



مجلس الدولة

رئاسة شئون

المحاكم الإدارية والتأديبية

السادة الأساتذة المستشارون / نواب رئيس مجلس الدولة

رؤساء المحاكم الإدارية

تحية طيبة وبعد،،،

نتشرف بأن نرسل لسيادتكم رفق كتابنا هذا صورة الحكم الصادر من دائرة توحيد المبادئ بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢٠ في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ق. عليا والقاضي منطوقته " بعدم الأحقية في صرف نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي ضمن الأجر المكمل لسابقة صرفها ضمن عناصر الأجر الوظيفي اعتباراً من ٢٠١٥/٧/١، وذلك على النحو المبين بالأسباب ، وأمرت بإعادة الطعن إلى الدائرة المختصة للفصل فيه على ضوء ما تقدم".

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس المكتب الفني

للمحاكم الإدارية والتأديبية

المستشار /

سامح صلاح على شلبي

نائب رئيس مجلس الدولة

مرفق طليه

صورة من الحكم

تجريباً في: ٢٠٢٥ / ١ / ٢١



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
باسم الشعب
مجلس الدولة
المحكمة الإدارية العليا
دائرة توحيد المبادئ

بالجلسة المنعقدة علناً برئاسة السيد الأستاذ المستشار / أحمد عبد الحميد عبود

رئيس مجلس الدولة ورئيس المحكمة
عضوية السيد الأستاذ المستشار / فوزي عبد الرازقي سليمان
عضوية السيد الأستاذ المستشار / أسامة يوسف شلبي يوسف
عضوية السيد الأستاذ المستشار / مختار علي جبر حسن
عضوية السيد الأستاذ المستشار / السيد محمد لطفي المرسي
عضوية السيد الأستاذ المستشار / عمر ضاحي عمر ضاحي
عضوية السيد الأستاذ المستشار / عبد السلام عبد المجيد عبد السلام النجار
عضوية السيد الأستاذ المستشار / رضا عبد المعطي السيد محمود
عضوية السيد الأستاذ المستشار / محمد عبد السميع محمد إسماعيل
عضوية السيد الأستاذ المستشار / محمد رجب خليل إبراهيم
عضوية السيد الأستاذ المستشار / محمود فؤاد محمود عمار
وبحضور السيد الأستاذ المستشار / محمود سيد فؤاد
وسكرتارية السيد / وائل محمود مصطفى

أصدرت الحكم الآتي

في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق عليا
المقام من / زينب مصطفى قرني إسماعيل
ضد /

رئيس جامعة القاهرة (بصفته)

في الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بالقاهرة (الدائرة السادسة عشرة)

في الدعوى رقم ٧٢٤٥١ لسنة ٧٧ ق. بجلسته ٢٢/١١/٢٠٢٣

الإجراءات

بتاريخ ٢٠٢٤/١/١٣ أودع وكيل الطاعنة قلم كتاب المحكمة الإدارية العليا تقريراً بالطعن المائل، قيد بجدولها العام بالرقم المسطر عاليه ، وذلك طعنأ في الحكم الصادر من من محكمة القضاء الإداري بالقاهرة



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

(الدائرة السادسة عشرة) في الدعوى رقم ٧٢٤٥١ لسنة ٧٧ ق. بجلسته ٢٠٢٣/١١/٢٢ والقاضي منطوقه " بقبول الدعوى شكلاً ، ورفضها موضوعاً ، وألزمت المدعية المصروفات " .

وطلبت الطاعنة في ختام تقرير الطعن - للأسباب الواردة به - الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء مُجدداً بأحقيتها في صرف الأجر المُكمل إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١ بما فيه من الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال المرتبطة والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التي حصل عليها الموظف بعد تحويلها من نسبة مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات مالية مقطوعة ، مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية ، وإلزام الجهة الإدارية المصروفات .

وقد جرى إعلان تقرير الطعن على النحو الثابت بالأوراق .

وأعدت هيئة مفوضي الدولة تقريراً بالرأى القانوني في الطعن.

ونُظر الطعن أمام الدائرة التاسعة (فحص) بالمحكمة الإدارية العليا ، والتي قررت إحالته إلى الدائرة التاسعة (موضوع) بالمحكمة ذاتها لنظره بجلسته ٢٠٢٤/١٠/٢٤ ، وتداول نظر الطعن بالجلسات أمام هذه المحكمة على النحو المبين بمحاضرها ، وبجلسته ٢٠٢٤/١١/٢١ قررت المحكمة وقف الطعن تعليقاً وإحالته إلى الدائرة المُشكلة طبقاً لنص المادة (٥٤) مكرراً من قانون مجلس الدولة الصادر بالقرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والمضافة بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ ، وذلك تأسيساً على أن أحكام المحكمة الإدارية العليا قد استقرت على أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ قد احتسب علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ ضمن الأجر الوظيفي للعامل ، وقد قامت الجهة الإدارية المطعون ضدها بتقرير قيمة علاوة الحد الأدنى في الأجر الوظيفي للعامل ، وخصم قيمتها من الأجر المُكمل له بالمخالفة للقانون الذي نص صراحة على استمرار صرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية ، والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها التي يحصل عليها الموظف، بذات القواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة ، وبالتالي فإنه يحق للطاعن الحصول على كامل قيمة علاوة الحد الأدنى - متى تحقق في شأنه مناط استحقاقها في تاريخ ٢٠١٣/١٢/٣١ - وأن تستمر الجهة الإدارية في صرف ما كانت تقوم بصرفه بانتظام واضطراب قبل العمل بقانون الخدمة المدنية، ومن بينها الحافز بنسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي بعد تحويله من نسبة مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئة مالية مقطوعة إعتباراً من تاريخ توقف الصرف في ٢٠١٥/٧/١ مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي . وحيث أن هذا المبدأ هو الاتجاه الذي استقرت عليه هذه المحكمة في أحكام سابقة لها ، ومن بينها حكمها الصادر بجلسته ٢٠٢٤/٢/٢٢ في الطعن رقم ٦٩٠٤٢ لسنة ٦٩ ق.عليا والذي قضت فيه بأحقية الطاعن في استمرار صرف الحافز الشهري المطالب به كاملاً إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١ مع مراعاة تحويله إلى فئة مالية مقطوعة مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية ، مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي .

وحيث إن المحكمة الإدارية العليا (الدائرة التاسعة) قد ارتأت العدول عن هذا القضاء المبين سلفاً، وأوردت في قرار الإحالة الصادر بجلستها المنعقدة في ٢٠٢٤/١١/٢١ أن المشرع في قانون الخدمة المدنية قد استحدث نظاماً جديداً لأجور الموظفين المخاطبين بأحكامه ، بحيث يحصل الموظف على أجر وظيفي وأجر مكمل، ويشمل الأجر الوظيفي الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحق بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضاه ، بينما يشتمل الأجر المكمل على كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

بخلاف الأجر الوظيفي، وتم تعريف إجمالي الأجر بأنه كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل؛ أي أن المشرع جعل إجمالي أجر الموظف في ٢٠١٥/٦/٣٠ هو بمثابة وعاء وامتخذا إجراءات من شأنها تغيير مكونات الأجر من أجر أساسي وأجر متغير إلى أجر وظيفي وأجر مكمل، دون إخلال بإجمالي الأجر الذي كان يتقاضاه الموظف وتضمن الأجر الوظيفي الأجر الأساسي للموظف في ٢٠١٥/٦/٣٠ وإضافة بعض العناصر إليه كانت ضمن الأجر المتغير، وقرر المشرع ضمها للأجر الوظيفي ومنها العلاوات الخاصة التي لم تضم للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٦/٣٠ والعلاوات الاجتماعية والإضافية ومنحة عيد العمال وعلاوة الحد الأدنى، فكل هذه العلاوات كانت تصرف ضمن الأجر المتغير، وقرر المشرع فصلها عن الأجر المكمل وإضافتها للأجر الوظيفي وكذلك الحال بالنسبة لما يعادل نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ فإن المشرع قرر ضمها للأجر الوظيفي، ومن ثم فإن ما دون ذلك من عناصر لم تحسب ضمن الأجر الوظيفي تظل مكونة للأجر المكمل بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠. وبالتالي فإن المطالبة بصرف ما يعادل نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي السابق ضمها للأجر الوظيفي في ٢٠١٥/٦/٣٠ وصرفها مرة أخرى ضمن الأجر المكمل يترتب عليه ازدواج وتكرار في صرف هذه النسبة، المرة الأولى ضمن الأجر الوظيفي والمرة الثانية ضمن الأجر المكمل، وهو ما لم ينص عليه القانون، بل وبالمخالفة لأحكامه والتي أكدت في إفصاح جهير عدم تحميل موازنة الجهات الإدارية بأي أعباء مالية إضافية لم تكن من الأساس تتحمل عبء أدائها، فضلاً عن مخالفته لإرادة المشرع والذي حاول الموازنة بين المصلحة العامة من ناحية الحفاظ على استقرار الأوضاع المالية للوحدات الخاضعة لأحكامه، ومصلحة الموظفين من ناحية أخرى بعدم المساس بالمستحقات والمزايا المالية التي كانت تصرف لهم قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية.

ونفاذاً لذلك، ورد الطعن المائل إلى دائرة توحيد المبادئ، وأودعت هيئة مفوضى الدولة تقريراً بالرأى القانوني ارتأت فيه عدم الأحقية في طلبات إسترداد ماتم خصمه من الأجر المكمل بنسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي التي تم ضمها للأجر الوظيفي وذلك على النحو الموضح بالأسباب، وإعادة الطعن إلى الدائرة التاسعة بالمحكمة الإدارية العليا للفصل فيه في ضوء ما تقدم.

وبجلسة ٢٠٢٤/١٢/١٦ قررت الدائرة إصدار الحكم في الطعن بجلسة اليوم، وفيها صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق، وسماع الإيضاحات، وبعد المداولة قانوناً.

حيث إن عناصر هذه المنازعة تخلص - حسبما يبين من الأوراق- في أن الطاعنة سبق وأن اقامت الدعوى رقم ٧٢٤٥١ لسنة ٧٧ ق. أمام محكمة القضاء الإداري بالقاهرة (الدائرة السادسة عشرة) بصحيفة أودعت قلم كتاب هذه المحكمة بتاريخ ٢٠٢٢/١٠/١٥ طالبة في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع بإلزام المدعى عليه بصفته بتصحيح الأجر الكامل (أجر وظيفي + أجر مكمل) ليشمل الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية وكافة ما كانت تحصل عليه في ٢٠١٥/٦/٣٠، وإلزامه بأداء الفروق المالية من هذا التاريخ حتى تنفيذ الحكم، مع إضافة هذه الفروق وصرفها مع الراتب الشهري وبالنسب المقررة للدرجة الوظيفية التي تشغلها وإعتبارها ضمن عناصر الأجر الكامل شهرياً، مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات.



تابع الحكم فى الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

وذكرت المدعية شرحاً لدعواها أنها من العاملين بجامعة القاهرة (كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية) بوظيفة أخصائى شئون أفراد بالمجموعة النوعية للتنمية الإدارية، وتشغل حالياً الدرجة الأولى (أ)، وأنه يحق لها صرف نسبة ١٠٠% من أجرها الأساسي المستحقة لها المقررة لدرجة وظيفتها التي تم استقطاعها عند حساب أجرها المكمل إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١، مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، وقد طالبت الجهة الإدارية بذلك دون جدوى، مما حدا بها الى إقامة دعواها الماثلة بغية القضاء لها بطلباتها سالفة البيان.

وبجلسة ٢٠٢٣/١١/٢٢ قضت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً، وألزمت المدعية المصروفات.

