٢٠٠٥/١٠/٢٦

بسم الله الرحمن الرحيم

مشروعات

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

رقم التبليغ :	١١٣٣
بتاريـــخ :	٢٠٠٥/١٠/٩

ملف رقم : ٤٧ / ١ / ٢٤٣

السيد الدكتور/ وزير الكهرباء والطاقة

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ١/٣٧٣ المؤرخ ٢٠٠٥/٥/١٩، في شأن مدى التزام شركات الكهـــرباء التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر بسداد نسبة ١% من صافي أرباحها المحققة سنوياً لصندوق تمويل التدريب والتأهيل بوزارة القوى العاملة والهجرة، وكذلك سداد مبلغ ثمانية جنيهات عن كل عامل سنوياً لصالح صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بالوزارة المذكورة.

ويخـــلص الموضـــوع –حسبما يبين بالأوراق– في أن مديريات القوى العاملة ومكاتب العمل قـــامت بمطالبة شركات الكهرباء التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر بسداد تلك المبالغ لصالح الصـــندوقين المذكورين، وذلك على سند من أن المادتين رقمي (١٣٣) و(١٣٤) من قانون العمل الصـــادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قررتا إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصـــية الاعتـــبارية، ومن ضمن ما تنطوي عليه موارده: نسبة ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون التي يزيد عدد عمالها عن عشرة عمال. كما قررت المادة (٢٢٣) منه إنشـــاء صـــندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية تلتزم كل منشأة –خاضعة لأحكام هذا القـــانون– يبـــلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر، بأن تؤدي إليه مبلغاً لا يقل عن خمسة جنيهات ســـنوياً عـــن كل عامل. فإذا كان قد تم تحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تسمى "الشركة القابضة لكهرباء مصر" وذلك بموجب القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠، فقد صارت على هـــذا الـــنحو هـــي وشركاتها التابعة من أشخاص القانون الخاص، أي صارت وحدة اقتصادية من وحدات القطاع الخاص، ينتفي في شأنها أي من مظاهر السلطة العامة. ومن ثم فلا فكاك من إخضاع تلك الشركات جميعها لقانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، سيمـــا وأن

المتوخى من قبل المشرع أن يكون هذان الصندوقان صندوقي تكافل يقدمان خدمات على المستوى القومي تفيد منها الفئات المحرومة والأقل حظاً. حال كون شركات الكهرباء ترى عدم التزامها بسداد تلك المبالغ، وذلك استناداً للمادة الثامنة من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ آنف الإشارة، التي قررت سريان أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة معتمدة من وزير الكهرباء والطاقة، وإذ صدرت لوائح نظم العاملين متضمنة لوائح التدريب بهذه الشركات، كما تضمنت تنظيماً للأنشطة الاجتماعية والصحية والثقافية، فمن ثم لا تكون تلك الشركات مخاطبة بقانون العمل الموحد في خاصة تلكما الجزئيتين المتعلقتين بهذين الصندوقين.

وإزاء إصرار كل من وزارة القوى العاملة والهجرة وشركات الكهرباء على رأيه، فتطلبون الرأي.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٦ من اكتوبر سنة ٢٠٠٥م الموافق ٢٣ من رمضان سنة ١٤٢٦هـ فتبين لها أن المادة الأولى من القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تنص على أن "**تحول هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية تسمى (الشركة القابضة لكهرباء مصر) وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون، وتؤول إلى تلك الشركة جميع الحقوق العينية والشخصية للهيئة السابقة، وتتحمل بجميع التزاماتها، وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتعتبر من أشخاص القانون الخاص**". وتنص المادة الثامنة منه على أن "**ينقل العاملون بهيئة كهرباء مصر الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون إلى الشركة بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية ... وتسري على العاملين بالشركة أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة ويعتمدها وزير الكهرباء والطاقة ...**". كما تبين لها أن المادة (٥) من قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص على أن "**يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.**

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف ...". وتنص المادة (١٣٣) منه على أن "ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن". وتنص المادة (١٣٤) منه على أن "تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من: ١- ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال ...". وتنص المادة (١٣٥) منه على أن "لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة المساهمة ... ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١...٢...٣...٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها". وتنص المادة (٢٢٢) منه على أن "تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها ...". وتنص المادة (٢٢٣) منه على أن "ينشأ بالوزارة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي. وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور".

واستعرضت الجمعية العمومية أحكام قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة التي يبلغ عدد العمال بها خمسين عاملاً فأكثر، وقراره رقم (٢١٦) بشأن اللائحة المالية لصندوق الخدمات

الاجـتماعية والصـحية والـثقافية، وقراره رقم (٢١٧) بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والـثقافية عـلى المستوى القومي. كما استعرضت لوائح ونظم العاملين بالشركة القابضة لكهرباء مصر وعديد من لوائح ونظم العاملين لعديد من شركاتها التابعة.

واستظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالى، أن هـذا القـانون وإن كان يمثل الإطار الكلي العام الذي تنضبط على هداه العلاقات كافة التي تجمع العمال بأرباب العمل، فهو بحسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال التي تعد الطرف الأضعف في اتفاقـات العمـل كافة. ومن ثم فقواعده الآمرة وفق هذا الفهم ملزمة للأطراف في حدود توفيرها المصلحة الأفضل للعامل، فإذا ما كان ثمة قاعدة مصدرها اتفاق أو عرف –أو غيرهما– تقرر وضعاً أفضـل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة في قانون العمل الحالى، وجـب الانصراف –في هذه الجزئية تحديداً– عن تشريع العمل إلى غيره من اتفاقات أو أعراف بما توفـره من وضع أفضل للعامل. وهذا الفهم أفصحت عنه المادة (٥) من قانون العمل الحالى آنفة الذكـر، فيما قررته من بطلان للشروط أو الاتفاقات التي تخالف أحكام هذا القانون إذا ما انطوت عـلى انتقاص لما هو مقرر به للعامل، وفي الوقت ذاته أكدت تلك المادة صحة كل اتفاق أو شرط يوفر للعامل مزايا أو شروطاً أفضل لا يوفرها القانون ذاته. مما يفيد عدم لزوم حكم قانون العمل في كل حال يتحقق بها وضع أفضل للعامل مما يحققه التشريع في تلك الجزئية.

واسـتبان لـلجمعية العمومية أن قانون العمل الحالى قد أنشأ صندوقين، الأول: هو صندوق تمويل التدريب والتأهيل، الذي يقوم على تمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات السوق المحلي والخاص، ويختص بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لـبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشـأن، حيث قرر القانون من ضمن موارده نسبة ١ % من صافي أرباح المنشآت الخاضعة له التي يـزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال. أما الصندوق الآخر فهو صندوق الخدمات الاجتماعية والصـحية والثقافية، الذي خول المشرع وزير القوى العاملة اختصاص تحديد الخدمات التي يؤديها ذاك الصـندوق بموجب قرار يصدره بهذا الشأن. وحال تلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عـاملاً فأكثر بسداد مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات عن كل عامل سنوياً –وقد تحدد عن عمال شركات الكهرباء مبلغ ثمانية جنيهات– لقاء ما يؤديه لها الصندوق من خدمات، تلتزم كل منشأة يبلـغ

عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزاماً ذاتياً بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، أي أن مهمة الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات تقع في تلك الأحوال على عاتق المنشأة ذاتها لا الصندوق المذكور.

وقد حصلت الجمعية العمومية من جملة المستقر عليه ضريبياً، فقهاً وقضاءً وإفتاءً، أن موارد الدومين المالي العام للدولة الممثلة في الضرائب والرسوم ومقابل الخدمات والإتاوات، التي تتولاها إحدى سلطات الدولة العامة كلما توافر مناط استحقاقها، تبقى وإن تشابهت فى طرق التحصيل الفروق بينها جلية: سواء من وجهات عناصر التكوين أم من وجهات النظم القانونية الحاكمة لكل منها، إذ يظل لكل من هذه الموارد الأربعة قواعده القانونية التي تحكم أسس فرضه ومناط استحقاقه ووقائع نشأته وأوعيته وأسعاره وطرق التصرف فيه. فإذا كانت الضرائب مما تفرضه الدولة جبراً على جميع المواطنين الذين يتحقق في شأنهم مناط استحقاقها أي شروط الخضوع لها، دون أن يكون ثمة خدمة ما قد أدتها الدولة لأولئك الخاضعين لقاء ما يسددونه من ضرائب. فإن الرسم هو مبلغ تتقاضاه الدولة جبراً لقاء ما تكون قد أدته فعلاً أي من مرافقها العامة من خدمات عامة لمؤدي الرسم، حال كون مقابل الخدمة هو الثمن الذي يؤدى لقاء خدمات أو منتجات تؤديها أي من مرافق الدولة الاقتصادية صناعية أم تجارية أم زراعية. الأمر الذي تستبين معه الطبيعة القانونية لما تؤديه المنشآت الخاضعة لقانون العمل لكل من هذين الصندوقين المعنيين، بحسبانها رسوماً: كونها مما يفرض بمناسبة أداء خدمة عامة تتولاها إحدى الجهات التابعة لإحدى وزارات الدولة، تتمثل فيما يقرره صندوق تمويل التدريب والتأهيل من تعيين شروط وقواعد برامج التدريب المهني الدراسية والنظرية ومدد تلك البرامج ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر بناء عليها، وتتمثل أيضاً فيما يقدمه صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية من خدمات على تلك الأصعدة. وكلاهما من الخدمات العامة لا الاقتصادية، وكلاهما لا يبين أن ثمة تناسباً في قيمة المبالغ المالية المؤداة وقدر الخدمات التي يؤديانها. فإذا كان ذلك كذلك تغدو مفاهيم الرسوم منسحبة على هذه المبالغ المؤداة إلى كل من الصندوقين، مما يستوجب معه لزوماً أن تكون ثمة خدمة فعلية يؤديها كل من الصندوقين مقابلاً لتحصيل تلك المبالغ من أية منشأة تخضع لهذا الفرض المالي. أي أن أداء المنشأة لأي من المبالغ المشار إليها لأي من الصندوقين المذكورين، يستلزم وجوباً أن تكون ثمة خدمة فعلية أداها الصندوق حقاً لقاء ما يحصله من مبالغ والقول بغير ذلك معناه أن تلك المبالغ تصير ضرائب تستحق سنوياً

على كل المنشآت الخاضعة لقانون العمل، وهو ما لا يستساغ منطقاً أو قانوناً؛ إذ يترتب على عدم اعتبار نسبة ال١ % من صافي الأرباح التي تحصل لصالح لصندوق تمويل التدريب والتأهيل رسماً، أن تصير ضريبة على الربح، الأمر يدحضه منطق القانون الضريبي، لكون الأرباح مما تخضع لضريبة مستقلة تسمى "الضرائب على الأرباح التجارية والصناعية"، فضلاً عن أن المستقر في خصوص التحصيلات الضريبية أن مآلها الخزانة العامة للدولة مباشرة لا الحسابات الخاصة، ويضاف إلى كل هذا أن مقصد المشرع المستجلى من نصوص قانون العمل الموحد ينصرف بعيداً بالكلية عن اعتبار هذه التحصيلات ضرائب. والأمر ذاته بالنسبة للمبالغ المقطوعة التي تتقرر لصالح صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، فإذا عُدت ضرائب، تكون قد حددها قرار الوزير المختص لا المشرع، وهو ما يتجافى كلية وقواعد الفرض الضريبي التي تستوجب تعيين المشرع لكل عناصرها ومنها سعر الضريبة، على خلاف الرسوم التي يمكن أن تتحدد لائحياً بناء على قانون.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بالقانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ حول هيئة كهرباء مصر إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر، شركة مساهمة مصرية، وبناء عليه تمت إعادة هيكلة كاملة لكل قطاعات الهيئة المحولة وباقي شركات الكهرباء الفرعية التي كانت قائمة من قبل، وتبعت بناء على ذاك إلى الشركة القابضة باعتبارها شركات تابعة لها. وعليه فقد صدرت عن مجالس إدارات هذه الشركات جميعها –بعد إعادة الهيكلة المذكورة– لوائح للعاملين بها، تناولت من ضمن ما تناولته تنظيماً دقيقاً متكاملاً لشئون التدريب والتأهيل، وتنظيماً متكاملاً للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التي تقدمها للعاملين بها.

