بسم الله الرحمن الرحيم

رقم التبليغ :	٧١
بتاريخ :	٢٨/ ١ /٢٠٠٦

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٥٨ / ١ / ١٤٠

السيد الأستاذ الدكتور / وزير الاستثمار

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتاب السيد / مدير المكتب الفنى رقم ٦١٣٧ بتاريخ ٢٠٠٤/٨/٢٥ الموجه الى إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية بشأن مدى خضوع الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى والشركات التابعة لها وتلك التى تساهم فيها لاحكام المادة ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقرارات وزير العمل المنفذة لها.

وحاصل وقائع الموضوع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن مديرية القوى العاملة بمحافظة الاسكندرية طلبت من الشركة القابضة المذكورة أداء مبلغ ٨ جنيهات سنويا عن كل عامل لديها لحساب صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، فانقسم الرأى حول هذا الطلب ، حيث رأى قطاع الموارد البشرية بالشركة رفض هذا الطلب استنادا الى وجود نظام بديل مطبق بها طبقا للائحة نظام العاملين ، فى حين رأى المستشار القانونى للشركة ضرورة الالتزام بسداد هذا المبلغ لخضوع الشركة لقانون العمل و القرارات الوزارية المنفذة له ، وازاء ما تقدم تم طلب الرأى من إدارة الفتوى المذكورة ، ونظرا لإهمية الموضوع فقد قامت إدارة الفتوى بعرضه على اللجنة الاولى لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى احالته بدورها لذات السبب للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٨ من يناير سنة ٢٠٠٦ م الموافق ١٨ من ذى الحجة سنة ١٤٢٦هـ فتبين لها أن القانون رقم

٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام ينص فى مادته الأولى على أن " يعمل فى شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لاحكام هذا القانون .... " ونص فى مادته الرابعة على أن "ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة فى تاريخ العمل بهذا القانون الى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية و أجورهم وبدلاتهم و إجازاتهم و مزاياهم النقدية والعينية والتعويضات ،وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الانظمة والقواعد التى تنظم شئونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقا لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور...." وتنص المادة (٤٢) من هذا القانون 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 ..... " وتنص المادة (٤٨) من ذات القانون على أنه " ..... كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له " كما تبين للجمعية 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 ــ 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 (١٥٢) من القانون آنف الذكر على أن " اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ....." وتنص المادة (١٥٤) منه على أنه " يقع باطلاً كل حكم يرد فى

الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة ....." وتنص المادة (٢٢٢) منه على أن " تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة ....." 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 والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، وقراره رقم (٢١٧) بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي. كما استعرضت احكام لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة للنقل البحرى والبرى المعتمدة بموجب قرار وزير قطاع الاعمال العام رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠١و قواعد نظام الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية التى وضعتها الشركة .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم – وعلى ما جرى به إفتاؤها – أنه بصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام ، فقد حلت الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام وحلت الشركات التابعة محل شركات القطاع العام التى تشرف عليها تلك الهيئات على نحو صارت معه شركات قطاع الأعمال العام بنوعيها خلفاً لهيئات القطاع العام وشركاته . وأن المشرع قرر نقل العاملين بهذه الهيئات والشركات إلى الشركات القابضة والتابعة بذات أوضاعهم الوظيفية و أجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم بكافة أشكالها المختلفة مع تطبيق الأنظمة الوظيفية التى تحكمهم إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة ، وبعدها يمتنع تطبيق الأنظمة الوظيفية المشار إليها ، و أحال

المشرع فى شأن ما لم يرد به نص خاص فى القانون المذكور أو فى اللوائح الصادرة تنفيذاً له ـــ مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموماً هى تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية ـــ إلى أحكام قانون العمل الـــذي عُـــنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فردياً أم جماعياً باعتبارها من روابـــط القانـــون الخاص المعتمدة على التوافق الإرادي بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين ، وهـــو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التى تنشأ فى إطار القانون العام و تنبني على أساس الصبغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية .

واستظهرت الجمعية العمومية من ناحية أخرى إنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أضحت شـــركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها فى ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفـــراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات ، وأن مفاد ما نصت عليه المادة (٤٢) من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضـــع اللوائـــح المـــتعلقة بنظام العاملين بها ، أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشـــركة باعتـــبارها صـــاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه ، وتندرج من ثم فى عداد عقود العمل الجماعية التى تسرى عليها أحكام قانون العمل ، ولا ينفى عنها هذا الوصـــف كونهـــا منظمة تنظيماً لائحياً إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذى تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية .

ويستفاد من ذلك ، أنه ولئن كان المشرع فى القانون رقم ٢٠٣ لسنة١٩٩١ قد اختص الشركات الخاضعة له بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بالعاملين بها إلا أنه لم يستبعد أحكام قـــانون العمـــل من التطبيق فى الوقت الذى استبعد فيه أحكام قوانين القطاع العام ،كما أن قانون العمل الحـــالى لم يستبعد العاملين بهذه الشركات من الخضوع لأحكامه رغم استبعاده العاملين المدنيين بالدولة . بل صرح بأنه القانون العام الذى يحكم علاقات العمل جميعها عدا من استبعدهم من أحكامه فيسرى على العـــاملين بشركات قطاع الأعمال العام ، ومن جهة أخرى فإن تلك اللوائح ـ كما سلف ـ تندرج فى عـــداد اتفاقـــات العمل الجماعية المنصوص عليها فى الباب الثالث من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فـــلا يجوز أن تتضمن ما ينقص من الحقوق التى قررها وإلا كانت باطلة طبقا للمادة (١٥٤) من هذا القانون .

كما استظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالي، أن هذا القانون 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 اتفاقات العمل 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 أفضل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة في قانون العمل الحالي، وجب الانصراف –في هذه الجزئية تحديداً– عن تشريع العمل إلى غيره من اتفاقات أو أعراف بما توفره من وضع أفضل للعامل. وهذا الفهم أفصحت عنه المادة (٥) من قانون العمل الحالي آنفة الذكر، فيما قررته من بطلان للشروط أو الاتفاقات التي تخالف أحكام هذا القانون إذا ما انطوت على 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.

واستبان للجمعية العمومية أن قانون العمل الحالي قد أنشأ صندوقاً للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، ومنح المشرع وزير القوى العاملة اختصاص تحديد الخدمات التي يؤديها ذاك الصندوق بموجب قرار يصدره بهذا الشأن والذي صدر برقم ٢١٧ لسنة ٢٠٠٣ . وحال تلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بسداد مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات عن كل عامل سنوياً ـــ وقد حدد قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٦ لسنة ٢٠٠٣هذا المبلغ بثمانية جنيهات عن كل عامل كإشتراك سنوى – لقاء ما يؤديه الصندوق من خدمات، تلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزاماً ذاتياً بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التى حدد حدها الادنى قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٣ ، أي أن مهمة الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات تقع في تلك الأحوال على عاتق المنشأة ذاتها لا الصندوق المذكور.

وقد خلصت 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 ـــ وإن تشابهت فى طرق التحصيل ـــ الفروق بينها جلية: سواء من وجهات عناصر التكوين أم من وجهات النظم القانونية الحاكمة لكل منها، إذ يظل لكل

مـــن هذه الموارد الأربعة قواعده القانونية التي تحكم أسس فرضه ومناط استحقاقه ووقائع نشأته وأوعيته وأســـعاره وطـــرق التصرف فيه. فإذا كانت الضرائب مما تفرضه الدولة جبراً على جميع المواطنين الذين يـــستحقق في شـــأنهم مناط استحقاقها أي شروط الخضوع لها، دون أن يكون ثمة خدمة ما قد أدتها الدولة لأولـــئك الخاضعين لقاء ما يسددونه من ضرائب. فإن الرسم هو مبلغ تتقاضاه الدولة جبراً لقاء ما تكون قـــد 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 لهذا الصندوق، بحسبانها رســـوماً، كونها مما يفرض بمناسبة أداء خدمة عامة تتولاها إحدى الجهات التابعة لإحدى وزارات الدولة، تتمثل فيما يقدمه صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية من خدمات على تلك الأصعدة. وهي من الخدمات العامة لا الاقتصادية، وكما لا يبين أن ثمة تناسباً في قيمة المبالغ المالية المؤداة وقدر الخدمات الـــتي يؤديهـــا. فـــإذا كـــان ذلك كذلك تغدو مفاهيم الرسوم منسحبة على هذه المبالغ المؤداة إلى هذا الصندوق، مما يستوجب معه لزوماً أن تكون ثمة خدمة فعلية يؤديها الصندوق مقابلاً لتحصيل تلك المبالغ مـــن أيـــة منشـــأة تخضع لهذا الفرض المالي.والقول بغير ذلك معناه أن تلك المبالغ تصير ضرائب تستحق ســـنويـــاً على كل المنشآت الخاضعة لقانون العمل، وهو ما لا يستساغ منطقاً أو قانوناً؛ إذ يترتب على عدم اعتبارالمبالغ المقطوعة التي تتقرر لصالح صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية رسوما، فإذا عُـــدت ضرائب، تكون قد حددها قرار الوزير المختص لا المشرع، وهو ما يتجافى كلية وقواعد الفرض الضـــريبي التي تستوجب تعيين المشرع لكل عناصرها ومنها سعر الضريبة، على خلاف الرسوم التي يمكن أن تـــتحدد لائحـــياً بناء على قانون ، فضلاً عن أن المستقر في خصوص التحصيلات الضريبية أن مآلها الخـــزانة 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.