وشيدت المحكمة قضاءها تأسيساً على أن المدعية من العاملين بجامعة القاهرة بوظيفة أخصائى شئون أفراد أول على الدرجة الأولى (أ)، وأنه تم خصم قيمة ١٠٠% من أجرها الأساسي المستحقة لها (حافز جامعة + فئة علاوة الحد الأدنى) المحددة لدرجتها الوظيفية من أجرها المكمل وضمها لأجرها الوظيفي تطبيقاً للمنشور رقم ٦ لسنة ٢٠١٥، ولما كانت المدعية من مخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ومن بعده قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥، وقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ - كل في النطاق الزمني لسريان أحكامه - وإذ لم يثبت من الأوراق كما لم تقدم المدعية ما يفيد انخفاض الأجر المقرر لها قانوناً والذي كانت تتقاضاه قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ عن كامل الأجر الذي استحقته بالفعل نتيجة لتعديل نظام الأجور تطبيقاً لأحكام القانون الأخير، وإذ استمر العمل بنظام الأجر الوظيفي بعناصره المحددة في ذلك القانون والاستدراك الخاص به في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الحالي، ومن ثم فلا يحق للمدعية صرف ما يعادل نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ ضمن عناصر أجرها المكمل والتي قامت الجامعة المدعى عليها بإضافتها ضمن عناصر أجرها الوظيفي خصماً من الحوافز والمكافآت المستحقة لها إعتباراً من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية، ومن ثم يكون هذا الطلب قد أقيم على غير سند من القانون جديراً بالرفض، وهو ماتقضى به المحكمة.

وإذ لم تترتض الطاعنة هذا القضاء، فقد أقامت طعنها بالنعى على الحكم المطعون عليه صدوره مشوباً بعيب مخالفة القانون والخطأ فى تطبيقه وتأويله، تأسيساً على أنه يحق لها صرف الأجر المكمل إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١ بما فيه صرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال المرتبطة والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التى حصل عليها الموظف بعد تحويلها من نسبة مئوية مرتبطة بالأجر الأساسى فى ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات مالية مقطوعة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية.

وحيث إن مقطع النزاع فى شقه المعروف أمام هذه الدائرة (دائرة توحيد المبادئ) يتمثل فى مدى جواز صرف نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسى ضمن الأجر المكمل رغم اضافتها لعناصر الأجر الوظيفى وصرفها إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١.

ومن حيث ان المادة (١٥٧) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات علي أن "تسري أحكام العاملين المدنيين في الدولة علي العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس، وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية".



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق. عليا.

ومن حيث إن المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - قبل إلغائه بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - كانت تنص علي أن " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه علي :

- ١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي .
- ٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسري هذه الأحكام علي العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات.

ويعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة. " وتنص المادة (٤٢) من القانون ذاته علي أن " ... ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء علي إقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يلي :

- (١) بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .
- (٢) بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء إقامتهم في هذه المناطق ولا يخضع هذا البدل للضرائب .
- (٣) بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة.

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقاً لما تقدم علي ١٠٠% من الأجر الأساسي . " وتنص المادة (٤٦) من القانون ذاته علي أن " يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة، ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال . "

وتنص المادة (٥٠) من القانون ذاته - والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - علي أن " تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء ، علي أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوي أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه. "

ومن حيث إن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية - والمعمول به في الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢ حتى ٢٠١٦/١/٢٠ - كانت تنص علي أن " يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية ، وتسري أحكامه علي الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة ، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها علي ما يخالف ذلك . "

كما تنص المادة الثانية منه علي أن " يلغي قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق. "

وتنص المادة (٢) من القانون ذاته علي أن " يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعني المبين قرين كل منها :- ١- ٢- الوحدة : الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو وحدة الإدارة المحلية أو الهيئة العامة . ٣- ٤- ٥- الموظف : كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة .



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليه.

- ٦- الأجر الوظيفي : الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون .
- ٧- الأجر المكمل : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي.
- ٨- إجمالي الأجر : كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل.
- ٩-

وتنص المادة (٦٨) من القانون ذاته علي أن " يُنقل العاملون الخاضعون لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه إلي الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية علي النحو الموضح بالجداول أرقام (٣،٢،١) المرفقة بهذا القانون ، ويُعمل بهذه الجداول المرفقة بهذا القانون إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١. ولحين العمل بهذه الجداول يستمر صرف الأجر الكامل بعنصريه الوظيفي والمكمل للموظف وفقاً للقواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون ، ويحتفظ كل منهم بالأجر الذي كان يتقاضاه ، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة " .

ومن حيث إن المادة الخامسة عشرة من القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٥ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٦/٢٠١٥ تنص علي أن " تلتزم كافة الجهات الداخلة في الموازنة العامة للدولة والهيئات العامة الاقتصادية بصرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها- بخلاف المزايا التأمينية - التي يحصل عليها الموظف بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات مالية مقطوعة وبذات القواعد والشروط المقررة في ذات التاريخ. ويُلغى كل نص يُخالف ذلك".

ومن حيث إنه بتاريخ ٢٠١٥/٧/٦ نُشر بالجريدة الرسمية إستدراك تشريعي من رئاسة مجلس الوزراء بشأن ما تلاحظ من وجود أخطاء مادية في بعض المواد بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية ، بينها كالاتي:

أولاً:-..... ثانياً:- إضافة الفقرة التالية بعد جداول الأجور المرفقة بالقرار بقانون المشار إليه وهي :-

يتكون الأجر الوظيفي للموظف المعين قبل ٢٠١٥/٧/١ من :

- الأجر الأساسي المستحق له في ٢٠١٥/٦/٣٠ .
- العلاوات الخاصة التي لم تضم للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٧/١ .
- العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ لجميع العاملين بالدولة وبفئة موحدة ستة جنيهاً شهرياً .
- العلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ بفئة أربعة جنيهاً شهرياً .
- منحة عيد العمال المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بتقرير منحة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ولأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم بفئة عشرة جنيهاً شهرياً .
- فئات علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ أو ما يعادل فئاتها بالجهات غير المطبق بشأنها .
- ما يعادل نسبة (١٠٠ %) من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ .

إذا قل الأجر الوظيفي للموظف المعين قبل ٢٠١٥/٧/١ عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوي وظيفته في الجداول المشار إليها ، يُصرف له الأجر الوظيفي المقرر في هذه الجداول .



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

ومن حيث إن المادة الأولى من قرار مجلس النواب رقم (١) لسنة ٢٠١٦ بعدم إقرار القرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية واعتماد نفاذه حتى ٢٠١٦/١/٢٠ تنص على أن " قرر مجلس النواب عدم إقرار القرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ بإصدار قانون الخدمة المدنية ، مع اعتماد نفاذه في الفترة من تاريخ صدوره في ٢٠١٥/٣/١٢ إلى ٢٠١٦/١/٢٠ وما يترتب على ذلك من آثار " .

وتنص المادة الخامسة عشرة من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٦ بربط الموازنة العامة للدولة للعام المالي ٢٠١٦/٢٠١٧ على أن " تلتزم كافة الجهات الداخلة في الموازنة العامة للدولة والهيئات العامة الاقتصادية، بصرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها- بخلاف المزايا التأمينية- التي يحصل عليها الموظف بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات مالية مقطوعة وبذات القواعد والشروط المقررة في ذات التاريخ، ويلغى كل نص يخالف ذلك".

ومن حيث إن المادة الأولى من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية المعمول به اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢ تنص على أن " يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسرى أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك " .

وتنص المادة الثانية منه على أن " يلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق " .

كما تنص المادة الرابعة منه على أن " يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجدول أرقام (١، ٢، ٣) الملحقة بالقانون المرافق بما فيها المستوى الوظيفي الأول (أ)، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة.

ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقة بالقانون المرافق، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها.

وذلك كله مع عدم الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة للحدين الأدنى والأقصى للدخول " .

ومن حيث إن المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه تنص على أن " يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها :

- ١- السلطة المختصة: الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال.
- ٢- الوحدة: الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة.
- ٣-٤-٥- الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة .
- ٦- الأجر الوظيفي: الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون.

