاقات عند خلو اللائحة من نص بشأنها.

﴿٣٤٨﴾

الموجز: تعيين العامل الحاصل على مؤهل دراسي أعلى من المؤهل المعين به. شرطه. توافر الوظيفة الشاغرة والشروط اللازمة لشغلها. تقدير ذلك من سلطة الشركة. علة ذلك. عدم جواز فرض العامل عليها قسرا ليشغل ما يريده من وظائف. تمام التعيين. أثره. منحه الأجر المقرر لها وعلاوة من علاواتها أو ما كان يتقاضاه من راتبه مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر مع احتساب أقدميته فيها من تاريخ تعيينه عليها أيا كانت المجموعة النوعية التي ينتمي إليها. م ٢٠ من اللائحة.

﴿الطعن رقم ١٢١٠٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٧/٦﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٢٠ من لائحة نظام العاملين بالشركة "المصرية للاتصالات" الصادرة بالقرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ بتاريخ ١٩٩٩/٦/١ في خصوص حصول العامل على مؤهل أعلى وشروط وضوابط أقدمية العاملين بها أن العامل الحاصل على مؤهل دراسي أعلى من المؤهل المعين به ويتناسب وأعمال الشركة الطاعنة واحتياجاتها يتم تعيينه بوظيفة تتناسب ومؤهله الجديد طالما توافرت الوظيفة الشاغرة بموازنة الشركة وكذا الشروط اللازمة لشغلها مع منحه الأجر المقرر لها وعلاوة من علاواتها أو ما كان يتقاضاه من راتبه مضافاً إليه هذه العلاوة أيهما أكبر مع احتساب أقدميته فيها من تاريخ تعيينه عليها أياً كانت المجموعة النوعية التي ينتمى إليها، وأن تقدير مدى احتياجات الشركة لهذه المؤهلات لشغل الحاصلين عليها لوظائف شاغرة

لديها يرجع لسلطتها التقديرية دون معقب متى خلا الأمر من إساءة استعمال السلطة إذ لا يجوز فرض العامل قسراً عليها ليشغل ما يريده من وظائف.

﴿٣٤٩﴾

الموجز: عدم التزام المطعون ضده بالضوابط والشروط التي وضعتها الطاعنة لتسوية حالة العاملين الحاصلين على مؤهل أعلى. قضاء الحكم المطعون فيه بتسوية حالته وإعادة تعيينه بالدرجة الرابعة بالمساواة بعمال في مجموعات وظيفية أخرى بالمخالفة للقواعد التي وضعتها الطاعنة مع عدم ثبوت تعسفها. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٢١٠٦ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٧/٦**﴾

القاعدة: إذ كان البين من الأوراق أن مجلس إدارة الشركة "المصرية للاتصالات" قد وضع ضوابط وشروط تسوية حالة العاملين بالطاعنة الحاصلين على مؤهلات أعلى من المؤهلات المعينين بها وأن المطعون ضده الأول لم يلتزم بتلك الضوابط والشروط إذ رفض التقدم بإقرار قبوله إعادة التعيين على الدرجة الرابعة المقابلة للمؤهل المتوسط الحاصل عليه أثناء الخدمة وذلك اعتباراً من ٢٠٠٠/٦/١٤ وأنه يشغل وظيفة تنتمى لمجموعة الوظائف الحرفية خلافاً لزملائه المسترشد بهم الذين يشغلون وظائف بمجموعات وظيفية أخرى مما لا تجوز معه المقارنة بهم، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى – استناداً لتقرير الخبير – بتسوية حالته بالمؤهل الأعلى وإعادة تعيينه بالدرجة الرابعة الفنية اعتباراً من تاريخ حصوله على المؤهل الأعلى في سنة ١٩٩٠ بالمساواة بعمال في مجموعات وظيفية أخرى بالرغم من انتفاء عناصر المساواة ومخالفتها للقواعد التي وضعتها الطاعنة بمقتضى سلطتها التقديرية وفقاً للائحة وخلو الأوراق مما يفيد تعسف الطاعنة في استعمالها للسلطة لعدم تسويتها لحالة المطعون ضده، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

تقدير كفاية

﴿٣٥٠﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين. صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. رأى الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو الرئيس الأعلى. مجرد اقتراحات تعرض عليها لها أن تأخذ بها أو تعدلها. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه. أن يكون التقدير مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿**الطعن رقم ١٠٣٧٢ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٠**﴾

القاعدة: مفاد المادة ٢٨، ٣٤ من لائحة الشركة المصرية للاتصالات أن لجنة شئون العاملين في ظل أحكام هذه اللائحة هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو الرئيس الأعلى هي مجرد اقتراحات تُعرض على اللجنة التي لها أن تأخذ بها أو تُعدلها ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مُبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿٣٥١﴾

الموجز: إخطار العامل بأوجه النقص في تقرير كفايته. عدم ارتباطه بدرجة الكفاية التي قدرتها له جهة الإدارة. ارتباطه بالهبوط الذي طرأ على مستوى أداؤه عما كان عليه سابقاً. مؤداه. لا يعد إجراءاً جوهرياً. إغفاله. لا بطلان. حصوله على تقرير كفاية بمرتبة ضعيف. أثره. يجوز للجنة التظلمات إنهاء خدمته أو نقله لعمل آخر يناسب قدراته.

﴿**الطعن رقم ١٠٣٧٢ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٠**﴾

القاعدة: إذ كان إخطار العامل بأوجه النقص لا يرتبط بدرجة الكفاية التي قدرتها له جهة الإدارة إنما يرتبط أساساً بالهبوط الذى طرأ على مستوى الأداء للعامل عما كان عليه سابقاً بصرف النظر عن الدرجة التي وضعتها له جهة الإدارة طالما كانت أقل من

الفهرس الموضوعى

الدرجة الحاصل عليها في العام السابق على التقرير محل الطعن، والإخطار في هذه الحالة لا يرقى إلى مرتبة الإجراء الجوهري الذى يترتب على إغفاله بطلان تقرير الكفاية، وأنه عند حصول العامل على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف يُعرض أمره على لجنة التظلمات بالشركة التي يجوز لها إنهاء خدمته أو منحه فرصة في ذات عمله أو نقله لعمل آخر يتناسب مع قدراته.

﴿٣٥٢﴾

الموجز: تقدير كفاية المطعون ضده بمرتبة ضعيف لوجود عجز بعهدته بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٩ وتم مجازاته بالخصم عشرة أيام من راتبة وصيرورته نهائياً لرفض تظلمه من لجنة التظلمات التي ارتأت إنهاء خدمته. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضاءه بتعديل درجة كفاية إلى جيد وإلغاء قرار فصله. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٠٣٧٢ لسنة ٧٥ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٠﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين قدرت كفاية المطعون ضده عن الفترة من ٢٠٠٠/١/١ حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بمرتبة ضعيف لخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي أثناء عمله وكيلاً لمكتب تليفون وتلغراف "جهينة" باكتشاف وجود عجز بعهدته بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٩ قدره مبلغ ٨٤٢٥ جنيه قام بسداده بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٤ وتم مجازاته بخصم العشرة أيام من راتبه وأصبح التقرير نهائياً برفض تظلمه من لجنة التظلمات المختصة التي ارتأت إنهاء خدمته فإن قرار لجنة شئون العاملين يكون مُبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه بتعديل تقرير كفاية المطعون ضده من ضعيف إلى جيد وإلغاء قرار فصله مع ما يترتب على ذلك من آثار على مجرد القول أن تقدير كفايته وضع عن عام ونصف وأن مجموع الجزاءات الموقعة عليه خلال تلك الفترة لم تتجاوز عقوبة الخصم عشرة أيام من راتبه وأن الطاعنة لم تخطره بأوجه الضعف التي شابت أداءه لعمله، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٥٣﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. رأى الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو الرئيس الأعلى. مجرد اقتراحات تعرض عليها لها أن تأخذ بها أو تعدلها مبينة أسباب التعديل. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢١٩٦ لسنة ٧٤ ق. جلسة ٢٠١٦/١٠/٢٦**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مؤدى النص في المادة ٢٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" على أن لجنة شئون العاملين في ظل أحكام هذه اللائحة هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية، وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو الرئيس الأعلى هي مجرد اقتراحات تُعرض على اللجنة التي لها أن تأخذ بها أو تعدلها على أن تبين مبررات أية تعديلات ترى إدخالها.

﴿٣٥٤﴾

الموجز: اعتماد لجنة شئون العاملين تقدير كفاية المطعون ضده بدرجة "جيد جداً" الصادر من المدير العام بجهة عمله. مؤداه. تقديرها مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة. قضاء الحكم المطعون فيه بتعديل درجة الكفاية إلى "ممتاز" استناداً لتقدير الرئيس المباشر للمطعون ضده دون أن ينسب إلى قرار اللجنة إساءة استعمال السلطة. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢١٩٦ لسنة ٧٤ ق. جلسة ٢٠١٦/١٠/٢٦**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من تقرير الخبير المقدم في الدعوى أن المدير العام قدر كفاية المطعون ضده عن الفترة ٢٠٠٠/١/١ حتى ٢٠٠١/٦/٣٠ بدرجة "جيد جداً"، وأن لجنة شئون العاملين رأت تقدير كفايته بهذه الدرجة، وكان تقدير جهة العمل لنشاط العامل وكفايته هو من صميم عملها ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مبرءً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بتأييد الحكم المستأنف بتعديل درجة كفاية المطعون ضده إلى درجة ممتاز على

مجرد القول أن الرئيس المباشر قرر كفايته بدرجة ممتاز ، وأن المدير العام خفض هذا التقدير دون إبداء أسباب لذلك ودون أن ينسب إلى قرار لجنة شئون العاملين عيب إساءة استعمال السلطة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٥٥﴾

الموجز: إعلان العامل بصورة من تقرير كفايته. واجب في حالة حصوله على درجة متوسط أو ضعيف. إجراء حتمي تنفتح به مواعيد التظلم. المادتان ٢٧، ٢٨ من اللائحة. إغفال هذا الإجراء أو التأخير فيه. أثره. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٣٢٦٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/٨﴾

القاعدة: مفاد النص في المادتين ٢٧ ، ٢٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "المصرية للاتصالات" والصادرة نفاذاً للمادة ١١ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٠٣/٣/٢٤ – المنطبقة على واقعة النزاع – أن اللائحة وإن أوجبت إعلان العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شؤون العاملين الفرعية في حالة حصوله على درجة متوسط أو ضعيف كإجراء حتمي تنفتح به مواعيد التظلم من هذا التقرير، إلا أنها لم تضع جزاءً على إغفال هذا الإجراء أو التأخر فيه ولم ترتب البطلان على عدم مراعاته باعتباره إجراءً منفصلاً عن تقرير الكفاية ولاحقاً لاعتماده من لجنة شؤون العاملين.

﴿٣٥٦﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. رأى الرئيس المباشر أو مدير الإدارة المختصة. مجرد اقتراحات تعرض عليها لها أن تأخذ بها أو تعدلها مبينة أسباب التعديل. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٣٢٦٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/٨﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كانت لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية، وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو مدير الإدارة المختصة هي مجرد اقتراحات تعرض عليها ولها أن تأخذ بها أو تعدلها، وعليها إذا ارتأت تعديل على مرتبة الكفاية المعروض بها التقرير أن تبين أسباب هذا التعديل حتى يمكن لجهة التظلم أو المحكمة أن تبسط رقابتها على هذه الأسباب.

﴿٣٥٧﴾

الموجز: اعتماد لجنة شئون العاملين تقرير كفاية المطعون ضده بدرجة متوسط الصادر من رئيسه المباشر ومدير إدارته دون تعديل. مؤداه. قرارها بمنأى عن التعسف. قضاء الحكم المطعون فيه ببطلان التقرير لإعلانه به بعد الميعاد. خطأ وفساد. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٣٢٦٨ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٦/١٢/٨**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق أن الرئيس المباشر للمطعون ضده ومدير إدارته قد قدرا كفايته عن الفترة من ٢٠٠٣/٧/١ حتى ٢٠٠٤/٦/٣٠ بدرجة متوسط، وأن لجنة شؤون العاملين اعتمدت تقدير كفايته عن هذه الفترة بذات الدرجة دون أن تجرى عليها ثمة تعديل، ومن ثم فإن قرارها في هذا الشأن يكون بمنأى عن التعسف، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى ببطلان هذا التقرير بمقولة إن المطعون ضده أعلن بالتقرير بعد الميعاد المنصوص عليه بالمادة ٢٧ من لائحة الطاعنة على الرغم من أن التراخي في الإعلان لا يترتب عليه بطلان التقرير سيما وأنه لم يفوت على المطعون ضده التظلم من التقرير إذ الثابت أنه وإذ أعلن بالتقرير في ٢٠٠٥/٣/١٣ وتظلم منه أمام اللجنة المختصة ورفض تظلمه موضوعاً، كما أن اللجنة لم تجر ثمة تعديل على درجة الكفاية على نحو ما سلف فإنه يكون فضلاً عما شابه من فساد في الاستدلال قد أخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٥٨﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. رأى الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو الرئيس الأعلى. مجرد اقتراحات تعرض عليها لها أن تأخذ بها أو تعدلها ولا رقابة عليها في ذلك. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه أن يكون تقريرها مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿**الطعن رقم ١٦٧٩١ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/٩**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن مفاد نص المادة ٢٨ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة " الشركة المصرية للاتصالات" رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ – الواجبة التطبيق على واقعة النزاع – أن لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو الرئيس الأعلى هي مجرد اقتراحات تعرض على اللجنة التي لها أن تأخذ بها أو تعدلها ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿٣٥٩﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية. رأى الرئيس المباشر أو المدير المحلى. مجرد اقتراحات تعرض على اللجنة تأخذ به أو تعدله. لا رقابة عليها في ذلك. شرطه. أن يكون تقديرها مبرءاً الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿**الطعن رقم ١٤٨٤٧ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٤/٢**﴾

القاعدة: مفاد النص في المادة ٢٨ من لائحة العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" والصادرة بالقرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ والمعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٦/١ والواجبة التطبيق على موضوع النزاع – أن لجنة شئون العاملين في ظل أحكام هذه اللائحة هي الجهة صاحبه الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام

التقارير الدورية وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو المدير المحلى أو الرئيس الأعلى هي مجرد اقتراحات تعرض على اللجنة التي لها أن تأخذ بها أو تعدلها ولا رقابة عليها في ذلك طالما كان هذا التقدير مبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.