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم، وإذ كان القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ آنف الإشارة قد قرر خضوع الشركة القابضة لكهرباء مصر لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه تنظيم مخصوص بلوائح العاملين التي تصدر عن مجلس إدارتها على ما ورد بمادته الثامنة، وإذ كان مفاد المادة (٥) من قانون العمل الموحد آنفة الذكر، إمكان تضمين لوائح العاملين بالمنشآت الخاضعة له قواعد وشروط تفارق ما يقرره قانون العمل، مادامت تقرر وضعاً أفضل للعامل أو تقرر له مزايا لا توفرها أحكام قانون العمل. وإذ ثبت من استعراض لوائح العاملين بشركات الكهرباء جميعها –القابضة والتابعة– أنها تقرر تنظيماً متكاملاً في نطاق التدريب والتأهيل تقوم به الشركة ، سواء من وجهة برامج وخطط

الـــتدريب والتأهيل أم من وجهة اللجان القائمة على التدريب أم من وجهة المتدربين، مروراً بشئون المدربـــين والمشرفين والأعمال المساعدة كالتأليف والترجمة والمكافآت التي تستأدى لقاء هذا، انتهاء بشئون المتابعة وتقييم التدريب وأحوال البعثات التدريبية للخارج. فمن ثم والحال هذا، تغدو النظم المضمنة لوائح العاملين بشركات الكهرباء جميعها، بمجالات التدريب والتأهيل، مما يوفر وضعاً أفضل لـــلعامل يجـــاوز ما يوفره قانون العمل الموحد في هذا الخصوص. والحال ذاته في شأن ما هو مقرر بـــلوائح العامـــلين من خدمات صحية واجتماعية وثقافية، التي نظمت وسائل الانتقالات وقواعد الإســـكان المخصص بمواقع العمل والأنشطة الاجتماعية الترفيهية والدينية، وتم إنشاء مكتبات بكل الشـــركات للشئون التثقيف المتناسب وطبيعة الأعمال المضطلع بها، إضافة إلى إنشاء الأندية دعماً للأنشطة الرياضية، فضلاً عن إنشاء مستشفى متكامل لعلاج العاملين بكل تلك الشركات. وجميع هذا بلا ريب يقرر وضع أفضلية للعامل بأي من شركات الكهرباء بحيث يمنحه من المزايا ما يفوق ما يمكن أن يحصله من صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العملة.

ولما كان ما تقدم، فمن ثم تغدو لوائح العاملين بشركات الكهرباء منطوية على تنظيم متكامل في مجـــالات الـــتدريب والتأهيل ومجالات الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، يفوق ما يوفره قـــانون العمـــل في هـــذه المجالات من خلال كل من صندوق تمويل التدريب والتأهيل وصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية. الأمر الذي يفيد أن شركات الكهرباء قد مكنت العاملين بهـــا من التمتع بأوضاع أفضلية ومزايا تجاوز ما هو مقرر من حدود دنيا بقانون العمل الموحد. فإذا كان قانون العمل يقوم على مفهوم ضمان توفير الحدود الدنيا لحقوق العاملين، وإذا جاء رب العمل بنظام أفضل مما هو مقرر من قبل المشرع بقانون العمل، فنعماً هي، وحالئذ يكون الواجب الإعمال هـــو التنظـــيم المخصوص الذي ألزم رب العمل نفسه به لا ذاك المقرر بقانون العمل. وعليه تكون شـــركات الكهـــرباء بما تقدمه من أوضاع أفضل في المجالات المعنية، في حال استغناء بالكامل عما يقـــرره قـــانون العمل الموحد في هذا الخصوص، استغناء مناطه أن العامل بهذه الشركات لم يعد في حاجة إلى تلك النظم المقررة بقانون العمل في هذا الخصوص، والتي بدورها ما عادت توفر لمصالحه الفـــائدة القصـــوى المطلوبة. الأمر الذي من آثاره أن تنحسر الأحكام الواردة بمواد قانون العمل الخاصة بتقديم هذه الخدمات في المجالات المذكورة، من خلال الصناديق المعنية، عن الأحوال الماثلة. انحساراً دلالته استغناء العامل عن كلا الصندوقين، وأثره عدم ملزومية ما يقرره من مبالغ واجبـــة

الأداء في حق شركات الكهرباء؛ بحسبان أن تلك المبالغ –سواء نسبة ١ % من صافي أرباح المنشأة المقررة لصالح صندوق تمويل التدريب والتأهيل أم الثمانية جنيهات المقررة عن كل عامل– هي رسوم تستأدى لقاء الخدمات التي يقدمها كل من الصندوقين للعاملين بالمنشأة، وهي في فهم المشرع خدمات يستعين أن يتمتع بها العامل، لا محالة، لذا أنشأ المشرع كلا الصندوقين ليقوما نيابة عن المنشآت بتوفير تلك الخدمات للعاملين لديها. ولقاء هذه الخدمات التي يؤديها للعمال نيابة عن المنشآت يتقاضى الرسم المقرر لكل منهما. وعليه فإذ لم يعد أي من الصندوقين في وضع تقديم خدماته للعاملين بشركات الكهرباء كون الأخيرة قد تولت بنفسها الاضطلاع بهذه المهام، فمن ثم لا يكون من وجه لاستمرار إلزام تلك الشركات بأداء هذه المبالغ، فالأخيرة رسوم والرسم لا يستحق إلا لقاء خدمة تؤدى، فأما ولم تعد تلك الخدمة تؤدى، فلا يجوز الإلزام بها، وإلا استحالت طبيعة تلك المبالغ من رسوم إلى ضرائب، وهو ما لم يقل أحد به البتة، ويتناقض كلياً والأصول الدستورية للتشريعات الضريبية على النحو الذي ينهار بالأحكام المقررة لهذه المبالغ إلى حومة عدم الدستورية.