٧- الأجر المكمل: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي.

٨- كامل الأجر: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل.



تابع الحكم فى الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

٩- "

وتنص المادة (٣٦) من القانون ذاته على أن " يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقاً للجدول أرقام (٣،٢،١) الملحق بهذا القانون، ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين".

وتنص المادة (٤١) من القانون ذاته على أن " يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء بمراعاة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال بناء على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز".

وتنص المادة (٧٤) من القانون ذاته على أن " يستمر العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقاً لجدول الأجور المقرر بها .

ويستمر صرف باقي الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التي يحصل عليها الموظف بذات القواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠

ومن حيث إنه مفاد ما تقدم أن المشرع في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، وضع نظاماً لأجور العاملين حيث يتقاضى الموظف أجراً أساسياً وأجراً متغيراً، ويقصد بالأجر الأساسي الأجر المنصوص عليه في الجدول المرفق بهذا القانون، والذي تكفل بتحديد بداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة، بينما يشمل الأجر المتغير ما يحصل عليه العامل من حوافز وبدلات ومكافآت ومقابل جهود غير عادية وأجور إضافية وغيرها من العناصر التي لا تندرج ضمن الأجر الأساسي، وخول السلطة الإدارية المختصة وضع نظام للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة كتحقيق الأهداف وترشيد الأداء، ويتضمن فئات الحوافز المادية وشروط منحها، على ألا يكون صرفها بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك، وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير في النفقات، وقد درج المشرع في ظل العمل بأحكام هذا القانون على إصدار قوانين بمنح علاوات خاصة بنسبة معينة من الأجر الأساسي للعامل تدخل ضمن عناصر الأجر المتغير عند تقريرها، ثم تُضم إلى الأجر الأساسي بعد فوات خمس سنوات من تاريخ إقرارها.

وبصدور القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ إعتنق المشرع نهجاً مغايراً في طريقة حساب أجر الموظفين المخاطبين بأحكامه بحيث يحصل الموظف على أجر وظيفي وأجر مكمل ، ويشمل الأجر الوظيفي الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، ويشمل الأجر المكمل كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، ولحين



تابع الحكم فى الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

العمل بهذه الجداول يستمر صرف الأجر الكامل بعنصريه الوظيفي والمكمل للموظف وفقاً للقواعد والشروط المقررة قبل العمل بأحكام هذا القانون ، ويحتفظ الموظف بالأجر الذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقه بالقانون ، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها . كما ناط القانون برئيس مجلس الوزراء وحده سلطة إصدار نظام الأجر المكمل للموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية سالف البيان ، على أن يراعى طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها، وأن يتم ذلك بناء على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . وأوجب على كل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكامه أن تدرج في مشروع موازنتها الإعتمادات المالية اللازمة لمنح موظفيها الأجر الوظيفي والأجر المكمل ، وذلك بعد حسابهما وتحديدهما طبقاً لأحكام القانون ؛ وهو ما يمكن معه إستجلاء فلسفة المشرع في إستحداث نظام الأجور سالف البيان، وهو تحديد قيمة أجور الموظفين العاملين بالجهاز الإداري للدولة على وجه الدقة مسبقاً وعلى النحو الذي يمكن الدولة من تحديد قيمة الاعتمادات المالية اللازمة لتمويل أجور هؤلاء الموظفين في موازنة كل وحدة للحيلولة دون حدوث أي اضطرابات مفاجئة في الموازنة العامة للدولة نتيجة نشوء أعباء مالية غير متوقعة .