﴿٣٦٠﴾

الموجز: تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية. مؤداه. وجوب استمرار رئيس وأعضاء مجلس إدارة الهيئة في مباشرة أعمالهم بالشركة إلى أن يتم تشكيل مجلس إدارة جديد. ق ١٩ لسنة ١٩٩٨. توقيع جزاء تأديبي على العامل بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد عن عشرة أيام. مؤداه. عدم جواز تقدير كفايته بمراتب جيد وجيد جداً وممتاز. م ٢٥ من لائحة الطاعنة الصادرة طبقاً لق ١٩ لسنة ١٩٩٨ وبنده من نموذج مقياس الأداء. تقدير لجنة شئون العاملين كفاية المطعون ضده بمرتبة متوسط استناداً لمجازاته تأديباً بخصم يوم من راتبه. خلوه من الانحراف وإساءة استعمال السلطة. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وعدم تفرقته بين جزاء الخصم من الأجر والوقف عن العمل المحدد بمدة عشرة أيام. خطأ.

﴿الطعن رقم ١١٩٣٦ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٧/١١/٥﴾

القاعدة: إذ كان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨–بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى "الشركة المصرية للاتصالات" وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون أوجب في الفقرة الثانية من المادة العاشرة والمادة الحادية عشرة منه أن يستمر رئيس وأعضاء مجلس إدارة الهيئة الحالي في مباشرة أعمالهم بالشركة الجديدة إلى أن يتم تشكيل مجلس إدارة جديد، وأن يستمر العمل باللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة لحين إصدار لائحة جديدة للشركة من مجلس إدارتها وفقاً للفقرة الأخيرة من المادة الثانية من القانون آنف البيان، وكان مجلس إدارة الشركة الطاعنة قد أصدر بموجب هذا التفويض، القرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة المعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٦/١ – والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – ونصت المادة ٢٥ منها – على نحو ما سجله الحكم الابتدائي – على أن " ... ويحدد

مستوى أداء العامل لواجبات وظيفته بمقتضى تقرير سنوي ويتضمن درجة كفايته في أداء العمل في المواعيد المقررة أو المناسبة أو انتظامه في أدائه وغير ذلك من العناصر المؤثرة ويكون مقياس كفاية الأداء طبقاً للنموذج المعتمد من رئيس مجلس الإدارة ... وقد نص البند الخامس من النموذج سالف الذكر على أنه "لا يجوز تقدير كفاية العامل على الفئات المبينة فيما يلى بمراتب جيد، جيد جداً، ممتاز : أ- ... ب – العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبي بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد عن عشرة أيام...، لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين قدرت كفاية المطعون ضده عن الفترة من ٢٠٠٤/٧/١ حتى ٢٠٠٥/٦/٣٠ بمرتبة متوسط استناداً إلى مجازاته تأديبياً بخصم يوم من راتبه وتحميله مبلغ ١١٦,٩٥ جنيه قيمة مكالمات خاصة أجراها على تليفون كمبيوتر التلغراف ومن ثم يكون تقرير كفايته على هذا النحو موافقاً لصحيح القانون ومبرءاً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بعدم الاعتداد بتقدير كفاية المطعون ضده عن الفترة محل النزاع وما يترتب على ذلك من آثار بمقولة إن الجزاء التأديبي الموقع عليه لا يزيد عن عشرة أيام حال أن تلك المدة المذكورة خاصة بجزاء الوقف عن العمل دون أن تمتد لجزاء الخصم من الأجر الموقع على المطعون ضده فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٦١﴾

الموجز: لجنة شئون العاملين. صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين للتقارير الدورية. رأي الرئيس المباشر أو مدير الإدارة المختص. مجرد اقتراحات تعرض عليها. مؤداه. لها أن تأخذ بها أو تعدلها. سلطتها في ذلك ليست مطلقة. شرطها. اتفاق تقديرها وأحكام القانون وابتنائه على عناصر لها أصل ثابت مع بيان أسباب التعديل إن ارتأت إجراؤه. علة ذلك. تخفيض لجنة شئون العاملين لتقدير كفاية المطعون ضدها عن سنة النزاع دون إيراد الأسباب. أثره. بطلان التقرير.

﴿الطعن رقم ١٢٩٤٣ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/١٦﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن لجنة شئون العاملين في نظم العاملين كافة هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاية العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية، وأن ما يسبق قرارها في هذا الشأن من إجراءات تتعلق برأي الرئيس المباشر أو مدير الإدارة المختص هي مجرد اقتراحات تُعرض عليها، ولها أن تأخذ بها أو تعدلها، إلا أن سلطتها هذه ليست مطلقة، بل مقيدة بأن يكون تقديرها متفقاً وأحكام القانون واللائحة الصادرة نفاذاً له، وأن يقوم ذلك التقدير على عناصر ثابتة لها أصلها الثابت من ملف خدمة العامل أو من غيره من المصادر المتعلقة بعمله أو معلومات رؤسائه، وأنَّ عليها إذا ارتأت إجراء تعديل على مرتبة الكفاية المعروض بها التقرير، أن تبين أسباب هذا التعديل حتى يمكن لجهة التظلم أو المحكمة أن تبسط رقابتها على هذه الأسباب للوقوف على مدى صحتها. لما كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن الرئيس المباشر للمطعون ضدها قد اقترح وضع تقرير كفاية لها عن الفترة من ٢٠٠٥/٧/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ بمرتبة جيد، إلا أن لجنة شئون العاملين قامت بتقدير كفايتها عن سنة النزاع بمرتبة متوسط دون أن تورد أسباباً لهذا التخفيض مما يصم تقريرها بالبطلان.

﴿٣٦٢﴾

الموجز: تقدير كفاية العامل. خضوعه لرقابة القضاء في الأسباب التي بُني عيها أو في الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده. شرط. ألا تُجاوز حد التقرير ببطلانه أو تعديله. علة ذلك. قضاء الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه بتعديل درجة كفاية المطعون ضدها من مرتبة متوسط إلى مرتبة جيد. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٢٩٤٣ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/١٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تقدير كفاية العامل يخضع لرقابة القضاء سواءً في الأسباب التي بُني عليها أو في الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده، إلا أن رقابته في هذا الشأن لا يصح أن تُجاوز حد التقرير ببطلانه أو عدم الاعتداد به، إذ لا يجوز للقضاء أن يُقيم نفسه محل جهة العمل في تقدير كفاية

الفهرس الموضوعى

العامل أو تعديلها؛ فإن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ قضى بتعديل درجة كفاية المطعون ضدها من مرتبة متوسط إلى مرتبة جيد عن الفترة من ٢٠٠٥/٧/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٣٠ مع ما يترتب على ذلك من آثار، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

جزاءات

﴿٣٦٣﴾

الموجز: قانون العمل. أحكامه آمرة متعلقة بالنظام العام. بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكامه. مؤداه. النص في لائحة جزاءات الشركة الطاعنة على أن الحد الأدنى لجزاء الخصم عن المخالفة الواحدة شهراً من مرتب العامل يزيد عن الحد الأقصى لجزاء الخصم المنصوص عليه بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣. أثره. بطلان اللائحة لمخالفتها القانون.

﴿**الطعن رقم ١٨١٩٧ لسنة ٨٠ ق . جلسة ٢٠١٧/٣/٨**﴾

القاعدة: إذ كان المشرع قد فوض مجلس إدارة الشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" بموجب المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية في وضع اللوائح التي تنظم شئون العاملين بها إلا أن إعمال أي من أحكام هذه اللوائح مشروط بألا يكون مخالفاً للنظام العام. لما كان ذلك، وكانت الصفة الآمرة لقانون العمل يترتب عليها أن تكون جميع قواعده القانونية متعلقة بالنظام العام وبالتالي يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولما كانت المادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ – المقابلة للمادة ٦٠ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ – قد نصت على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ....." فإن البند الثاني من لائحة الجزاءات لدى الشركة الطاعنة وعلى نحو ما سجله الحكم المطعون فيه إذ جعلت الحد الأدنى لجزاء الخصم عن المخالفة الواحدة شهراً من مرتب العامل، وبما يزيد عن الحد الأقصى لجزاء الخصم المنصوص عليه بقانون العمل يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته النظام العام،

وهو ما يترتب عليه حتماً بطلان قرار الطاعنة بمجازاة المطعون ضده عن مخالفة الإهمال في الإشراف على مرؤوسيه بخصم أجر شهر من راتبه.

الجزاءات التأديبية للعاملين

﴿٣٦٤﴾

الموجز: تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية. مؤداه. وجوب استمرار رئيس وأعضاء مجلس إدارة الهيئة في مباشرة أعمالهم بالشركة في ظل اللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة إلى أن يتم تشكيل مجلس إدارة جديد ووضع لائحة جديدة للشركة من قبل هذا المجلس. تطبيق قانون العمل. شرطه. عدم ورود نص خاص باللوائح التي يضعها مجلس الإدارة. المواد ١، ٢/٢، ١٠ /٢، ١١ ق ١٩ لسنة ١٩٩٨.

﴿الطعن رقم ١١٧٨ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٤﴾

القاعدة: إذ كان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ ـ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية ـ بعد أن نص في المادة الأولى منه على أن "تحول الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة المصرية للاتصالات وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون" أوجب في الفقرة الثانية من المادة العاشرة والحادية عشرة منه أن يستمر رئيس وأعضاء مجلس إدارة الهيئة الحالي في مباشرة أعمالهم بالشركة الجديدة إلى أن يتم تشكيل مجلس إدارة جديد، وأن يستمر العمل باللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة لحين إصدار لائحة جديدة للشركة من مجلس إدارتها وفقاً للفقرة الأخيرة من المادة الثانية من القانون آنف البيان ، ونصت الفقرة الثانية من المادة الثانية على أن "تسرى على العاملين بالشركة أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح التي يضعها مجلس إدارة الشركة " يدل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن أحكام اللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن

يضع مجلس إدارة الشركة لائحة جديدة وفقاً لأحكام هذا القانون فتكون هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بها وتطبق أحكامها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر، وأن قانون العمل مكمل لأحكامها فتسرى أحكامه على تلك العلاقات عند خلو اللائحة من نص بشأنها.

﴿٣٦٥﴾

الموجز: صدور لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية للاتصالات. سريانها على واجبات العاملين والإجراءات المتبعة في حالة الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي. إحالة المطعون ضده إلى مجلس التأديب وفقا للائحة الجزاءات بالشركة لثبوت خروجه على مقتضيات الواجب الوظيفي بما يمس مصلحة الشركة. صحيح وبمنأى عن الإلغاء. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١١٧٨ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٦/٣/٢٤**﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة الطاعنة ـ الشركة المصرية للاتصالات ـ أصدر بتاريخ ١٩٩٩/٦/١ القرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ بشأن لائحة نظام العاملين بالشركة وانتظمت نصوصها حكماً في خصوص واجبات العاملين والإجراءات المتبعة في حالة خروج العامل على مقتضيات الواجب الوظيفي وارتكابه ثمة مخالفة بأن نصت في المادة ١/٦٨، ٧ منها على أنه "يجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة وتنفيذها وعليه بصفة خاصة ١- أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة في المكان المحدد للعمل .... ٧- المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة ومراعاة صيانتها، وفى المادة ١/٦٩، ٢ منها على أن "ويحظر على العامل ١- مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها ٢- الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للشركة أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك ، وفى المادة ٧٠ على أن "كل عامل يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً ....." وفى المادة ٧١ على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه

الفهرس الموضوعى

كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه .... ، وفى المادة ٧٢ على أنه "تصدر لائحة الجزاءات بقرار من مجلس الإدارة وتبين أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وتحدد السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات أنواع المخالفات كما تبين إجراءات التحقيق والجهات التي تتولاه وإجراءات التظلم من قرارات الجزاء ونفاذاً لهذه اللائحة أصدرت الطاعنة القرار رقم ٧٩٥ لسنة ١٩٩٩ بشأن إصدار لائحة بقواعد الجزاءات التأديبية للعاملين بالشركة حيث نصت المادة الأولى من تلك اللائحة على أن "يعمل بالأحكام التالية في شأن المخالفات التأديبية التي يرتكبها العاملون بالشركة ويعمل بقانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، ويوقع الجزاء المنصوص عليه في أي من هذه الأحكام في حالة ارتكابه المخالفة في أي إدارة من إدارات الشركة ولم يكن منصوصاً عليها ضمن مخالفات هذه الإدارة " وفى المادة العاشرة منها على أن "العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا هي :ـ ١- ..... ٢- الخصم من الراتب لمدة لا تجاوز شهرين، وفى المادة الثانية عشرة منها على أن "يكون الاختصاص في توقيع الجزاء على النحو التالي: ـ ١- ..... ٢- ..... ٣- ..... ٤- لمجلس التأديب توقيع كافة العقوبات ، كما حددت المادة ١١- من باب المخالفات العامة من تلك اللائحة الجزاء الواجب تطبيقه على المخالفات المنسوبة إلى المطعون ضده وهى سرقة أموال الشركة أو ما يسلم إلى الموظف بحكم وظيفته أو إتلافها أو اختلاسها أو تبديدها ....." وهو الإحالة لمجلس التأديب، لما كان ذلك، وكان الثابت من أوراق الدعوى والمستندات المقدمة فيها أن الشركة الطاعنة قد طبقت بشأن ما أقترفه المطعون ضده من مخالفة أحكام لائحة نظام العاملين بها وكذا لائحة الجزاءات الصادرة نفاذاً لها "وهو اختلاس أموال الشركة"، وأحالت تلك المخالفات إلى مجلس التأديب الذى أصدر قراره المطعون عليه وفقاً لكلتي اللائحتين وذلك بخصم شهر من راتب المطعون ضده بعد ثبوت أن ما قام به يعد خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته ومساساً بمصلحة من مصالحها المالية، بما يكون معه القرار الصادر من الشركة الطاعنة بشأن المطعون ضده ـ والمطعون عليه ـ قد صدر صحيحا ومتفقاً مع لوائحها وبمنأى عن الإلغاء، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغاء قرار الجزاء الموقع على المطعون ضده مستنداً في ذلك إلى تطبيق أحكام

الفهرس الموضوعى

قانون العمل من أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه.