كمـــا استظهرت الجمعية العمومية أن الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى قامت بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع لائحة نظام العاملين بها وإعتمدت من وزير قطاع الاعمال العام بالقرار رقم ٨٣ لســـنة ٢٠٠١ كمـــا قامـــت بوضع قواعد نظام الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم ، 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 أحكام لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة للنقل البحرى والبرى أنها قررت تنظيما متكاملا فى نطاق الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية، حيث نظمت فى المادة (٥٤) منها سبل تقديم الرعاية الصحية لجميع العاملين الدائمين بها ،كما ألزمت الشركة فى المادة (٥٦) منها دون الاخلال بما ورد فى المادة (٥٤)المشار إليها والتى تضمنت تحمل الشركة كافة مصاريف العلاج بما فى ذلك العمليات الجراحية والاقامة بالمستشفيات والأدوية ـ بوضع نظام للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية بما لا يقل عما هو مقرر بقانون العمل وقانون التأمين الاجتماعى. وبالفعل تم وضع هذا النظام الذى تضمن النص على تنفيذ نظام للرعاية الصحية للعاملين الدائمين بالشركة ضمن الخدمات والمزايا الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية التى تقدمها اللجنة الرياضية للعاملين الدائمين بالشركة وفقا للنظام الاساسى للجنة المعتمد من مديرية الشباب والرياضة . وجميع هذا بلا ريب يقرر وضع أفضلية للعامل بالشركة القابضة للنقل البحرى والبرى بحيث يمنحه من المزايا ما يفوق ما يمكن أن يحصل عليه من صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العاملة.وعليه تكون الشركة بما تقدمه من أوضاع أفضل في المجالات المعنية، في حال استغناء بالكامل عما يقرره قانون 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 الفائدة القصوى المطلوبة. الأمر الذي من آثاره أن تنحسر الأحكام الواردة بمواد قانون العمل الخاصة بتقديم هذه الخدمات في المجالات المذكورة، من خلال الصندوق المعني، عن الأحوال الماثلة. انحساراً دلالته استغناء العامل عن هذا الصندوق، وأثره عدم ملزومية ما يفرضه من مبالغ واجبة الأداء في حق الشركة؛ بحسبان أن تلك المبالغ ـ الثمانية جنيهات المقررة سنويا عن كل عامل– هي رسوم تستأدى لقاء الخدمات التي يقدمها الصندوق للعاملين بالمنشأة، وعليه فإذ لم يعد لهذا الصندوق وضع فى تقديم خدماته للعاملين بالشركة القابضة للنقل البحرى والبرى كون الأخيرة قد تولت بنفسها الاضطلاع بهذه المهام، فمن ثم لا يكون من وجه لاستمرار إلزام تلك الشركة 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

أحـــد به البتة، ويتناقض كلياً والأصول الدستورية للتشريعات الضريبية على النحو الذي ينهار بالأحكام المقررة لهذه المبالغ إلى حومة عدم الدستورية.

ولا محاجـــة في هذا الخصوص بقالة أن هذا الصندوق ينظم وضعاً تكافلياً على المستوى القومي، إذ مفاد الوضع التكافلي أن نكون بصدد تنظيم تأميني، والأخير له ضروراته التنظيمية المخصوصة، والتي يأتي على القمـــة 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 المـــبالغ المقررة ، آية ذلك أن المنشآت الملزومة بأداء المبالغ المقررة هي تلـــك التي 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 القول بنظم تأمينية تتوقف الاشتراكات المقدمة فيها على أعداد العاملين المتفاوتة وغير المستقرة.

كمـــا أنـــه ومن جانب آخر ونحو ما سلفت الإشارة، فإن المشرع أنشأ هذا الصندوق ليقوم بتوفير خدمـــات قدَّر أنه لا مناص عن تمتع أي عامل بها، وإذ قدر أيضاً أن ليست كل المنشآت القائمة على قدر ســـعة يتيح لها الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات للعاملين لديها، فقد أنشأ هذا الصندوق ليقوم بهذه المهام عن المنشآت الخاضعة لأحكامه، فإذا تبين أن ثمة منشآت تستطيع توفير تلك الخدمات وعلى نحو أفضل مما يوفـــره الصندوق المعني، تضحى الملاءمات مستوجبة إخراج العاملين بهذه المنشآت من نطاق نشاط هذا الصندوق حتى لا يزاحموا غيرهم من أقرانهم العمال بمنشآت أخرى لا يتوفر فيها لهم من تلك الخدمات، مما يحقق صوالح الفئات الأضعف من العمال، ويضمن عدم أيلولة خدمات هذا الصندوق لمن ليسوا في حاجة لها.

ويجـــدر التـــنويه الى أنـــه ولـــئن كان كتاب طلب الرأى قد تضمن بحث ذات المسألة المعروضة بالنسبة للشـــركات التابعة للشركة القابضة للنقل البحرى والبرى و تلك التى تساهم فيها ، الا انه لم يرفق بهذا الكتاب سوى لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة ، الأمر الذى أرتأت معه الجمعية العمومية أن يقتصر إفتاؤها على الشركة القابضة المذكورة ، على أنه يمكن أن يعاد العرض على الجمعية العمومية بطلب رأى مستقل بشأن الشركات التابعة ترفق به نسخ لوائح نظام العاملين بها وما ألحـــق بكل منها من قواعـــد

للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية .

لـــــــذلـــــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز إستئداء المقررات المالية المنصوص عليها فى المادة (٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى ، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرا فى -/- / ٢٠٠٦

م ٠ ف //

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

جمال دحروج

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة