

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ : ٧١

بتاريخ : ٢٠٠٦/١/٢٨

ملف رقم : ٥٨ / ١ / ١٤٠

السيد الأستاذ الدكتور / وزير الاستثمار

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتاب السيد / مدير المكتب الفنى رقم ٦١٣٧ بتاريخ ٢٥/٨/٢٠٠٤ الموجه الى ادارة 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 - حسبما يبين من الأوراق - أن مديرية القوى العاملة بمحافظة الإسكندرية طلبت من الشركة القابضة المذكورة أداء مبلغ ٨ جنيهات سنوياً عن كل عامل لديها لحساب صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، فانقسم الرأى حول هذا الطلب ، حيث رأى قطاع الموارد البشرية بالشركة رفض هذا الطلب استناداً الى وجود نظام بديل مطبق بها طبقاً لللائحة نظام العاملين ، فى حين رأى المستشار القانونى للشركة ضرورة الالتزام بسداد هذا المبلغ لخضوع الشركة لقانون العمل وقرارات الوزارية المنفذة له ، وازاء ما تقدم تم طلب الرأى من ادارة الفتوى المذكورة ، ونظراً لإهمية الموضوع فقد قامت ادارة الفتوى بعرضه على اللجنة الاولى لقسم الفتوى بمجلس الدولة التى احواله 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 ١٤٢٦ هـ فتبين لها أن القانون رقم



٢٠٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام ينص في مادته الأولى على أن يعمل في شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون

ونص في مادته الرابعة على أن "ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة في 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 الأنظمة والقواعد التي تنظم شئونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً 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 تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في 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 - 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 هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال " وتنص المادة (١٥٤) منه على أنه "يقع باطلاً كل حكم يرد في



الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة
....." وتنص المادة (٢٢٢) منه على أن "تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها
خمسین عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك
بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة
العامّة 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 جنيهاً 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 أحكام لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة للنقل البحري والبري المعتمدة بموجب قرار
وزير قطاع الأعمال العام رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠١ وقواعد نظام الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية
والثقافية والرياضية والترفيهية التي وضعتها الشركة .

واستظهرت الجمعية العمومية لما تقدم - وعلى ما جرى به إفتاؤها - أنه بصدر 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 التي تشرف عليها تلك الهيئات على نحو
صارت معه شركات قطاع الأعمال العام بنوعها 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 التي تحكمهم
إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة ، وبعدها يمتنع تطبيق الأنظمة الوظيفية المشار إليها ، وأحال



المشروع في شأن ما لم يرد به نص خاص في القانون المذكور أو في اللوائح الصادرة تنفيذاً له - مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموماً هي تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية - إلى أحكام قانون العمل الذي عني بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فردياً أم جماعياً باعتبارها من روابط القانون الخاص المعتمدة على التوافق الإرادي بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين ، وهو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التي تنشأ في إطار القانون العام وتنبني على أساس الصبغة اللاتحجية بما لها من صفة تشريعية .

واستظهرت الجمعية العمومية من ناحية أخرى إنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أوضحت شركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتبسط 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 بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه ، وتدرج من ثم في عداد عقود العمل الجماعية التي تسرى عليها أحكام قانون العمل ، ولا ينفي عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيمياً لاتحياً إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذي تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية .

ويستفاد من ذلك ، أنه ولئن كان المشروع في القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ قد اختص الشركات الخاضعة له بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بالعاملين بها إلا أنه لم يستبعد أحكام قانون العمل من التطبيق في الوقت الذي استبعد فيه أحكام قوانين القطاع العام ، كما أن قانون العمل الحالي لم يستبعد العاملين بهذه الشركات من الخضوع لأحكامه رغم استبعاده العاملين المدنيين بالدولة . بل صرح بأنه القانون العام الذي يحكم علاقات العمل جميعها عدا من استبعدهم من أحكامه فيسرى على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام ، ومن جهة أخرى فإن تلك اللوائح - كما سلف - تدرج في عداد اتفاقات العمل الجماعية المنصوص عليها في الباب الثالث من قانون العمل الحالي رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٣ فلا يجوز أن تتضمن ما ينقص من الحقوق التي قررها وإلا كانت باطلة طبقاً للمادة (١٥٤) من هذا القانون .



كما استظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالي، أن هذا قانون وإن كان يمثل الإطار الكلي العام الذي تنضبط على هذه 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 غيرها - تقرر وضعاً أفضل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة في قانون العمل الحالي، وجب الانصراف - في هذه الجزئية تجديداً - 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 آتفة الذكر، فيما قررت 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 المشريع وزير القوى العاملة اختصاص تحديد الخدمات التي يؤديها ذاك الصندوق بموجب قرار يصدره بهذا الشأن والذي صدر برقم ٢١٧ لسنة ٢٠٠٣. وحال يلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بسداد مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات عن كل عامل سنوياً - وقد حدد قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٦ لسنة ٢٠٠٣ هذا المبلغ بثمانية جنيهات عن كل عامل كإشتراك سنوي - لقاء ما يؤديه الصندوق من خدمات، تلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزاماً ذاتياً بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التي حددتها الأدنى 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 وقضاً وإفتاءً، أن موارد الدومين المالي العام للدولة المثلة في الضرائب والرسوم ومقابل الخدمات والإتاوات، التي تتولاها إحدى سلطات الدولة العامة كلما توافر مناظ استحقاقها، تبقى - وإن تشابهت في 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 قواعد القانونية التي تحكم أسس فرضه ومناطق استحقاقه ووقائع نشأته وأوعيته وأسعاره وطرق التصرف فيه. فإذا كانت الضرائب مما تفرضه الدولة جبراً على جميع المواطنين الذين يتحقق في شأنهم مناطق 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 يتقاضاه الدولة جبراً لقاء ما تكون قد أدته فعلاً أي من مرافقها العامة من خدمات عامة لمؤدي الرسم، حال كون مقابل الخدمة هو الثمن الذي يؤدي 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، بحسابها رسوماً، 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 التي يؤديها. فإذا كان 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 من أية منشأة تخضع لهذا الفرض المالي. 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 المبالغ المقطوعة التي تقرر لصالح صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية رسوماً، فإذا عُدت ضرائب، تكون قد حددتها قرار الوزير المختص لا المشرع، وهو ما يتجاف كلية وقواعد الفرض الضريبي التي تستوجب تعيين المشرع لكل عناصرها ومنها سعر الضريبة على خلاف الرسوم التي يمكن أن تتحدد لائحياً بناء على قانون، 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.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن الشركة القابضة للنقل البحري والبري قامت بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع لائحة نظام العاملين بها واعتمدت من وزير قطاع الأعمال العام بالقرار رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠١ كما قامت 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 آتية الذكر،
 يمكن 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 البحري والبري أنها قورت تنظيمًا متكاملًا في نطاق الخدمات
 الصحية والاجتماعية والثقافية، حيث نظمت في المادة (٥٤) منها سبل تقديم الرعاية الصحية لجميع
 العاملين الدائمين بها، كما ألزمت الشركة في المادة (٥٦) منها - دون الإخلال بما ورد في المادة
 (٥٤) المشار إليها والتي تضمنت تحمل الشركة كافة مصاريف العلاج بما في ذلك العمليات الجراحية
 والإقامة بالمستشفيات والأدوية - بوضع نظام للرعاية الصحية للعاملين الدائمين بالشركة ضمن الخدمات والمزايا
 والترفيهية بما لا يقل عما هو مقرر بقانون العمل وقانون التأمين الاجتماعي. وبالفعل تم وضع هذا النظام
 الذي تضمن النص على تنفيذ نظام للرعاية الصحية للعاملين الدائمين بالشركة ضمن الخدمات والمزايا
 الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية التي تقدمها اللجنة الرياضية للعاملين الدائمين بالشركة. ووفقا
 للنظام الأساسي للجنة المعتمد من مديرية الشباب والرياضة. وجميع هذا بلا ريب يقرر وضع أفضل
 للعامل بالشركة القابضة للنقل البحري والبري 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
 تقدم، 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 تنحصر الأحكام الواردة بمواد قانون العمل الخاصة بتقديم هذه الخدمات في المجالات المذكورة،
 من خلال الصندوق المعني، عن الأحوال الماثلة. محساراً دلالة استغناء العامل عن هذا الصندوق، وأثره
 عدم ملزومية ما يفرضه من مبالغ واجبة الأداء في حق الشركة؛ بحسبان أن تلك المبالغ - الثمانية
 جنيهاً المقررة سنوياً عن كل عامل - هي رسوم تستأدى لقاء الخدمات التي يقدمها الصندوق للعاملين
 بالمنشأة، وعليه فإذا لم يعد لهذا الصندوق وضع في تقديم خدماته للعاملين بالشركة القابضة للنقل البحري
 والبري 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 تؤدي، فأما ولم تعد تلك
 الخدمة تؤدي، 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 حاجة 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 المخصصة، والتي يأتي على القمة منها أن يأخذ ما يؤدي 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، آية ذلك أن المنشآت الملزمة بأداء المبالغ المقررة هي تلك التي يبلغ عدد العاملين بها عشرين عاملاً فأكثر، أما تلك التي لا يبلغ العاملون بها هذا العدد فهي غير ملزمة 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.

كما أنه ومن جانب آخر ونحو ما سلفت الإشارة، فإن المشرع أنشأ هذا الصندوق ليقوم بتوفير خدمات قدر أنه لا مناص عن تمتع أي عامل بها، وإذا قدر أيضاً أن ليست كل المنشآت القائمة على قدر سعة 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 يوفره الصندوق المعني، تضحى الملاءمات مستوجبة إخراج العاملين بهذه المنشآت من نطاق نشاط هذا الصندوق حتى لا يراحموا 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.

ويجدر التنويه إلى أنه ولئن كان كتاب طلب الرأي قد تضمن بحث ذات المسألة المعروضة بالنسبة للشركات التابعة للشركة القابضة للنقل البحري والبري و تلك التي تساهم فيها، إلا أنه لم يرفق بهذا الكتاب سوى لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة، الأمر الذي 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 ألحق بكل منها من قواعد



لرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز إستثناء المقررات المالية المنصوص عليها في المادة (٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من الشركة القابضة للنقل البحري والبري ، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

رئيس الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع

تحريراً في - / ٢٠٠٦

جمال السيد

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



م ٠ ف //