﴿٣٦٦﴾

الموجز: تحديد واجبات العاملين بالشركة الطاعنة والإجراءات المتبعة في حال مخالفتها. المواد ١/٦٨ ،٧، ٦٩/ ١ ،٢، ٧٠، ٧١، ٧٢ من اللائحة الصادرة بالقرار ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩. إجراءات الجزاءات التأديبية للعاملين. المواد ١، ١٠ ،٢٣ من لائحة قواعد الجزاءات بالطاعنة الصادرة نفاذاً للائحتها الصادرة بالقرار رقم ٧٩٥ لسنة ١٩٩٩. إحالة مخالفات المطعون لمجلس التأديب وإصداره القرار بخفض أجره بمقدار نصف علاوة لثبوت قبوله الرشوة من أحد المشتركين لنقل خط التليفون الخاص به لمنزل آخر دون اتباع الإجراءات القانونية وسداد الرسوم. اعتباره خروجاً على مقتضيات وظيفته. أثره. قرار الجزاء. صحيح. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك. خطأ.

﴿الطعن رقم ٦٨٤٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٧/١٢/١٧﴾

القاعدة: إذ كان إعمالا للمادة ١١ من القانون المشار إليه "١٩ لسنة ١٩٩٨" أصدر مجلس إدارة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" بتاريخ ١٩٩٩/٦/١ القرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ بشأن لائحة نظام العاملين بالشركة وانتظمت نصوصها حكماً في خصوص واجبات العاملين والإجراءات المتبعة في حالة خروج العامل على مقتضيات الواجب الوظيفي وارتكابه ثمة مخالفة بأن نصت في المادة ١/٦٨ ، ٧ منها على أنه " يجب على العامل مراعاة أحكام هذه اللائحة وتنفيذها وعليه بصفة خاصة "١" أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة في المكان المحدد للعمل ..."٧" المحافظة على ممتلكات وأموال الشركة ومراعاة صيانتها، وفى المادة ٦٩/ ٢،١ منها على أن "ويحظر على العامل "١" مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها "٢" الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للشركة أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك، وفى المادة ٧٠ على أن " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته أو

الفهرس الموضوعى

يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً .... " وفى المادة ٧١ على أنه "لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ... ، وفى المادة ٧٢ على أنه " تصدر لائحة الجزاءات بقرار من مجلس الإدارة وتبين أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وتحدد السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات أنواع المخالفات كما تبين إجراءات التحقيق والجهات التي تتولاه وإجراءات التظلم من قرارات الجزاء و نفاذاً لهذه اللائحة أصدرت الطاعنة القرار رقم ٧٩٥ لسنة ١٩٩٩ بشأن إصدار لائحة بقواعد الجزاءات التأديبية للعاملين بالشركة حيث نصت المادة الأولى من تلك اللائحة على أن " يعمل بالأحكام التالية في شأن المخالفات التأديبية التي يرتكبها العاملون بالشركة ويعمل بقانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة و يوقع الجزاء المنصوص عليه في أي من هذه الأحكام في حالة ارتكابه المخالفة في أي إدارة من إدارات الشركة ولم يكن منصوصاً عليها ضمن مخالفات هذه الإدارة " وفى المادة العاشرة منها على أن " العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا هي: "١"... "٢"... "٣" الحرمان من العلاوة أو جزء منها ، وفى المادة الثانية عشرة منها على أن " يكون الاختصاص في توقيع الجزاء على النحو التالي "١" "... "٢"... "٣"... "٤" لمجلس التأديب توقيع كافة العقوبات ، كما حددت المادة "١٠" من باب المخالفات العامة من تلك اللائحة الجزاء الواجب تطبيقه على المخالفات المنسوبة إلى المطعون ضده وهى قبول الرشوة أو تقديمها أو تسهيل ارتكابها "... " والمادة "٢٣" منها " القيام بأي تركيبات غير قانونية "... " وهو الإحالة لمجلس التأديب، لما كان ذلك ، وكان الثابت من أوراق الدعوى والمستندات المقدمة فيها أن الشركة الطاعنة قد طبقت بشأن ما اقترفه المطعون ضده من مخالفات أحكام لائحة نظام العاملين بها وكذا لائحة الجزاءات الصادرة نفاذاً لها وأحالت تلك المخالفات إلى مجلس التأديب الذى أصدر قراره المطعون عليه وفقاً لكلتا اللائحتين وذلك بمجازاة المطعون ضده بخفض أجره بمقدار نصف علاوة بعد ثبوت أن ما قام به مع آخرين بقبول رشوة من أحد المشتركين لنقل خط التليفون الخاص به لمنزل آخر دون اتباع الإجراءات القانونية بالشركة وبدون سداد الرسوم المستحقة مما يعد خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته ومساساً بمصلحة من مصالحها المالية،

الفهرس الموضوعى

بما يكون معه القرار الصادر من الشركة الطاعنة بشأن المطعون ضده – والمطعون عليه – قد صدر صحيحاً ومتفقاً مع لوائحها وبمنأى عن الإلغاء، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغاء قرار الجزاء الموقع على المطعون ضده بخفض أجره بمقدار نصف علاوة مستنداً في ذلك إلى خلو لائحة الجزاءات التأديبية للشركة الطاعنة من هذا الجزاء فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

ضم مدة الخبرة السابقة

﴿٣٦٧﴾

الموجز: علاقة العمل يحكمها العقد ولائحة العمل والقانون وقرارات صاحب العمل المكملة للائحة. مناطه. التزام صاحب العمل بأحكام اللائحة. علة ذلك. توحيد نظام العمل وتحديد حقوق العاملين وواجباتهم. لازمه. التزام العامل بها. علة ذلك. حق صاحب العمل في تنظيم منشأته والإشراف على العاملين بها.

﴿**الطعن رقم ٣٧٦٢ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠٢٠/١/٨**﴾

القاعدة: إذ كانت علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد ولائحة العمل والقانون وقرارات صاحب العمل المكملة للائحة، وأن ما يرد بها من أحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل في المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم كما أنها ملزمة للعامل وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل في تنظيم منشأته والإشراف على العاملين بها.

﴿٣٦٨﴾

الموجز: ضم مدة الخبرة العملية. شرطه. أن تتفق مدة الخبرة وطبيعة الوظيفة المعين عليها العامل. لازمه. الرجوع إلى تقدير شئون العاملين المختصة. البند الثالث من قرار الطاعنة رقم ١٤٩١.

﴿**الطعن رقم ٣٧٦٢ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠٢٠/١/٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: إذ كان الثابت من قرار الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" رقم ١٤٩١ الصادر بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٦ أنه اشترط في البند الثالث منه لضم مدة الخبرة العملية أن تكون مدة الخبرة تتفق وطبيعة الوظيفة المعين عليها العامل، ويرجع في ذلك إلى تقدير لجنة شئون العاملين المختصة.

﴿٣٦٩﴾

الموجز: وظيفة المطعون ضدها لدى الطاعنة باحث ثالث تنمية إدارية. ماهيتها. متابعة جميع النواحي الإدارية. مؤداه. اختلافها عن وظيفتها السابقة محاسب. قضاء الحكم المطعون فيه بأحقيتها في ضم مدة الخبرة العملية السابقة لمدة خدمتها لدى الطاعنة. مخالفة الثابت بالأوراق ومخالفة القانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٣٧٦٢ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠٢٠/١/٨**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من بيان الحالة الوظيفية للمطعون ضدها والثابت من تقرير خبير الدعوى أن المطعون ضدها عُينت لدى الشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" على وظيفة باحث ثالث تنمية إدارية بقسم المعاشات، ووصف هذه الوظيفة لدى الطاعنة أنها تقع في الإدارة المركزية لتنفيذ مشروعات السنترالات، ويختص شاغل هذه الوظيفة بمتابعة جميع النواحي الإدارية، ومن ثم فلا يحق لها ضم مدة الخبرة السابقة لها لاختلاف وظيفة باحث ثالث التي عُينت عليها لدى الطاعنة عن وظيفة محاسب التي كانت تشغلها بمكتب المحاسبة ومعهد الأورام بسوهاج، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدها في ضم مدة الخبرة العملية السابقة إلى مدة خدمتها لدى الطاعنة بمقولة إن عملها السابق بوظيفة محاسب تتفق مع طبيعة الوظيفة التي عُينت عليها لدى الطاعنة، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته الثابت بالأوراق قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه .

الفهرس الموضوعى

ضم مدة الخدمة العسكرية

﴿٣٧٠﴾

الموجز: الجهات التي يضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية ورودها على سبيل الحصر. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. مؤداه. تعيين المطعون ضده لدى الطاعنة بعد تحويلها من شركة قطاع أعمال عام إلى شركة مساهمة خاصة. أثره. خروجها عن الجهات الواردة بالمادة سالفة البيان وسريان لائحتها الخاصة. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بضم مدة خدمة المطعون ضده العسكرية إلى مدة خدمته لديها مخالفة للثابت بالأوراق. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٤٠٤٥ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٧/٢/١٩﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن النص في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية على أن تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين تم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية، وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة، كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة، وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع "... ". مفاده أن المشرع حدد على سبيل الحصر الجهات التي يضم للعاملين بها مدة خدمتهم العسكرية إلى مدة خدمتهم المدنية وليس من بينها الجهات الخاصة. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده تم تعيينه لدى الطاعنة بتاريخ ١٩٩٨/٥/٢ بوظيفة عامل فنى بمجموعة وظائف الحرفيين – بدون مؤهل – ثم أعيد تعيينه لديها بتاريخ ٢٠٠٠/٦/١٤ بوظيفة فنى ثالث هندسة بعد أن تحولت إلى شركة مساهمة مصرية تسمى الشركة المصرية للاتصالات وذلك بموجب القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ ومن ثم فإنها اعتباراً من هذا التاريخ لم تعد من بين الجهات المخاطبة بنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية سالفة الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد

الفهرس الموضوعى

الحكم الابتدائي في قضائه بإلزام الطاعنة بضم مدة خدمة المطعون ضده العسكرية إلى مدة خدمته بها تأسيساً على ان الشركات القابضة حلت محل هيئات القطاع العام الخاضعة لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون هيئات القطاع العام وشركاته فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وخالف الثابت بالأوراق مما يعيبه.

علاوات

﴿٣٧١﴾

الموجز: العلاوات الخاصة والمنحة الشهرية. اقتصار صرفها على الوارد ذكرهم بالمادة الثانية من القوانين ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ١٩٩٩، ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ والفقرتين ١، ٢ من قرار رئيس الجمهورية ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨. مؤداه. عدم سريانها على أشخاص القانون الخاص. إلزام الطاعنة نفسها وهي من أشخاص القانون الخاص بصرف علاوة خاصة للمطعون ضدهم عن أعوام محددة. مؤداه. عدم جواز المساس بها. علة ذلك. اعتبارها جزء من الأجر.

﴿**الطعن رقم ٢٩٤٧ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/٢/٢٧**﴾

القاعدة : المقرر – وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض – أن النص في المادة الثانية من القوانين أرقام ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ١٩٩٩، ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ بشأن منح العاملين بالدولة علاوة خاصة على أن "يقصد بالعاملين في الدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو بالهيئات والمؤسسات العامة أو شركات القطاع العام أو بشركات قطاع الأعمال العام، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوي المناصب العامة والربط الثابت" يدل على أن العلاوات الخاصة يقتصر صرفها على العاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الذين ورد ذكرهم بهذه المادة فقط، ولا يسري على من عداهم من العاملين بالشركات الخاصة، ويطبق هذا الحكم أيضاً على المنحة الشهرية – منحة عيد العمال– عن عام ١٩٩٨ والمقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٨/٩/٢٣، والذي جاء النص في الفقرتين الأولى والثالثة منه

الفهرس الموضوعى

على أن "يمنح العاملون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية منحة شهرية قدرها عشرة جنيهات اعتباراً من أول يناير ١٩٩٩ أو من تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين في هذا التاريخ، ويطبق هذا الحكم على جميع العاملين الدائمين والمؤقتون والمعينون بمكافآت شاملة الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وعلى العاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وعلى ذوي المناصب العامة والربط الثابت وعلى المجندين بالقوات المسلحة والشرطة وذلك وفقاً للقواعد التي يصدرها وزير المالية وتعتبر هذه المنحة بديلاً عن منحة عيد العمال ..... لا تضم المنحة المنصوص عليها في هذا القرار إلى الأجور الأساسية ولا تعتبر جزءاً منها ولا تدخل في حساب الأجر المتغير....". لما كان ذلك، وكانت الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" قد تحولت بموجب القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ إلى شركة من أشخاص القانون الخاص اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون في ١٩٩٨/٣/٢٧، ولم تعد من الجهات المخاطبة بقوانين صرف العلاوات الخاصة وقرار المنحة السالف ذكرها وما تلاها من قوانين اعتباراً من هذا التاريخ، ومن ثم فقد أضحت غير ملزمة بمنح العاملين لديها ومنهم المطعون ضدهم تلك العلاوات أو المنحة إلا إذا ارتأت غير ذلك ومنحتها لهم ولو بشروط غير تلك الواردة بالقوانين المذكورة وفي هذه الحالة لا يجوز إجبارها على ضم تلك العلاوات أو المنح للأجر الأساسي لهم باعتبار أنها غير مخاطبة بهذه القوانين أصلاً، إلا أنه لما كانت الطاعنة قد ألزمت نفسها – على نحو ما أثبته الخبير المنتدب في الدعوى – بصرف علاوات خاصة للمطعون ضدهم في الأعوام من ١٩٩٨ حتى ٢٠٠٢ فإنها تكون ملزمة بعدم المساس بها باعتبارها أصبحت جزءاً من أجورهم.