ولا محاجة في هذا الخصوص بقالة أن هذين الصندوقين ينظمان وضعاً تكافلياً على المستوى القومي، إذ مفاد الوضع التكافلي أن نكون بصدد تنظيم تأميني، والأخير له ضروراته التنظيمية المخصوصة، والتي يأتي على القمة منها أن يأخذ ما يؤدى شكل الاشتراكات الدورية التي تتقرر عن كل عامل ويخضع للإلزام الوارد بأداء الاشتراك جميع المنشآت دون استثناء. والحال مفارق لذلك، فليست كل المنشآت ملزمة قانوناً بأداء المبالغ المقررة، وبعض تلك المبالغ لا يتقرر على أساس العمال وأعدادهم وإنما على أساس مقدار الربح المحقق. آية ذلك أن مناط الإلزام بسداد المبلغ المقرر بنسبة ١ % لصندوق تمويل التدريب والتأهيل أن تحقق المنشأة المسددة أرباحاً صافية وأن يكون عدد العاملين بها زائداً على عشرة عمال، وهو ما يتبين معه أن المنشآت التي توظف أقل من عشرة عمال لا تلتزم بأداء هذا المبلغ على الرغم من تحقيقها لصافي أرباح، ويتصور أيضاً أن تلك المنشأة التي لم تحقق أرباحاً صافية في سنة ما ألا تسدد هذا المبلغ، وذلك جميعه على الرغم من استمرار تمتع العاملين بأي من هذين النوعين من المنشآت بالخدمات التي يقدمها الصندوق. والأمر ذاته في شأن صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية إذ المنشآت الملزومة بأداء المبالغ المقررة هي تلك

الـــتي يبلغ عدد العاملين بها عشرين عاملاً فأكثر، أما تلك التي لا يبلغ العاملون بها هذا العدد فهي غير ملتزمة بسداد تلك المبالغ على الرغم من استمرار تمتع العاملين بها بخدمات الصندوق. ولا يمكن القـــول بـــنظم تأمينية تتوقف الاشتراكات المقدمة فيها على مجاهيل عديدة: سواء تحقيق أرباح من عدمه أم أحجام تلك الأرباح المحققة أم أعداد العاملين المتفاوتة وغير المستقرة.

كمـــا أنه ومن جانب آخر ونحو ما سلفت الإشارة، فإن المشرع أنشأ هذين الصندوقين ليقوما بـــتوفير خدمـــات قـــدَّر أنه لا مناص عن تمتع أي عامل بها، وإذ قدر أيضاً أن ليست كل المنشآت القائمـــة عـــلى قدر سعة يتيح لها الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات للعاملين لديها، فقد أنشأ هذين الصندوقين ليقوما بهذه المهام عن المنشآت الخاضعة لأحكامه، فإذا تبين أن ثمة منشآت تستطيع توفير تـــلك الخدمات وعلى نحو أفضل مما يوفره كل من الصندوقين المعنيين، تضحى الملاءمات مستوجبة إخـــراج العاملين بهذا المنشآت من نطاق نشاط هذين الصندوقين حتى لا يزاحموا غيرهم من أقرانهم العمـــال بمنشآت أخرى لا يتوفر فيها لهم من تلك الخدمات، مما يحقق صوالح الفئات الأضعف من العمال، ويضمن عدم أيلولة خدمات هذين الصندوقين لمن ليسوا في حاجة لها.

لـــــــــذلـــــــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز استئداء المقررات المالية المنصوص عليها في المادتين (١٣٤ و ٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من شركات الكهرباء، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في ٢٠/١٠/٢٠٠٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

جمال رحمي

المستشار / جمال السيد دحروج

م//