وبذلك فقد وضع المشرع تعريفاً للأجر الوظيفي ورد مجملاً بأنه الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بهذا القانون مضموماً إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، ثم تولى الاستدراك التشريعي الصادر في ٢٠١٥/٧/٦ - والذي لا يُعد أداة منح أو زيادة للأجر الوظيفي وإنما هو محض أطر وضوابط بوضع بعض التعريفات وعناصر الأجور دون زيادتها أو الإنتقاص منها - بيان العناصر المكونة للأجر الوظيفي للموظف المعين قبل ٢٠١٥/٧/١ بحيث يشمل الأجر الأساسي المستحق له في ٢٠١٥/٦/٣٠ ويضاف إليه العناصر التالية :

- العلاوات الخاصة التي لم تضم للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٧/١ .
- العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ بفئة (ستة جنيهاً شهرياً) .
- العلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ بفئة (أربعة جنيهاً شهرياً) .
- منحة عيد العمال المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٩٨ بفئة (عشرة جنيهاً شهرياً) .
- فئات علاوة الحد الأدنى المقررة لكل درجة وظيفية وفقاً للجدول الوارد بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ أو ما يعادل فئاتها بالجهات غير المطبق بشأنها .
- ما يعادل نسبة ١٠٠% من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ .

كما وضع تعريفاً للأجر المكمل وهو كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي ، أى أن الأجر المكمل لا يتكون من الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي كان يحصل عليها الموظف في ٢٠١٥/٦/٣٠ بعد تحويلها إلى فئات مالية مقطوعة ، وإنما يتكون الأجر المكمل مما تبقى من كامل الأجر للموظف في ٢٠١٥/٦/٣٠ بعد استحقاق بنود الأجر الوظيفي كاملة ولو تطلب استكمال الأجر الوظيفي بجزء من الحوافز والمكافآت أو غير ذلك فإن الأجر الوظيفي يُقطع أولاً من وعاء الموظف المالي في ٢٠١٥/٦/٣٠ وما دون ذلك يكون أجر مكمل ، وهو نظام الأجور ذاته الذي ردّد أحكامه قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، مع عدم التطرق إلى طريقة حساب الأجر الوظيفي أو الأجر المكمل المستحق للموظفين المخاطبين بأحكامه، اكتفاءً بما سبق إقراره طبقاً لأحكام قانون



تابع الحكم فى الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليا.

الخدمة المدنية (المُلغى)، حيث قرر المشرع بموجب المادة الرابعة من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ سالفه الذكر نقل الموظفين المعيّنين الموجودين بالخدمة قبل العمل بأحكامه إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجدول أرقام (١) و (٢) و (٣) الملحقه بالقانون بما فيها المستوى الوظيفي الأول (أ)، على أن يُحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانوناً والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في تلك الجداول، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يُصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها، وهو ما يُعد إقراراً صريحاً من المشرع بالأجور المقررة للموظفين المخاطبين بأحكامه قبل تاريخ بدء العمل بها. وعليه فإن القول بأن الحوافز والمكافآت والبدلات بعد تحويلها إلى فئات مالية مقطوعة تكون أجراً مكملاً إنما ينطوى على وجهة نظر مخالفة لصحيح قصد المشرع، فالأجر المكمل هو ما تبقى من كامل الأجر بعد إستثناء الأجر الوظيفي .

ومما سبق يتضح أن المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ - ومن بعده قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - اعتنق فلسفة جديدة بالنسبة لأجور العاملين من خلال جدول أجور مبسط يتكون من عنصرين هما الأجر الوظيفي والأجر المكمل، ودون أن يستهدف بهذا التدخل إقرار زيادة في أجور العاملين بقدر ما قصد معالجة ظاهرة التفاوت في أجور العاملين المتمثلين في المؤهلات العلمية والدرجات الوظيفية في الجهات الإدارية المختلفة واضعاً نصب عينيه الموازنة بين المصلحة العامة من ناحية بالحفاظ على استقرار الأوضاع المالية للوحدات الخاضعة لأحكامه وعدم تحميل موازنتها بأي أعباء مالية إضافية، ومصلحة الموظفين من ناحية أخرى بعدم المساس بالمستحقات والمزايا المالية التي كانت تُصرف لهم قبل العمل بأحكامه. ولذلك أدخل العديد من عناصر الأجور المتغيرة على نحو ما جاء بالاستدراك سالف البيان (العلاوات الخاصة التي لم تضم للأجر الأساسي حتى ٢٠١٥/٧/١ - العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ - العلاوة الاجتماعية الإضافية - منحة عيد العمال - فئات علاوة الحد الأدنى المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ - ما يعادل نسبة ١٠٠ % من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠) فيما أسماه الأجر الوظيفي، وأبقى على ما عدا هذه البنود بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠ وأطلق عليها الأجر المكمل، وذلك دون المساس بالمستحقات والمزايا المالية التي كانت تُصرف لهم قبل العمل بأحكامه، فيحتفظ للعامل بالأجر المقرر له قانوناً، والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقه بالقانون آنف البيان، أما إذا قل الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في هذه الجداول.