﴿٣٧٢﴾

الموجز: تمسك الطاعنة أمام محكمة الموضوع بإعادة هيكلة الأجور ودمج العلاوات الخاصة فيها بحيث أصبح أجر العاملين لديها أكبر مما كانوا يتقاضونه. دفاع جوهري. قضاء الحكم المطعون

الفهرس الموضوعى

فيه بأحقية المطعون ضدهم في ضم تلك العلاوات ملتفتاً عن دفاع الطاعنة. قصور في التسبيب وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ٢٩٤٧ لسنة ٨١ ق. جلسة ٢٠١٩/٢/٢٧**﴾

القاعدة : إذ كان المطعون ضدهم يزعمون بأن الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" قد اقتطعت العلاوات الخاصة والعلاوات الاجتماعية الإضافية والمنح التي كانت تصرف لهم من سنة ١٩٩٨ حتى سنة ٢٠٠٢ من أجورهم اعتباراً من ٢٠٠٣/٤/١ ، ولم تعد تصرفها لهم وتمسكت الطاعنة أمام محكمة الموضوع بأنها في نطاق تعديل اللوائح المرتبطة بالأجور اعتباراً من ٢٠٠٢/١٢/٣١ قامت بإعادة هيكلة أجور العاملين ومنهم المطعون ضدهم ووضعت نظاماً جديداً روعي فيه دمج العلاوات الخاصة والاجتماعية والمنح السابق صرفها من سنة ١٩٩٨ حتى عام ٢٠٠٢ وغيرها من عناصر الأجر في أجر شامل، وأن هذا الأجر أصبح يزيد عما كان المطعون ضدهم يتقاضونه من أجر وملحقاته المختلفة ومنها العلاوات الخاصة والمنحة المشار إليها، وهذا الذى قامت به الشركة الطاعنة إذا ثبت صحته يتفق وسلطات القائمين عليها في تنظيم المنشأة أو إعادة تنظيمها بما في ذلك نظام الأجور ما دامت لم تنتقص من أجور المطعون ضدهم مما كانوا يحصلون عليه سابقاً، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإضافة العلاوات والمنح المطالب بها إلى أجور المطعون ضدهم اعتبارا من ٢٠٠٣/٤/١، وإلزام الطاعنة أن تؤدي إليهم الفروق المالية المترتبة على ذلك بالإضافة إلى ألف جنيه لكل واحد منهم تعويضاً عن الأضرار الأدبية بمقولة إن الطاعنة توقفت عن صرفها اعتباراً من هذا التاريخ بما يعتبر انتقاصاً لأجورهم التي استحقت لهم دون أن يتناول دفاع الطاعنة الجوهري سالف الذكر، والذي لو ثبت فإنها لا تكون قد توقفت عن صرف أي من تلك العناصر بل جمعتها في وعاء واحد وهو أمر لا مخالفة فيه قانوناً، فإنه يكون قد شابه القصور في التسبيب والخطأ في تطبيق القانون.

الفهرس الموضوعى

علاوات خاصة

﴿٣٧٣﴾

الموجز: اللوائح مثل القوانين من حيث النطاق الزمنى والمكاني. العلاوات الخاصة. اقتصار صرفها على العاملين بالدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام. م ٢ من القوانين أرقام ٩٠ لسنة ١٩٩٨، ١٩ لسنة ١٩٩٩، ٨٤ لسنة ٢٠٠٠. مؤداه. عدم سريانها على شركات أشخاص القانون الخاص. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. مخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٧٤٩٢ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٧/١/٣﴾

القاعدة: إذ كانت القوانين مثل اللوائح لكل منها نطاقها الزماني والمكاني، لما كان البين من استقراء نصوص القوانين بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة بدءاً من قانون رقم ٩٠ حتى القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٠ وما تلاها من قوانين أنها تخاطب العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ومن "في حكمهم" دون العاملين بشركات أِشخاص القانون الخاص، ولما كانت الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" طبقاً لقانون إنشائها رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ شركة مساهمة مصرية وتعتبر من أِشخاص القانون الخاص، فلا تعد من الجهات المخاطبة بالقوانين المشار إليها، وبالتالي لا تكون ملزمة بمنح المزايا المالية الواردة بتلك القوانين للمطعون ضده، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ومد سريان تلك القوانين على الشركة الطاعنة فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

العلاوات الدورية

﴿٣٧٤﴾

الموجز: عودة العامل بالشركة المصرية للاتصالات من الإجازة بدون مرتب. أثره. حقه في إضافة العلاوة الدورية التي أقرتها الشركة سنويا طوال فترة إجازته إلى أجره الوظيفي الحاصل عليه قبل قيامه بتلك الاجازة دون النظر لترتيب أقدميته داخل درجته الوظيفية وذلك وفقا للائحة. المواد ٣٥، ٣٦، ٤٨، ٦٠، ٦٣ منه. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. وقضائه برفض طلب الطاعن بأحقيته

الفهرس الموضوعى

في تعديل أجره بإضافة العلاوات الدورية طوال سنوات إجازته والفروق المترتبة على ذلك استناداً للمادة ٦٠ من اللائحة. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٠٦٨١ لسنة ٧٨ ق – جلسة ٢٠١٧/٣/٥﴾

القاعدة: إذ كان مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها "الشركة المصرية للاتصالات" قد أصدر بموجب هذا التفويض – القرار رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركة المعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٦/١– والواجبة التطبيق على واقعة النزاع – ونصت المادة ٣٥ منها على أن "يقر مجلس الإدارة بكل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحققه من أهداف وتكون العلاوة الدورية بنسبة ٥%من الربط المالي وبحد أدنى أربعة جنيهات وتستحق في أول يوليو من كل عام. وفى جميع الأحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة " والمادة ٣٦ على أن "تستحق العلاوة الدورية بنسبة الكفاية في أداء العمل بانتظام ..." والمادة ٤٨ على أن " يستحق العامل المعار العلاوة الدورية التي تحل طوال مدة الإعارة وفقاً لما يتقرر في هذا الشأن " والمادة ٦٠ على أن "تكون حالات الترخيص بإجازة بدون مرتب على الوجه التالي ١–... ٢– لرئيس مجلس الإدارة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل ويقدرها رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد التي يضعها ولا يجوز في هذه الحالة ترقية العامل إلا بعد عودته من الإجازة ...". والمادة ٦٣ على أن "تسري في شأن العامل الذي يحصل على إجازة بدون مرتب وفقاً لحكم المادة ٦٠ فقرة ١، ٢ والمادة ٦١ من هذه اللائحة الأحكام المقررة في شأن التقرير والعلاوة والترقية بالنسبة إلى العامل المعار". مفاد ما تقدم أن للعامل عند عودته من الإجازة بدون مرتب الحق في إضافة العلاوة الدورية التي أقرتها الشركة سنوياً بموجب هذه اللائحة وبالنسب المنصوص عليها بها طوال فترة إجازته إلى أجره الوظيفي الحاصل عليه قبل قيامه لتلك الإجازة دون النظر لترتيب أقدميته داخل درجته الوظيفية. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بتأييد الحكم المستأنف برفض الدعوى على مجرد القول بأن يستحق العامل العلاوات الدورية التي تحل خلال مدة إجازته وفقا لما تقرره الشركة من

الفهرس الموضوعى

قواعد في الفقرة الثانية من المادة ٦٠ من لائحتها بشأن الأقدمية والترقية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وقد حجبه هذا الخطأ عن بحث مدى أحقية الطاعن في طلباته الختامية بتعديل أجره بإضافة العلاوات الدورية التي أقرتها الشركة المطعون ضدها للعاملين لديها طوال سنوات إجازته والفروق المالية المترتبة على ذلك من تاريخ عودته للعمل وحتى تمام التسوية، وفق القواعد والضوابط المقررة لاستحقاق هذه العلاوة في كل سنة على حدة خلال فترة أجازته وهو ما يعيبه ويوجب نقضه على أن يكون مع النقض الإحالة.

فصل العامل

﴿٣٧٥﴾

الموجز: فصل العامل لحصوله على تقرير ضعيف لأول مرة. شرطه. موافقة لجنة التظلمات المختصة على فصله أو منحه فرصة في ذات عمله أو نقله لعمل آخر. م ٣٤ من اللائحة. مخالفة ذلك. اعتبار قرار إنهاء خدمته مخالفاً للقانون.

﴿**الطعن رقم ١٥٩٦٨ لسنة ٧٩ ق. جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان النص في المادة ٣٤ من لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" والصادرة نفاذاً للقانون ١٩ لسنة ١٩٩٨ بتحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى الشركة المصرية للاتصالات على أن يُعرض أمر العامل الذي حصل على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف على لجنة التظلمات المختصة لتقرير إنهاء خدمته أو منحه فرصة في ذات عمله أو نقله إلى عمل آخر يتناسب مع قدراته، فإذا قدرت كفايته عن السنة التالية بمرتبة ضعيف انتهت خدمته في اليوم التالي لكون التقرير نهائياً، يدل على أنه يُشترط لفصل العامل لحصوله على تقدير ضعيف لأول مرة أن يُعرض أمره على لجنة التظلمات المختصة للموافقة على فصله أو منحه فرصة في ذات عمله أو نقله إلى عمل آخر يتناسب مع قدراته، وإلا كان إنهاء الخدمة في هذه الحالة مخالفاً للقانون.

الفهرس الموضوعى

﴿٣٧٦﴾

الموجز: عدم تقديم الطاعنة دليلاً على عرض أمر فصل المطعون ضدها على لجنة التظلمات المختصة. أثره. قرارها يستوجب التعويض. التزام الحكم المطعون فيه ذلك. صحيح. النعي عليه. غير مقبول. تعسفياً

﴿**الطعن رقم ١٥٩٦٨ لسنة ٧٩ ق . جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣**﴾

القاعدة : إذ كانت الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" لا تماري في أن تقدير كفاية المطعون ضدها عن السنة ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ بدرجة ضعيف هو أول تقرير تحصل عليه بهذه الدرجة، وكانت الطاعنة لم تقدم دليلاً على أنها عرضت أمر فصل المطعون ضدها على لجنة التظلمات المشار إليها بالمادة ٣٤ سالفة البيان للموافقة على فصلها، فإن قرارها بفصل المطعون ضدها يكون تعسفياً تستحق عنه التعويض المقضي به، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى هذه النتيجة الصحيحة فإن ما تثيره الطاعنة بهذا النعي –وأياً كان وجه الرأي فيه – يكون غير منتج ، ومن ثم غير مقبول .

﴿٣٧٧﴾

الموجز: الإقرار القضائي. جواز إبدائه من الخصم شفاهه أمام القضاء أو كتابة في مذكرة مقدمة منه أثناء السير في الدعوي. إقرار الطاعنة بصحيفة الطعن بنص لائحة صندوق الولاء والانتماء. اعتباره إقرار قضائي بأحقية المفصول من الخدمة في الحصول على نسبة ٩٠% من قيمة الاشتراكات المسددة منه. التزام الحكم المطعون فيه ذلك. صحيح.

﴿**الطعن رقم ١٥٩٦٨ لسنة ٧٩ ق . جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣**﴾

القاعدة: الإقرار القضائي يمكن أن يكون شفهياً يبديه الخصم من نفسه أمام القضاء أو أن يكون كتابة في مذكرة مقدمة منه أثناء سير الدعوى، وهو بهذه المثابة يعتبر حجة على المقر. لما كان ذلك، وكانت الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" قد أقرت بصحيفة الطعن الراهن أن المادة "٨" فقرة ب من لائحة صندوق الولاء والانتماء تنص على أنه "في حالة إنهاء خدمة العضو بالاستقالة أو النقل أو الفصل من الخدمة فإن

الفهرس الموضوعى

الصندوق يؤدى للعضو ٩٠% من قيمة الاشتراكات المسددة منه فقط"، وهو ما يعتبر إقرار قضائي من الطاعنة بأحقية من تنتهى خدمته بالفصل من الخدمة في الحصول على نسبة ٩٠% من قيمة الاشتراكات المسددة منه، وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر وقضى للمطعون ضدها بنسبة ٩٠% من قيمة الاشتراكات المسددة منها فقط، فإنه لا يكون قد خالف القانون ويضحى ما تنعاه الطاعنة في هذا الخصوص على غير أساس.

﴿٣٧٨﴾

الموجز: قانون العمل. أحكامه آمرة. تعلقه بالنظام العام. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٥٩٦٨ لسنة ٧٩ ق . جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣**﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه لما كانت أحكام قانون العمل أحكاماً آمرة لتعلقها بالنظام العام لتنظيمها علاقات العمل وروابطه بما في ذلك عقد العمل الفردي تحقيقاً للصالح العام وحماية العامل وإيجاد التوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل.

﴿٣٧٩﴾

الموجز: خلو لائحة الشركة الطاعنة الصادرة نفاذاً ق ١٩ لسنة ١٩٩٨ من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله. مؤداه. عدم خضوع قرار الإنهاء لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض حتى لو اتسم بالتعسف. الاستثناء. الفصل بسبب النشاط النقابي. م ٦٦ ق العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١. قضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء قرار فصل المطعون ضدها وإعادتها إلى عملها رغم أن فصلها لم يكن بسبب النشاط النقابي. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٥٩٦٨ لسنة ٧٩ ق . جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان إنهاء خدمة العامل في ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسري عليه أحكام هذا القانون ولائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات"

الفهرس الموضوعى

الصادرة برقم ٧٦٣ لسنة ١٩٩٩ نفاذاً للمادة الثانية من هذا القانون والمعمول بها اعتباراً من ١٩٩٩/٦/١ وأن خلو كل منهما من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله، مؤداه أن هذا القرار ينهي الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل ويزيل الالتزامات المترتبة على العقد ولو اتسم هذا الإنهاء بالتعسف ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه إن كان له محل لأن الأصل طبقاً للمادتين ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تنتهى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، واستثناء من هذا الأصل أجاز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل العقد إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي، وهو ما تقرره المادة رقم ٦٦ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والتي تسرى على العاملين بالشركة الطاعنة وفقاً لما تقضي به المادة الثانية من القانون ١٩ لسنة ١٩٩٨ سالف البيان لعدم وجود نص في هذا الشأن في النظام الخاص بهم. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق – بما لا تماري فيه المطعون ضدها – إن إنهاء خدمتها لم يكن بسبب النشاط النقابي، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإعادتها إلى عملها وهو ما ينطوي ضمنياً على إلغاء قرار فصلها، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

﴿٣٨٠﴾

الموجز: الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. سقوطها بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد. م ٦٩٨ مدني. علة ذلك. سريانه على التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور ودعاوى بطلان قرار الفصل او قرار الوقف. العلم بانتهاء العقد الذي يبدأ منه التقادم يكون من تاريخ اخطار العامل بالقرار او علمه به علما يقينا.

﴿الطعن رقم ١٠٤٢٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢١﴾

القاعدة: المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم الحولي وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعي الشارع فيه استقرار

الفهرس الموضوعى

الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسري على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور، كما يسرى على دعاوى بطلان قرار الفصل أو قرار الوقف باعتبارها جميعاً من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، إلا إن هذا التقادم يبدأ من تاريخ العلم بانتهاء العقد بإخطار العامل بالقرار الصادر في هذا الصدد أو علمه به يقينياً.

﴿٣٨١﴾

الموجز: عدم جواز ألا يقل التعويض عند انتهاء علاقة العمل بدون مبرر عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. مؤداه. وضع المشرع حداً أدني للتعويض حفاظاً على حقوق العامل. منحه محكمة الموضوع الحق في زيادة مبلغ التعويض عن الحد الأدنى جبراً للثابت لديها من ضرر للعامل. م ١٢٢ ق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

﴿الطعن رقم ١٠٤٢٧ لسنة ٨٩ ق – جلسة ٢٠٢٠/٦/٢١﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن النص بعجز الفقرة الثانية من المادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على عدم جواز ألا يقل التعويض عند إنهاء علاقة العمل بدون مبرر عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، مؤداه أن المشرع إنما وضع حداً أدنى للتعويض حفاظاً منه على حقوق العامل في حدها الأدنى ودون مصادرة منه بحق محكمة الموضوع في زيادة مبلغ التعويض بما يجاوز ذلك جبراً لحجم الضرر الناجم عن انهاء خدمة العامل دون مبرر. لما كان ذلك، وكان البين من مدونات الحكم المطعون فيه انه الزم الطاعنة "الشركة المصرية للاتصالات" بأن تؤدي للمطعون ضدها مبلغ ٣٠٠ ألف جنيه لما أورده بمدوناته من أنه خلص إلى أنها فصلتها تعسفياً بما يستوجب التعويض الذي يخضع لتقدير قاضي الموضوع ملتزماً بحكم المادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وكان ما أورده سائغاً وكاف لحمل قضائه فإن ما تثيره الطاعنة بسبب النعي ينحل إلى جدل موضوعي في سلطة المحكمة لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض.

الفهرس الموضوعى

معاش الأجر الأساسي

﴿٣٨٢﴾

الموجز: أجر تسوية المعاش للمؤمن عليهم عن الأجر الأساسي في غير حالات العجز والوفاة. الخاضعون له. وجوب التفرقة بين طائفتين. شروط استحقاقه. م ١٩ ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥. ثبوت عمل الطاعنات بالشركة المصرية للاتصالات وخضوعهن للائحتها الصادرة نفاذاً للمادة ١١ من القانون ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تحويلها للهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية. أثره. استحقاقهن تسوية المعاش على الأجر الأساسي وفقاً لنص المادة ١٩ من القانون سالف البيان. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿**الطعن رقم ١٢٢٣٨ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٦/٥/١١**﴾

القاعدة : النص في المادة ١٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي يدل على أن المشرع فرق بين طائفتين من المؤمن عليهم بشأن تحديد أجر تسوية المعاش عن الأجر الأساسي في غير حالات العجز والوفاة، الطائفة الأولى وهم العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام وهؤلاء يسوى معاشهم عن الأجر الأساسي في غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لأجورهم التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الآخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين أو خلال مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك، والطائفة الثانية وهم الخاضعون لأحكام قانون العمل الخاص والمشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة وهؤلاء يسوى معاشهم عن الأجر الأساسي على أساس متوسط أجورهم عن الخمس سنوات السابقة على انتهاء خدمتهم بالإحالة إلى المعاش وبما لا يزيد عن ١٤٠% من متوسط هذا الأجر، فإن قلت المدة السابقة عن خمس سنوات يراعى عدم تجاوز المتوسط الذي يربط على أساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضافاً إليه ٨% ، ويستثنى من هذه الطائفة المؤمن عليهم الذين كانوا يعملون بجهات خاضعة للوائح توظف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل

الفهرس الموضوعى

ووافق عليها وزير التأمينات فهؤلاء يسوى معاشهم عن الأجر الأساسي طبقاً لحكم الفقرة الأولى من المادة ١٩ سالفة البيان. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق وبما لا تمار فيه الهيئة المطعون ضدها الأولى أن الطاعنات كن من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات – المطعون ضدها الثانية – ويخضعون في تحديد أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم للائحة نظام العامين بها الصادرة نفاذاً للمادة ١١ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية، ومن ثم فإنهن يستحقن تسوية المعاش عن الأجر الأساسي المستحق لكل منهن وفقاً لما تقضي به الفقرة الأولى من المادة ١٩ من قانون التأمين الاجتماعي سالف البيان، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعنات بطلب تسوية معاشهن عن الأجر الأساسي على أساس المتوسط الشهري لأجورهن التي أُديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين بمقولة إنهن من العاملين بالقطاع الخاص، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

مكافأة صندوق التأمين الخاص

﴿٣٨٣﴾

الموجز: حق العامل في مكافأة الصندوق الخاص وصندوق ترك الخدمة. من الحقوق الناشئة عن عقد العمل. مؤداه. تقادمه بانقضاء سنة من وقت انقضاء العقد. م ٦٩٨ مدني. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٠٢٢١ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١٩/١١/١٧﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض– أن حق العامل في حصيلة صندوق التأمين الخاص وحقه في مكافأة صندوق ترك الخدمة هو حق ناشئ عن عقد العمل وتحكمه قواعده في عقد العمل ومختلف قوانينه وما لا يتعارض معها من احكام القانون المدني ومنها ما نصت عليه المادة ٦٩٨ منه من أن "تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد وهو ميعاد متصل برفع الدعوى. لما

كان ذلك، وكان يبين من مطالعة صحيفة افتتاح الدعوي أنها قيدت بقلم كتاب محكمة الإسكندرية الابتدائية بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٣ وكان المطعون ضده قد أقر بها أن خدمته انتهت بالإحالة إلى المعاش في ٢٠٠٥/٣/١٤ فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم الحولي لمضى أكثر من عام على انتهاء خدمته عملاً بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بسقوط الدعوى بالتقادم الحولي بمقولة إن دعوى المطعون ضده ليست ناشئة عن عقد العمل فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

اشتراكات التأمين

﴿٣٨٤﴾

الموجز: العاملون بالقطاع الخاص احتساب الاشتراكات التأمينية المستحقة عنهم سواء التي يؤديها صاحب العمل أو التي تُقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من كل سنة. التحاق عمال آخرين بالخدمة بعد شهر يناير احتساب اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة حتى شهر يناير التالي ثم تُحسب على أساس الأجر المعتمد في شهر يناير. م ١٣١، ١٣٢ ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

﴿**الطعن رقم ٩٣١٩ لسنة ٦٥ ق. جلسة ٢٠٢٠/١٠/١٤**﴾

القاعدة : مؤدى نص المادتين ١٣١ ، ١٣٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن المشرع أفرد نظاماً خاصاً لكيفية احتساب الاشتراكات التأمينية المستحقة عن العاملين بالقطاع الخاص استثناءً من النظام المنصوص عليه بالمادة ١٢٥ من ذات القانون الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام، وبموجب هذا النظام الخاص يتم احتساب اشتراكات التأمين سواء التي يؤديها صاحب العمل وتلك التي تُقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجور المؤمن عليهم في شهر يناير من كل سنة، أما إذا التحق المؤمن عليه بالعمل بعد شهر يناير خلال السنة الميلادية فإن الأجر الذي يُتخذ أساساً لحساب اشتراكاته هو أجر الشهر الذي التحق فيه بالعمل

الفهرس الموضوعى

وذلك حتى نهاية العام، ثم يُعامل بعد ذلك على أساس الأجر المعتمد في شهر يناير التالي لالتحاقه بالعمل.

﴿٣٨٥﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بإجابة المطعون ضدها لطلبها وبراءة ذمتها من فروق اشتراكات التأمين المستحقة عن العاملين لديها استناداً إلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ بجعل الأجر بالنسبة للعاملين بالشركات الخاضعة لقانون استثمار المال العربي والأجنبي دولار ونصف رغم عدم سريانه عليها ودون أن يستظهر قيمة الاشتراكات التي سددتها المطعون ضدها عن العمال الذين التحقوا بالعمل لديها بعد يناير ١٩٨٩، وقيمة المستحق منها وباقي المستحق عليها. قصور في التسبيب ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿**الطعن رقم ٩٣١٩ لسنة ٦٥ ق. جلسة ٢٠٢٠/١٠/١٤**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من كتاب الطاعنة المرفق بتقرير الخبير المقدم أمام محكمة الاستئناف أن المطالبة مثار النزاع متعلقة بفروق اشتراكات تأمينية مستحقة على العاملين لدى الشركة المطعون ضدها "الشركة الدولية لتصنيع الملابس الجاهزة راند ولينا" عن الفترة من فبراير سنة ١٩٨٩ حتى أبريل سنة ١٩٩٠، وكان الثابت مما ورد بمدونات الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بتاريخ ١٩٩٤/٣/٢٣ بإعادة ندب خبير في الدعوى أن الثابت بتقرير الخبير المقدم في الدعوى أمام محكمة أول درجة وباتفاق خصوم الدعوى أن العاملين الذين التحقوا بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بعد يناير سنة ١٩٨٩ بلغ عددهم ١٢ عامل، ولما كانت المطعون ضدها لا تماري في أنها من الشركات العاملة بالمناطق الحرة ، وكانت المادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٣ المستبدلة بقرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ بشأن تعديل بعض أحكام هذه اللائحة والمعمول به اعتباراً من ٢ فبراير سنة ١٩٨٩ قد نصت على أن "يلتزم أصحاب المنشآت المقامة بالمناطق الحرة بتحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عمل عن ما يعادل دولارين أمريكيين .....".

الفهرس الموضوعى

ومن ثم فإن المطعون ضدها تكون ملتزمة بسداد الاشتراكات التأمينية عن هؤلاء العمال اعتباراً من تاريخ التحاقهم بالعمل لديها وحتى تاريخ العمل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار في ١٩٨٩/١٢/٦ على أساس الأجر المحدد بقرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ المشار إليه ومقداره دولارين في اليوم الواحد على نحو ما سلف، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وطبق على واقعة النزاع قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر الذي حدد الأجر بما يعادل دولار أمريكي ونصف، ورتب على ذلك قضائه بإجابة المطعون ضدها لطلباتها في الدعوى رغم عدم سريان هذا القرار عن الفترة السابقة على تاريخ العمل به في ١٩٨٩/١٢/٦ ، ودون أن يستظهر قيمة الاشتراكات التي سددتها المطعون ضدها عن العمال الذين التحقوا بالعمل لديها بعد يناير سنة ١٩٨٩ عن الفترة من فبراير سنة ١٩٨٩ حتى ١٩٨٩/١٢/٥، وقيمة الباقي المستحق منها بعد احتسابها على أساس الأجر المحدد بقرار وزير الاقتصاد المشار إليه، وأيضاً قيمة ما سددته من اشتراكات عن الفترة اللاحقة حتى أبريل سنة ١٩٩٠، والباقي المستحق عليها منها وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر للتحقق من مدى صحة المطالبة مثار النزاع، فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة.

مدة الشركة

﴿٣٨٦﴾

الموجز: استمرار احتفاظ الشركات القائمة قبل العمل به بالمزايا والإعفاءات والضمانات التي حصلت عليها من القوانين التي نشئت في ظلها وخلا منها القانون الأخير. م ٢ من ق ٨ لسنة ١٩٩٧.

﴿الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١﴾

القاعدة: المقرر بنص المادة ٢/١٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ بشأن إصدار نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة أنه "يتم توزيع نسبة من الأرباح

الصافية لهذه الشركات سنويا على الموظفين والعمال طبقا للقواعد التي يقترحها مجلس إدارة الشركة وتعتمدها الجمعية العمومية". وقد ألغى هذا القانون بقانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ ونصت المادة ٣/٢٠ منه المعدلة بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٩٢ على أن يكون للعاملين نصيب في أرباح شركات الأموال التي تنشأ بعد العمل بهذا القانون والخاضعة لأحكامه، والتي يتقرر توزيعها طبقا للقواعد التي تحددها الجمعية العامة لكل شركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة وذلك بما لا يقل عن ١٠% من هذه الأرباح ولا يزيد على الأجور السنوية للعاملين بالشركة" ثم صدر قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ونص في المادة الثانية من مواد إصداره على أنه " مع مراعاة حكم المادة "١٨" من القانون المرافق لا تخل أحكامه بالمزايا والإعفاءات الضريبية وغيرها من الضمانات والحوافز المقررة للشركات والمنشآت القائمة وقت العمل به، وتظل هذه الشركات والمنشآت محتفظة بتلك المزايا والإعفاءات والضمانات والحوافز إلى أن تنتهي المدد الخاصة بها، وذلك طبقا للتشريعات والاتفاقيات المستمدة منها" وقد نصت المادة الرابعة من مواد إصداره على أنه " مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة، يلغى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، عدا الفقرة الثالثة من المادة "٢٠" من القانون سالف الذكر" بما مفاده أن الشركات القائمة قبل العمل بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ تظل محتفظة بما حصلت عليه من مزايا أو إعفاءات أو ضمانات أو حوافز نص عليها في القوانين التي أنشئت في ظلها وخلا منها هذا القانون الأخير.

﴿٣٨٧﴾

الموجز: الشركات. انقضاؤها بقوة القانون بانتهاء الميعاد المعين لها. استمرار الشركة وقيام الشركاء بممارسة أعمالها رغم انتهاء مدتها دون تجديد. مؤداه. قيام شركة جديدة.

﴿الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن مؤدى نص المادة ١/٥٢٦، ٢ من القانون المدني أن الشركات تنتهي بانقضاء الميعاد المعين لها بقوة القانون وأنه إذا أراد الشركاء استمرار الشركة وجب أن يكون الاتفاق على ذلك قبل انتهاء الميعاد المعين في العقد أما إذا كانت المدة قد انتهت دون تجديد واستمر الشركاء يقومون بالأعمال التي تألفت لها الشركة قامت شركة جديدة وامتد العقد سنة فسنة وبالشروط ذاتها.

﴿٣٨٨﴾

الموجز: انشاء الشركة في ظل العمل بقانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة ٤٣ لسنة ١٩٧٤. تجديد عقد الشركة في ظل هذا القانون لتصبح خمسين عاما. مؤداه. خضوعها لذات القانون دون ق ٨ لسنة ١٩٩٧ الذي ألغاه. أثره. عدم أحقية العاملين بها في المزايا المالية المقررة بقوانين أخرى غير الخاضعة له الشركة. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١﴾

القاعدة: لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن الطاعنة أنشئت بتاريخ ١٩٨٦/٢/٢٤ لمدة ٢٥ سنة تنتهى في ٢٠١١/٢/٢٣ وكان تاريخ تأسيسها في ظل العمل بقانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والذي كان ينص على حق العاملين في نسبة من الأرباح سنويا دون تحديد لها وقبل انتهاء مدتها قامت الشركة بتعديل مدتها بالسجل التجاري لتصبح ٥٠ سنة ولما كان هذا التعديل قد تم قبل انتهاء مدة الشركة بما لا يعتبر معه تأسيسا لكيان جديد ومن ثم فإن كامل مدة الشركة تكون خاضعة للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية العاملين بالشركة لنسبة من الأرباح سنويا لا تقل عن ١٠% اعتبارا من ٢٠١١/٢/٢٤ باعتبار أن مدة الشركة التالية لذلك التاريخ تخضع للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ لتقديم الطاعنة طلب تجديد مدتها في ظله فإنه يكون معيبا.

الفهرس الموضوعى

مشروعات المناطق الحرة

﴿٣٨٩﴾

الموجز: الحكم بعدم الاختصاص والاحالة للمحكمة المختصة. م ١١٠ مرافعات. قضاء منهى للخصومة كلها بصدد الاختصاص. صيرورته نهائياً. مؤداه. التزام المحكمة المختصة بحكم الإحالة صدور الحكم بعدم اختصاص اللجنة العمالية نوعيا بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة الإسكندرية الابتدائية وحيازته لقوة الأمر المقضي. أثره. التزام المحكمة الأخيرة بنظر الدعوى.

﴿**الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن المشرع بنصه في المادة ١١٠ من قانون المرافعات على أنه "على المحكمة إذا قضت بعدم اختصاصها أن تأمر بإحالة الدعوي بحالتها إلى المحكمة المختصة ولو كان عدم الاختصاص متعلق بالولاية وتلتزم المحكمة المحال إليها الدعوى بنظرها، قد هدف إلى تبسيط الإجراءات في صدد الأحكام المتعلقة بالاختصاص ولو كان ولائيا وأن حجية الأحكام تسمو على اعتبارات النظام العام لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن الحكم الصادر الدعوى رقم ٤٢٩ لسنة ٢٠٠٧ المؤيد بالاستئناف رقم ١٧٨٧ لسنة ٦٣ ق الذي أشارت إليه الطاعنة بنعيها قد قضى بعدم اختصاص اللجنة الخماسية بنظر الدعوى وإحالتها بحالتها إلى المحكمة العمالية بمحكمة الإسكندرية الابتدائية للاختصاص وقد حاز هذا الحكم حجية الأمر المقضي فإن تصدى الحكم المطعون فيه للدعوى والفصل فيها إنما يكون إعمالا لهذه الحجية والتي تسمو على اعتبارات النظام العام بما يضحى معه نعي الطاعنة على غير أساس.

﴿٣٩٠﴾

الموجز: حجية الأحكام. مناطها. فصل المحكمة في نزاع بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وأن تتعلق بذات الحق محلاً وسبباً. م ١٠١ إثبات.

﴿**الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨**﴾

الفهرس الموضوعى

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن النص في المادة ١٠١ من قانون الإثبات على أن "الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق، ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه الحجية، ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتتعلق بذات الحق محل وسببا وتقضى المحكمة بهذه الحجة من تلقاء نفسها.

﴿٣٩١﴾

الموجز: المشروعات الخاضعة لنظام المناطق الحرة. خضوعها لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار ٨ لسنة ١٩٩٧ واللائحة الصادرة من الهيئة العامة للاستثمار. م ٤٣ من هذا القانون. عدم ورود نص خاص بهما. أثره. خضوعها لق العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٠ مستكملة بقواعد القانون المدني. الاستثناء. ما ورد بشأن واجبات العمال وتأديبهم وما تضمنته من صور تجيز فصل العامل. مؤداه. تطبيق القانون المدني بشأنها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وتطبيقه قانون العمل. خطأ.

﴿الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: مؤدى نص المادة ٤٣ من قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ المنطبق على واقعة الدعوى والواردة في الفصل الثالث الخاص بالمناطق الحرة – هو خضوع مشروعات المناطق الحرة لأحكام القانون سالف الذكر ولائحة نظام العاملين التي تصدر من الجهة الإدارية المختصة – الهيئة العامة للاستثمار – فإذا لم يرد بهما نص تعين الرجوع إلى أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مستكمله بقواعد القانون المدني عدا ما ورد بشان واجبات العاملين وتأديبهم وما تضمنه من بعض صور الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل والتي أوردها كأمثلة لهذه الحالات . لما كان ذلك وكان الحكم النهائي البات الصادر بين طرفي التداعي في الدعوى رقم ٤٢٩ السنة ٢٠٠٧ المؤيد بالاستئناف رقم ١٧٨٧ لسنة ٦٣ ق قد قضى بأن النزاع الماثل لا يخضع لأحكام قانون العمل لكون الشركة الطاعنة إحدى شركات المناطق الحرة الخاضعة للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن ضمانات وحوافز الاستثمار وإن كان هذا القانون لا يتضمن نصا يحكم النزاع فيما يتعلق بتحديد متى يكون فصل

العامل مبرر والتعويض إذ كان غير ذلك، ولم تصدر عن الهيئة العامة للاستثمار لائحة تنظيم شئون العاملين، ولحظر تطبيق الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ سالف الذكر فإنه يتعين إعمال القواعد العامة الواردة في المادتين ٦٩٤ و٦٩٥ من القانون المدني، والتي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة إذا توافر المبرر المشروع بمعناه الواسع وفقا للقواعد العامة في القانون المدني والإخطار السابق، فإذا ثبت عدم توافر المبرر جاز للعامل طلب التعويض عن هذا الإنهاء، فان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ خالف هذا النظر وطبق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإنه يكون فضلا عن مخالفته حجية حكم حائز لقوة الأمر المقضي فيه قد أخطأ في تطبيق القانون وقد حجة هذا الخطأ عن استظهار ما إذا كان المطعون ضده قد ارتكب خطأ بمعناه الواسع طبقا لأحكام القانون المدني يبرر إنهاء خدمته من عدمه.

الفهرس الموضوعى

الفصل الخامس

الفهرس الموضوعى

شركة مياه الشرب والصرف الصحي

ضم مدة الخبرة السابقة

﴿٣٩٢﴾

الموجز: خلو لائحة الشركة من النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية. مؤداه. سريان أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأنهم. م ١/٤٢ ق ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

﴿**الطعن رقم ١٥٢٣٣ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/١٣**﴾

القاعدة : المقرر – في قضاء محكمة النقض – أنه ولما كانت أحكام قوانين العمل من النظام العام، وكان النص في المادة ٤٢ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال – المنطبق على واقعة النزاع – على أنه "تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة ..... كما تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بها، وذلك بمراعاة درجات قيدهم بجداول المحامين وبدلاتهم وأحكام وإجراءات قياس أدائهم وواجباتهم وإجراءات تأديبهم، وإلى أن تصدر هذه اللائحة تسرى في شأنهم أحكام الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣".

﴿٣٩٣﴾

الموجز: المعينون لأول مرة في وظائف الإدارات القانونية بالجهات الخاضعة للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣. تحديد أقدمياتهم بتاريخ القرار الصادر بالتعيين. شرطه. عدم مطالبة جهة العمل بمدة خبرة قانونية. طلبها مدة خبرة في الإعلان. جواز ارتدادها بالأقدمية. شمول قرار التعيين أكثر من عضو دون اشتراط مدة خبرة سابقة. أثرة. ترتيب أقدمياتهم بمراعاة درجة ومدة القيد في جدول المحامين دون إرجاعها إلى تاريخ القيد. الترقية لوظائف الدرجة الأعلى. شرطه. استيفاء المدد المبينة بالقانون. م ١٣ من القانون سالف الذكر.

الفهرس الموضوعى

﴿**الطعن رقم ١٥٢٣٣ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/١٣**﴾

القاعدة: إذ كان الثابت أن الأوراق قد خلت مما يثبت صدور لائحة بالنظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بالشركة الطاعنة "شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالجيزة"، ومن ثم فإن المحامين بهذه الإدارة يخضعون لأحكام قانون الإدارة القانونية المشار إليه. هذا، ولما كان النص في المادتين ١٢، ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ والمادة "٦" من قرار وزير العدل رقم ٨٧١ لسنة ١٩٧٨ يدل على أن المعينين لأول مرة في وظائف الإدارة القانونية في الجهات الخاضعة للقانون سالف الذكر تحدد أقدمياتهم بتاريخ القرار الصادر بالتعيين ما دامت جهة العمل لم تتطلب في إعلانها طلب التعيين مدة خبرة قانونية معينة، ويجوز لجهة العمل إذا رأت الاعتداد بمدد الخبرة القانونية السابقة أن تحدد تاريخاً أسبق من تاريخ صدور القرار ترتد فيه أقدمية المعين إليها بحسب ما يتضمنه من هذه المدد، أما إذا تضمن القرار تعيين أكثر من عضو في الوظائف الفنية بالإدارة القانونية، ولم تكن جهة العمل قد اشترطت للتعيين مدة خبرة سابقة فيجري ترتيب أقدمياتهم بمراعاة درجة ومدة القيد في جدول المحامين دون أن يعني ذلك ارجاع الأقدمية إلى تاريخ القيد المذكور بل يبقى تاريخ إصدار القرار هو الأساس في تحديد الأقدمية، وذلك كله دون إهدار مدد القيد المذكورة عند الترقية لوظائف الدرجة الأعلى، حيث يعتبر استيفاء المدة المبينة منها في المادة ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ سالفة الإشارة إليها شرطاً أساسياً للترقية.

﴿٣٩٤﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بضم مدة العمل المؤقت إلى مدة أقدميته في وظيفة محام ثالث إعمالاً لق ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين بالدولة والمساواة. مخالفة للقانون وخطأ. علة ذلك.

﴿**الطعن رقم ١٥٢٣٣ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٣/١٣**﴾

القاعدة : إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده التحق بالعمل لدى الشركة الطاعنة "شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالجيزة" بوظيفة محام ثالث اعتباراً من

الفهرس الموضوعى

../../٢٠١١، وخلت الأوراق مما يثبت أنها ضمنت هذا القرار الاعتداد بمدة خبرته السابقة بعقد العمل المؤقت، ومن ثم فإن أقدمية المطعون ضده في وظيفة محام ثالث تحتسب من تاريخ صدور القرار بتعيينه في هذه الوظيفة، وتضحى دعواه بطلب احتساب مدة عمله المؤقت في أقدميته في هذه الوظيفة فاقدة لسندها القانوني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بضم مدة العمل المؤقت إلى مدة أقدميته في وظيفة محام ثالث إعمالاً للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المؤقتين بالدولة والمساواة، رغم عدم انطباق هذا القانون على واقعة النزاع، ورغم عدم جواز التمسك بقاعدة المساواة فيما يناهض أحكام القانون، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

ضم مدة الخدمة العسكرية

﴿٣٩٥﴾

الموجز: الحكم بعدم دستورية نص قانوني غير ضريبي أو لائحة. أثره. عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لتاريخ نشرة في الجريدة الرسمية. انسحاب هذا الأثر على الوقائع والمراكز القانونية السابقة على صدوره حتى لو أدرك الدعوى أمام محكمة النقض. م ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا المعدلة بقرار بق ١٦٨ لسنة ١٩٩٨. تعلق ذلك بالنظام العام. لمحكمة النقض إعماله من تلقاء نفسها. علة ذلك. استثناء الحقوق والمراكز المستقرة بحكم بات أو بانقضاء مدة التقادم أو تحديد الحكم تاريخاً آخر لسريانه من إعمال هذا الأثر.

﴿**الطعن رقم ١٣٩٣٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤**﴾

القاعدة: مفاد نص المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدلة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ أنه يترتب على صدور حكم من المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص في قانون غير ضريبي أو لائحة عدم جاوز تطبيقه من اليوم التالي لنشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية، وأن هذا الحكم ملزم لجميع سلطات الدولة وللكافة ويتعين على المحاكم باختلاف أنواعها

ودرجاتها أن تمتنع عن تطبيقه على الوقائع والمراكز القانونية المطروحة عليها حتى ولو كانت سابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية باعتباره كاشفاً عن عيب لحق النص منذ نشأته بما ينفى صلاحيته لترتيب أي أثر من تاريخ نفاذ النص ولازم ذلك أنه لا يجوز تطبيقه مادام قد أدرك الدعوى أثناء نظر الطعن أمام محكمة النقض وهو أمر متعلق بالنظام العام تعمله المحكمة من تلقاء نفسها ولا يستثنى من إعمال هذا الأثر الرجعى إلا الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت بحكم بات أو بانقضاء مدة التقادم قبل صدور حكم بعدم الدستورية أو كان هذا الحكم قد حدد تاريخاً آخر لسريانه.