وحيث إنه وفي ضوء ماتقدم ، فإن المشرع فى قانون الخدمة المدنية لم يستهدف زيادة أجور الموظفين الخاضعين لأحكامه، وإنما احتفظ للموظف بإجمالي ما كان يتقاضاه قبل العمل بهذه الأحكام دون انتقاص، وبناء عليه فإن ما يعادل نسبة ١٠٠ % من الأجر الأساسي، التي حددها استدراك قانون الخدمة المدنية المشار إليه باعتبارها أحد العناصر التي يتكون منها الأجر الوظيفي، لا تعد زيادة منحها المشرع للمخاطبين بأحكام القانون المذكور، وإنما جعلها ضمن عناصر الأجر الوظيفي فحسب خصماً من الأجور المتغيرة المستحقة في ٢٠١٥/٦/٣٠ وذلك نتيجة للانتقال إلى نظام الأجور المبسط الذي وضعه هذا القانون .

وحيث إنه ترتيباً على ما تقدم، فإنه لا تثريب على الجهة الإدارية حال قيامها بحساب الأجر المكمل للموظف على أساس إجمالي الأجر المستحق في ٢٠١٥/٦/٣٠ مطروحاً منه الأجر الوظيفي المكون من البنود التي وردت في الاستدراك سالف البيان، إذ أنها بذلك تكون قد احتفظت للموظف بكامل أجره دون أي انتقاص لعناصره حال الانتقال إلى نظام الأجور الذي أورده قانون الخدمة المدنية. ودون ان ينال من ذلك ما



تابع الحكم في الطعن رقم ١١٤٥٧ لسنة ٧٠ ق.عليه.

قد يثار بشأن مخالفة خصم نسبة ١٠٠ % من الأجر المتغير وإدراجها في بنود الأجر الوظيفي لأحكام القانون؛ فذلك مردود عليه بأن إجمالي الأجر لم يتأثر بحساب هذه النسبة ضمن عناصر الأجر الوظيفي، كما أن إعادة حساب هذه النسبة ضمن عناصر الأجر المكمل يترتب عليه بحكم اللزوم ازدواج في الصرف، وهو ما يُشكل مخالفة لصحيح حكم القانون .

وحيث إنه بناءً على ما سلف بيانه ، فإنه يتعين العدول عن قضاء الدائرة التاسعة بالمحكمة الإدارية العليا بصدد النزاع المعروض وغيره من أنزعة مماثلة لما اشير اليه من أسباب ، والقضاء بعدم الأحقية في صرف نسبة ١٠٠ % من الأجر الأساسي ضمن الأجر المكمل لسابقة اضافتها لعناصر الأجر الوظيفي وصرفها إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١ .

- فلهذه الأسباب -

حكمت المحكمة : بعدم الأحقية في صرف نسبة ١٠٠ % من الأجر الأساسي ضمن الأجر المكمل لسابقة صرفها ضمن عناصر الأجر الوظيفي إعتباراً من ٢٠١٥/٧/١ ، وذلك على النحو المبين بالأسباب ، وأمرت بإعادة الطعن إلى الدائرة المختصة للفصل فيه على ضوء ما تقدم .

صدر هذا الحكم وتلي علناً بالجلسة المنعقدة يوم الإثنين ٢٠ من شهر رجب سنة ١٤٤٦ هجرية، الموافق ٢٠ من شهر يناير ٢٠٢٥ ميلادية، وذلك بالهيئة المٌبينة بصدده.

رئيس المحكمة

سكرتير المحكمة

روجع / أحمد حسن رشوان