﴿٣٩٦﴾

الموجز: قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بق ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩. مؤداه. سريان القانون على جميع المجندين من اليوم التالي لنشره. لازمه. عدم جواز تطبيقه على واقعة النزاع. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣٩٣٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤﴾

القاعدة: إذ كانت المحكمة الدستورية العليا قد قضت في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٢ قضائية دستورية عليا والمنشور في الجريدة الرسمية في العدد رقم ٣٢ مكرراً بتاريخ ٢٠١١/٨/١٣ بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ والمستبدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أن يعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة للمجندين المؤهلين ومن ثم أصبح هذا النص غير جائز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم بالجريدة الرسمية إعمالاً للأثر الكاشف لهذا الحكم ولازم ذلك عدم جواز تطبيق هذا النص على واقعة النزاع وإنما يطبق حكم المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ قبل الاستبدال والتي تنص على أن "تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات

الفهرس الموضوعى

الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة. كما تحسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التي تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة ويعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ مفاد ذلك أن المشرع رعاية منه للمجند قرر الاعتداد بمدة خدمته العسكرية والوطنية الإلزامية الحسنة ومدة الاستبقاء بعدها وحسابها في أقدميته وكأنهـا قضيت بالخدمة المدنية عند تعيينه في الجهات المنصوص عليها في المادة سالفة الذكر، وأرتد بأثر هذا الحكم على كل حكم من تم تعيينه اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١ ولم يضح سوى قيداً واحداً على ضم هذه المدة هو إلا يسبق المجند زميله في التخرج الذى عين في نفس جهة العمل.

﴿٣٩٧﴾

الموجز: مدة الخدمة العسكرية ومدة الاستبقاء. احتسابها في الأقدمية. شرطه. ألا يسبق المجند زميله في التخرج المُعين معه في ذات الجهة. م ٤٤ ق ١٢٧ لسنة ١٩٨٠. مدلول الزميل. تحديده بأحدث زميل للمجند حاصل على نفس مؤهله أو مؤهل يتساوى معه ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومُعين بذات الجهة ومُقرر له ذات درجة التعيين. قضاء الحكم المطعون فيه بإلزام الطاعنة بضم مدة الخدمة العسكرية للمطعون ضده إلى مدة خدمته لديها رغم تحقق قيد الزميل بشأنه استناداً للفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ رغم القضاء بعدم دستوريتها. خطأ.

﴿الطعن رقم ١٣٩٣٤ لسنة ٨٢ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/٤﴾

القاعدة: وإذ كان مدلول الزميل إنما يتحدد بأحدث زميل للمجند حاصل على نفس مؤهله أو مؤهل يتساوى ومن ذات دفعة التخرج أو الدفعات السابقة عليها ومعين بذات

الجهة ومقرر له ذات درجة التعيين. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة – شركة مياه الشرب بدمياط – قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ سالف الذكر وكان الثابت من حافظة المستندات المقدمة من الطاعنة رفق طعنها وعلى ما سجله الحكم الابتدائي أن المذكور قد عين معه في ذات القرار زميله بسيوني البحراوي بنفس المؤهل وبذات تاريخ التعيين بما يعد قيداً على المطعون ضده في ضم مدة خدمته العسكرية إلى مدة خدمته المدنية وفقاً لمفهوم المادة ٤٤ سالفة البيان، ومن ثم فإنه يكون فاقد الحق في ضم المدة المذكورة، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بضم مدة خدمة المطعون ضده العسكرية إلى مدة خدمته المدنية لدى الطاعنة وما يترتب على ذلك من آثار على سند من أن قيد الزميل قد زال بعد العمل بالمادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية المعدلة بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ٢٠٠٩ بالرغم من قضاء المحكمة الدستورية العليا سالف البيان بعدم دستورية الفقرة الأخيرة منها وزوال الأثر الرجعى لتطبيق أحكام تلك المادة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

المقابل النقدي للإجازات

﴿٣٩٨﴾

الموجز: إحالة الطاعن للمعاش قبل صدور القرار رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بتحويل الهيئة العامة لمرفق مياه الغربية التي يعمل بها الطاعن إلى شركة تابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي. مؤداه. علاقته بالهيئة علاقة تنظيمية لائحية بوصفه من الموظفين العموميين. أثره. انعقاد الاختصاص لمحكمة القضاء الإداري. الحكم بعدم الاختصاص والإحالة للمحكمة المختصة وصيرورة هذا القضاء نهائياً. مؤداه. التزام المحكمة المفضي باختصاصها بحكم الإحالة. التزام الحكم المطعون فيه هذا النظر. صحيح.

﴿**الطعن رقم ٤٨٨١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦**﴾

القاعدة: إذ كان النزاع الماثل يدور في أساسه حول أحقية الطاعن في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازته غير المستنفدة قبل الخروج إلى المعاش بتاريخ

٢٠٠٣/١٢/١ وقبل صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٠ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء شركة قابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٩ أبريل عام ٢٠٠٤ والمعمول به من اليوم التالي لتاريخ نشره والذي نص في المادة الأولى منه على أن " تؤسس شركة قابضة تسمى الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي ..... تخضع لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام .... " ونص في مادته الثالثة على أن " تحول إلى شركات تابعة للشركة القابضة المنصوص عليها في المادة الأولى الهيئات العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي في بعض المحافظات وشركات القطاع العام الآتية ..... الهيئة العامة لمرفق مياه الغربية ..... " ونفاذاً لهذا القرار تحولت الهيئة العامة لمرفق مياه الغربية اعتبارا من تاريخ ٢٠٠٤/٤/٣٠ إلى شركة تابعة للشركة القابضة السالفة الذكر ومؤدى ذلك أن الطاعن وقت خروجه إلى المعاش بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/١ كان من العاملين بالهيئة العامة لمرفق مياه الغربية وعلاقته بها علاقة تنظيمية بوصفه من الموظفين العموميين مما ينعقد معه الاختصاص بنظر النزاع إلى محكمة القضاء الإداري، إلا أنه ولما كانت المحكمة الأخيرة قد قضت بعدم اختصاصها وإحالته إلى المحكمة الابتدائية وكان قضاؤها في هذا الشأن قد حاز الحجية وتلتزم به المحكمة المحال إليها عملاً بنص المادة ١١٠ من قانون المرافعات.

﴿٣٩٩﴾

الموجز: تطبيق القانون على وجهه الصحيح. واجب القاضي بغير حاجة لطلب من الخصوم. التزامه من تلقاء نفسه بالبحث عن الحكم القانوني المنطبق على الواقعة المطروحة عليه وإنزاله عليها.

﴿الطعن رقم ٤٨٨١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦﴾

القاعدة: المقرر – في قضاء محكمة النقض – أن تطبيق القانون على وجهه الصحيح لا يحتاج إلى طلب من الخصوم بل هو واجب القاضي الذي عليه من تلقاء نفسه أن يبحث عن الحكم القانوني المنطبق على الواقعة المطروحة عليه وأن ينزل هذا الحكم عليها.

الفهرس الموضوعى

﴿٤٠٠﴾

الموجز: العلاقات التنظيمية. خروجها عن أحكام قانون العمل والقانون المدني. مؤداه. غير مخاطبة بنص. م ٦٩٨ مدني. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضاؤه بسقوط حق الطاعن في إقامة دعواه بالتقادم الحولي. خطأ.

﴿**الطعن رقم ٤٨٨١ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٥/٦**﴾

القاعدة: إذ كانت هذه العلاقة التنظيمية "علاقة الموظف بجهة عمله" لا شأن لها بأحكام قانون العمل والقانون المدني فمن ثم يكون الطاعن غير مخاطب بنص المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بسقوط حق الطاعن في إقامة الدعوى بالتقادم الحولي مما حجبه عن بحث ما إذا كان سبب عدم حصول الطاعن على المقابل النقدي لرصيد إجازته المتبقي لسبب يرجع إلى المطعون ضدها من عدمه فإنه يكون معيبا.

الفهرس الموضوعى

الفصل السادس

الفهرس الموضوعى

مؤسسات صحفية

المقابل النقدي للإجازات

﴿٤٠١﴾

الموجز: خضوع الطاعنة "وكالة أنباء الشرق الأوسط" لأحكام القانون ٩٦ لسنة ١٩٩٦ بشأن الصحافة بوصفها مؤسسة صحفية قومية. مؤداه. تنظيم علاقتها بالعاملين بها وفق أحكام قانون العمل واللائحة التنفيذية للمؤسسات الصحفية القومية واختصاص مجلس إدارتها بإصدار القرارات المنظمة لسير العمل. صدور قرار الطاعنة رقم ٢٦١ لسنة ٢٠٠٥ خلواً من بيان كيفية تسوية رصيد الإجازات غير المستنفد. أثره. الرجوع إلى المادة ٤٨ من ق العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣. مؤداه. عدم نشأة الحق في الحصول على المقابل النقدي لرصيد الإجازات غير المستنفد إلا بعد انتهاء خدمة العامل. علة ذلك. أن يكون حرمانه منها راجعًا لجهة العمل وألا تنص القوانين أو اللوائح على خلاف ذلك. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣١٦٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن وكالة أنباء الشرق الأوسط هي مؤسسة صحفية قومية يحكمها وينظم أمورها القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٩٦ بشأن تنظيم الصحافة، والذى أحال في شأن تنظيم العلاقة بين العاملين بالمؤسسات الصحفية وبين جهة عملهم إلى أحكام قانون العمل واللائحة النموذجية للمؤسسات الصحفية القومية، وقد خولت تلك اللائحة لمجلس إدارة المؤسسة الصحفية إصدار القرارات المنظمة لحسن سير العمل بها وناطت بمجلس إدارة كل مؤسسة سلطة تصريف أمورها وإدارة وتنفيذ الأعمال والأنشطة التي تتولاها، وانبثاقاً من ذلك أصدرت الوكالة الطاعنة القرار رقم ٢٦١ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط وقواعد العمل بمكاتب الوكالة بالخارج ونصت المادة "٩" منها على أن "يستحق مدير المكتب أو المراسل إجازة سنوية مدتها شهر عن كل سنة يقضيها في الخارج ..". وسكتت عن بيان كيفية تسوية رصيد الإجازات غير المستنفد، فيُرجع في شأن ذلك إلى المادة ٤٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي جاء بها ".. يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث

الفهرس الموضوعى

سنوات على الأكثر، فإذا انتهت علاقة العمل قيل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.. " وكان الخلاف الدائر بين الطرفين ينحصر في تحديد تاريخ استحقاق الأجر المقابل لرصيد الإجازات غير المستنفد، فبينما يطالب المطعون ضده بصرف هذا المقابل أولاً بأول فقد تمسكت الطاعنة بأن الصرف لا يتم إلا عند نهايــة علاقــة العمــل، وأنها أوفت المطعون ضده بكافة مستحقاته المالية ووافقت على جميع طلبات الإجازات التي تقدم بها. لما كان ذلك، وكان مفاد نص المادة ٤٨ من قانون العمل سالف البيان أن أصل الحق في الحصول على المقابل النقدي لرصيد الإجازات غير المستنفد لا ينشأ إلا بعد انتهاء خدمة العامل إذا كان حرمانه منها راجعاً إلى جهة العمل، ما لم تنص القوانين أو اللوائح على خلاف ذلك، ومرجع ذلك أن للعامل الحق – أثناء سريان عقد العمل – في أن يستفيد من متجمد رصيد إجازاته السنوية لأى سبب عارض "م ٥١ عمل" أو لأسباب مرضية "م ٥٤ عمل" أو للإجازات الدراسية، وهدف المشرع من ذلك هو التوفيق بين مصلحة العامل في تنظيم شئونه الصحية والتعليمية والاجتماعية وبين مصلحة رب العمل في تنظيم منشأته، ولم يكن هدفه أبداً هو حث العمال على اللجوء إلى المحاكم كل ثلاث سنوات للمطالبة بمقابل رصيد إجازتهم.

﴿٤٠٢﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه للمطعون ضده بمقابل رصيد إجازاته رغم عدم انتهاء خدمته لديها ورغم وفائها بكافة مستحقاته المالية وموافقتها على جميع طلبات الإجازات التي تقدم بها. عيب. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ١٣١٦٢ لسنة ٨٨ ق – جلسة ٢٠١٩/٦/١٨﴾

القاعدة: إذ كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده ما زال يعمل في خدمة الطاعنة "وكالة أنباء الشرق الأوسط" ولم تنته خدمته بعد؛ ذلك أنه من مواليد ١٩٦٨/١١/١١ وقد وَفَّتْهُ الطاعنة كافة مستحقاته المالية ووافقت له على جميع طلبات الإجازة التي تقدم

الفهرس الموضوعى

بها ولم ترفض له أي طلب بشأنها، وإن كان له متبقٍ من رصيد إجازاته؛ فإن له الحق في استنفاده حتى تاريخ انتهاء مدة خدمته في أي شأن يبتغيه ويوافق مصلحته، الأمر الذى تضحى معه ذمة الطاعنة برينة من أي مبالغ أو مستحقات مالية للمطعون ضده – في خصوص هذا النزاع – لعدم مخالفتها لأى من القوانين أو اللوائح. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بمقابل رصيد إجازاته، فإنه يكون معيباً.

الفصل السابع

الفهرس الموضوعى

الشركات الخاضعة لأحكام قانون الاستثمار

اشتراكات التأمين

﴿٤٠٣﴾

الموجز: العاملون بالقطاع الخاص احتساب الاشتراكات التأمينية المستحقة عنهم سواء التي يؤديها صاحب العمل أو التي تُقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم في شهر يناير من كل سنة. التحاق عمال آخرين بالخدمة بعد شهر يناير احتساب اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة حتى شهر يناير التالي ثم تُحسب على أساس الأجر المعتمد في شهر يناير. م ١٣١، ١٣٢ ق ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

﴿**الطعن رقم ٩٣١٩ لسنة ٦٥ ق. جلسة ٢٠٢٠/١٠/١٤**﴾

القاعدة : مؤدى نص المادتين ١٣١ ، ١٣٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن المشرع أفرد نظاماً خاصاً لكيفية احتساب الاشتراكات التأمينية المستحقة عن العاملين بالقطاع الخاص استثناءً من النظام المنصوص عليه بالمادة ١٢٥ من ذات القانون الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام، وبموجب هذا النظام الخاص يتم احتساب اشتراكات التأمين سواء التي يؤديها صاحب العمل وتلك التي تُقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجور المؤمن عليهم في شهر يناير من كل سنة، أما إذا التحق المؤمن عليه بالعمل بعد شهر يناير خلال السنة الميلادية فإن الأجر الذي يُتخذ أساساً لحساب اشتراكاته هو أجر الشهر الذي التحق فيه بالعمل وذلك حتى نهاية العام، ثم يُعامل بعد ذلك على أساس الأجر المعتمد في شهر يناير التالي لالتحاقه بالعمل.

﴿٤٠٤﴾

الموجز: قضاء الحكم المطعون فيه بإجابة المطعون ضدها لطلبها وبراءة ذمتها من فروق اشتراكات التأمين المستحقة عن العاملين لديها استناداً إلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ بجعل الأجر بالنسبة للعاملين بالشركات الخاضعة لقانون استثمار المال العربي والأجنبي دولار ونصف رغم عدم سريانه عليها ودون أن يستظهر قيمة الاشتراكات التي سددتها المطعون ضدها

عن العمال الذين التحقوا بالعمل لديها بعد يناير ١٩٨٩، وقيمة المستحق منها وباقي المستحق عليها. قصور في التسبيب ومخالفة للقانون وخطأ.

﴿الطعن رقم ٩٣١٩ لسنة ٦٥ ق. جلسة ٢٠٢٠/١٠/١٤﴾

القاعدة : إذ كان الثابت من كتاب الطاعنة المرفق بتقرير الخبير المقدم أمام محكمة الاستئناف أن المطالبة مثار النزاع متعلقة بفروق اشتراكات تأمينية مستحقة على العاملين لدى الشركة المطعون ضدها "الشركة الدولية لتصنيع الملابس الجاهزة راند ولينا" عن الفترة من فبراير سنة ١٩٨٩ حتى أبريل سنة ١٩٩٠، وكان الثابت مما ورد بمدونات الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بتاريخ ١٩٩٤/٣/٢٣ بإعادة ندب خبير في الدعوى أن الثابت بتقرير الخبير المقدم في الدعوى أمام محكمة أول درجة وباتفاق خصوم الدعوى أن العاملين الذين التحقوا بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بعد يناير سنة ١٩٨٩ بلغ عددهم ١٢ عامل، ولما كانت المطعون ضدها لا تماري في أنها من الشركات العاملة بالمناطق الحرة ، وكانت المادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٣ المستبدلة بقرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ بشأن تعديل بعض أحكام هذه اللائحة والمعمول به اعتباراً من ٢ فبراير سنة ١٩٨٩ قد نصت على أن "يلتزم أصحاب المنشآت المقامة بالمناطق الحرة بتحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عمل عن ما يعادل دولارين أمريكيين ....."، ومن ثم فإن المطعون ضدها تكون ملتزمة بسداد الاشتراكات التأمينية عن هؤلاء العمال اعتباراً من تاريخ التحاقهم بالعمل لديها وحتى تاريخ العمل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار في ١٩٨٩/١٢/٦ على أساس الأجر المحدد بقرار وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ المشار إليه ومقداره دولارين في اليوم الواحد على نحو ما سلف، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وطبق على واقعة النزاع قرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر الذي حدد الأجر بما يعادل دولار أمريكي ونصف، ورتب على ذلك قضائه بإجابة المطعون ضدها لطلباتها في الدعوى رغم عدم سريان هذا القرار عن الفترة السابقة على تاريخ العمل به في ١٩٨٩/١٢/٦ ، ودون أن يستظهر قيمة الاشتراكات التي سددتها

الفهرس الموضوعى

المطعون ضدها عن العمال الذين التحقوا بالعمل لديها بعد يناير سنة ١٩٨٩ عن الفترة من فبراير سنة ١٩٨٩ حتى ١٩٨٩/١٢/٥، وقيمة الباقي المستحق منها بعد احتسابها على أساس الأجر المحدد بقرار وزير الاقتصاد المشار إليه، وأيضاً قيمة ما سددته من اشتراكات عن الفترة اللاحقة حتى أبريل سنة ١٩٩٠، والباقي المستحق عليها منها وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء سالف الذكر للتحقق من مدى صحة المطالبة مثار النزاع، فإنه يكون فضلاً عما شابه من قصور في التسبيب قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة.

مدة الشركة

﴿٤٠٥﴾

الموجز: استمرار احتفاظ الشركات القائمة قبل العمل به بالمزايا والإعفاءات والضمانات التي حصلت عليها من القوانين التي نشئت في ظلها وخلا منها القانون الأخير. م ٢ من ق ٨ لسنة ١٩٩٧.

﴿**الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١**﴾

القاعدة: المقرر بنص المادة ٢/١٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ بشأن إصدار نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة أنه "يتم توزيع نسبة من الأرباح الصافية لهذه الشركات سنويا على الموظفين والعمال طبقا للقواعد التي يقترحها مجلس إدارة الشركة وتعتمدها الجمعية العمومية". وقد ألغى هذا القانون بقانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ ونصت المادة ٣/٢٠ منه المعدلة بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٩٢ على أن يكون للعاملين نصيب في أرباح شركات الأموال التي تنشأ بعد العمل بهذا القانون والخاضعة لأحكامه، والتي يتقرر توزيعها طبقا للقواعد التي تحددها الجمعية العامة لكل شركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة وذلك بما لا يقل عن ١٠% من هذه الأرباح ولا يزيد على الأجور السنوية للعاملين بالشركة" ثم صدر قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ونص في المادة الثانية من مواد إصداره على أنه " مع مراعاة حكم المادة "١٨" من القانون المرافق لا تخل أحكامه بالمزايا والإعفاءات الضريبية وغيرها من

الفهرس الموضوعى

الضمانات والحوافز المقررة للشركات والمنشآت القائمة وقت العمل به، وتظل هذه الشركات والمنشآت محتفظة بتلك المزايا والإعفاءات والضمانات والحوافز إلى أن تنتهي المدد الخاصة بها، وذلك طبقا للتشريعات والاتفاقيات المستمدة منها" وقد نصت المادة الرابعة من مواد إصداره على أنه " مع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة، يلغى قانون الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، عدا الفقرة الثالثة من المادة "٢٠" من القانون سالف الذكر" بما مفاده أن الشركات القائمة قبل العمل بقانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ تظل محتفظة بما حصلت عليه من مزايا أو إعفاءات أو ضمانات أو حوافز نص عليها في القوانين التي أنشئت في ظلها وخلا منها هذا القانون الأخير.

﴿٤٠٦﴾

الموجز: الشركات. انقضاؤها بقوة القانون بانتهاء الميعاد المعين لها. استمرار الشركة وقيام الشركاء بممارسة أعمالها رغم انتهاء مدتها دون تجديد. مؤداه. قيام شركة جديدة.

﴿**الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١**﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن مؤدى نص المادة ١/٥٢٦ ،٢ من القانون المدني أن الشركات تنتهي بانقضاء الميعاد المعين لها بقوة القانون وأنه إذا أراد الشركاء استمرار الشركة وجب أن يكون الاتفاق على ذلك قبل انتهاء الميعاد المعين في العقد أما إذا كانت المدة قد انتهت دون تجديد واستمر الشركاء يقومون بالأعمال التي تألفت لها الشركة قامت شركة جديدة وامتد العقد سنة فسنة وبالشروط ذاتها.

﴿٤٠٧﴾

الموجز: انشاء الشركة في ظل العمل بقانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة ٤٣ لسنة ١٩٧٤. تجديد عقد الشركة في ظل هذا القانون لتصبح خمسين عاما. مؤداه. خضوعها لذات

الفهرس الموضوعى

القانون دون ق ٨ لسنة ١٩٩٧ الذي ألغاه. أثره. عدم أحقية العاملين بها في المزايا المالية المقررة بقوانين أخرى غير الخاضعة له الشركة. علة ذلك.

﴿الطعن رقم ٩٣٢٨ لسنة ٨٦ ق – جلسة ٢٠١٨/٤/١﴾

القاعدة: لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن الطاعنة أنشئت بتاريخ ١٩٨٦/٢/٢٤ لمدة ٢٥ سنة تنتهى في ٢٠١١/٢/٢٣ وكان تاريخ تأسيسها في ظل العمل بقانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والذي كان ينص على حق العاملين في نسبة من الأرباح سنويا دون تحديد لها وقبل انتهاء مدتها قامت الشركة بتعديل مدتها بالسجل التجاري لتصبح ٥٠ سنة ولما كان هذا التعديل قد تم قبل انتهاء مدة الشركة بما لا يعتبر معه تأسيسا لكيان جديد ومن ثم فإن كامل مدة الشركة تكون خاضعة للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية العاملين بالشركة لنسبة من الأرباح سنويا لا تقل عن ١٠% اعتبارا من ٢٠١١/٢/٢٤ باعتبار أن مدة الشركة التالية لذلك التاريخ تخضع للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ لتقديم الطاعنة طلب تجديد مدتها في ظله فإنه يكون معيبا.

مشروعات المناطق الحرة

﴿٤٠٨﴾

الموجز: الحكم بعدم الاختصاص والاحالة للمحكمة المختصة. م ١١٠ مرافعات. قضاء منهى للخصومة كلها بصدد الاختصاص. صيرورته نهائياً. مؤداه. التزام المحكمة المختصة بحكم الإحالة صدور الحكم بعدم اختصاص اللجنة العمالية نوعيا بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة الإسكندرية الابتدائية وحيازته لقوة الأمر المقضي. أثره. التزام المحكمة الأخيرة بنظر الدعوى.

﴿الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: المقرر ـ في قضاء محكمة النقض ـ أن المشرع بنصه في المادة ١١٠ من قانون المرافعات على أنه "على المحكمة إذا قضت بعدم اختصاصها أن تأمر بإحالة الدعوي بحالتها إلى المحكمة المختصة ولو كان عدم الاختصاص متعلق بالولاية وتلتزم

الفهرس الموضوعى

المحكمة المحال إليها الدعوى بنظرها، قد هدف إلى تبسيط الإجراءات في صدد الأحكام المتعلقة بالاختصاص ولو كان ولائيا وأن حجية الأحكام تسمو على اعتبارات النظام العام لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن الحكم الصادر الدعوى رقم ٤٢٩ لسنة ٢٠٠٧ المؤيد بالاستئناف رقم ١٧٨٧ لسنة ٦٣ ق الذي أشارت إليه الطاعنة بنعيها قد قضى بعدم اختصاص اللجنة الخماسية بنظر الدعوى وإحالتها بحالتها إلى المحكمة العمالية بمحكمة الإسكندرية الابتدائية للاختصاص وقد حاز هذا الحكم حجية الأمر المقضي فإن تصدى الحكم المطعون فيه للدعوى والفصل فيها إنما يكون إعمالا لهذه الحجية والتي تسمو على اعتبارات النظام العام بما يضحى معه نعي الطاعنة على غير أساس.

﴿٤٠٩﴾

الموجز: حجية الأحكام. مناطها. فصل المحكمة في نزاع بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وأن تتعلق بذات الحق محلاً وسبباً. م ١٠١ إثبات.

﴿الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: المقرر في قضاء محكمة النقض أن النص في المادة ١٠١ من قانون الإثبات على أن "الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق، ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه الحجية، ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتتعلق بذات الحق محل وسببا وتقضى المحكمة بهذه الحجة من تلقاء نفسها.

﴿٤١٠﴾

الموجز: المشروعات الخاضعة لنظام المناطق الحرة. خضوعها لقانون ضمانات وحوافز الاستثمار ٨ لسنة ١٩٩٧ واللائحة الصادرة من الهيئة العامة للاستثمار. م ٤٣ من هذا القانون. عدم ورود نص خاص بهما. أثره. خضوعها لق العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٠ مستكملة بقواعد القانون المدني.

الفهرس الموضوعى

الاستثناء. ما ورد بشأن واجبات العمال وتأديبهم وما تضمنته من صور تجيز فصل العامل. مؤداه. تطبيق القانون المدني بشأنها. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وتطبيقه قانون العمل. خطأ.

﴿الطعن رقم ٣٦٢٢ لسنة ٨٠ ق – جلسة ٢٠١٨/٢/١٨﴾

القاعدة: مؤدى نص المادة ٤٣ من قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ المنطبق على واقعة الدعوى والواردة في الفصل الثالث الخاص بالمناطق الحرة – هو خضوع مشروعات المناطق الحرة لأحكام القانون سالف الذكر ولائحة نظام العاملين التي تصدر من الجهة الإدارية المختصة – الهيئة العامة للاستثمار – فإذا لم يرد بهما نص تعين الرجوع إلى أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مستكمله بقواعد القانون المدني عدا ما ورد بشان واجبات العاملين وتأديبهم وما تضمنه من بعض صور الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل والتي أوردها كأمثلة لهذه الحالات . لما كان ذلك وكان الحكم النهائي البات الصادر بين طرفي التداعي في الدعوى رقم ٤٢٩ السنة ٢٠٠٧ المؤيد بالاستئناف رقم ١٧٨٧ لسنة ٦٣ ق قد قضى بأن النزاع الماثل لا يخضع لأحكام قانون العمل لكون الشركة الطاعنة إحدى شركات المناطق الحرة الخاضعة للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن ضمانات وحوافز الاستثمار وإن كان هذا القانون لا يتضمن نصا يحكم النزاع فيما يتعلق بتحديد متى يكون فصل العامل مبرر والتعويض إذ كان غير ذلك، ولم تصدر عن الهيئة العامة للاستثمار لائحة تنظيم شئون العاملين، ولحظر تطبيق الباب الخامس من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ سالف الذكر فإنه يتعين إعمال القواعد العامة الواردة في المادتين ٦٩٤ و٦٩٥ من القانون المدني، والتي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة إذا توافر المبرر المشروع بمعناه الواسع وفقا للقواعد العامة في القانون المدني والإخطار السابق، فإذا ثبت عدم توافر المبرر جاز للعامل طلب التعويض عن هذا الإنهاء، فان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ خالف هذا النظر وطبق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإنه يكون فضلا عن مخالفته حجية حكم حائز لقوة الأمر المقضي فيه قد أخطأ في تطبيق القانون وقد حجة هذا الخطأ عن استظهار ما

الفهرس الموضوعى

إذا كان المطعون ضده قد ارتكب خطأ بمعناه الواسع طبقا لأحكام القانون المدني يبرر إنهاء خدمته من عدمه.

الفهرس الموضوعى

الفهرس الموضوعى