مجلس الدولة
المُسْتَخْلَص
مِن إفْتَاءِ الجَمْعِيَّة العُمومِيَّة
لقسمي الْفَتْوَى وَالتَّشْرِيع
ولجان قِسْم الْفَتْوَى
فِي تَطْبِيق أَحْكَام قَانُون الخِدْمَةِ المَدَنِيَّةِ
رَقْم ٨١ لِسَنة ٢٠١٦
حَتَّى سِبْتَمْبَر ٢٠٢٠
دليل القاضى والمحامي والموظف الإدارى
المستشار
إسلام توفيق الشحات
نائب رئيس مجلس الدولة
المستشار
محمد شكري أبورحيل
قاضى بمجلس الدولة

الْمُسْتَخْلَص
مِن إفْتَاء الْجَمْعِيَّة العُمُومِيَّة لقسمي الفتوي
وَالتَّشْرِيع ولجان قِسْمٌ
الْفَتْوَى حَتَّى دِيسَمْبِر ٢٠٢٠

دليل القاضي والمحامي والموظف الإداري

المستشار
اسلام توفيق الشحات
نائب رئيس مجلس الدولة

المستشار
محمد شكري أبورحيل
قاضي بمجلس الدولة

الطبعة الأولى
٢٠٢١

إهْدَاء

إِلَى قَضَاة الْحَقَّ وَالْعَدْلَ

قَضَاة مَجْلِس الدَّوْلَة

الَّذِين سطروا بِأَحْرُف مِنْ نُورٍ

الاجتهادات الْوَارِدَةِ فِي هَذَا الْكِتَابِ

مُقَدِّمَةِ

نشأ مجلس الدولة على غير شاكلة الجهات والهيئات القضائية الأخرى، فهو قاضى المنازعات الإدارية التي تشجر بين الافراد والإدارة، ومن ثم كان – ولا زال – هو كافل الحريات الفردية وركنها الركين، وحامى الحقوق العامة وموئلها الحصين، فهو مفزع المظلومين وقبلة المستضعفين، فضلا عن كونه مفتى الإدارة وصائغ تشريعاتها الأمين، لذا اثرت احكامه وفتاويه في الحياة القانونية تأثيرا كبيرًا لا ينكره منصف، فالمجلس في مجال القضاء والفتوى والتشريع يضع الإدارة تحت رقابة قوية قد تكون اقوى من رقابة البرلمان ذاته يكشف ما ستر في سجلاتها ويعلم الكثير عن مشروعاتها ونواياها فيسلط رقابته السابقة بالإفتاء واللاحقة بالقضاء منعا لمخالفتها القانون او انحرافها بالسلطة.

وقد كان لأحكام مجلس الدولة الغلبة في الانتشار عن فتاويه فحظيت بأغلب الدراسات القانونية على الرغم من ان وظيفة المجلس شملت هذين الجانبين، بل ان نشأة مجلس الدولة – سواء في مصر او فرنسا – كانت بوصفه ناصح الإدارة ومفتيها حتى لا تخرج عن حظيرة الشرعية في تصرفاتها.

ومنذ نشأة الجمعية العمومية للفتوى والتشريع وهي دائما منبر الابداع، وقبلة كل باحث عن الفكر والفقه، ينهل من افتائها ما يستقوى به على الفصل في النزاعات بأنواعها المختلفة. فكم من تأصيل قانوني كان للجمعية السبق فيه مبتغية فيه أصول المشروعية وموضحة لأسس المنهج السليم.

ولا يتوقف الامر عند افتاء الجمعية وحسب، فلجان الفتوى – منذ انشائها بموجب القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس الدولة – مرتكزًا لا غنى عنه في توحيد المبادئ القانونية لجميع إدارات الفتوى المنتشرة

على مستوى الجمهورية، وإرساء دعائم الصلة بين تلك الإدارات والجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، وهو ما يصب في صالح أداء امانة الإفتاء القانوني الى جهات الإدارة تبصيرا لها بصحيح حكم القانون نصا وتطبيقا.

ومع صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أضحى مجلس الدولة – دوه غيره – المختص بإبداء الرأي مسببًا في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام القانون ولائحته التنفيذية. ومنذ اليوم الأول لتطبيقه فقد كانت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع ومن ورائها لجان وإدارات الفتوى على قدر المسئولية التي طوقت اعناق رجالها، فلم يألوا جهدًا في أداء رسالتهم في إطار منظومة من البحث الجاد والعمل الدؤوب، سعيا الى اعلاء كلمة القانون ومبادئ الشرعية.

ونظرًا لأهمية ما أصدرته الجمعية العمومية للفتوى والتشريع ولجان الفتوى من فتاوى في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية فقد نشأت فكرة هذا الكتاب. دليلًا لكل قاضي ومحامي وموظف إداري؛ لموظف الجهاز الإداري بالدولة ليكون مصباحًا لما يواجهه من إشكاليات يومية فتنتهي حيث بدأت، فلا يحمل كاهل القضاء بما استقر الرأي عليه، وللمحامي رافع الدعوى حتى يكون نورًا يهتدي به في كتابة صحيفة دعواه في ضوء من أقره المجلس ذاته، ومعينًا لقاضي المشروعية الذي يزن كل ما سبق في ميزان العدالة لينطق بالحق وبالعدل ما هو مطابق لأحكام القانون وروح العدالة.

يحوي هذا الكتاب بين دفاته كافة الاجتهادات التي صدرت من الجمعية العمومية للفتوى والتشريع ولجان الفتوى المختلفة من تاريخ صدور قانون الخدمة المدنية وحتى سبتمبر ٢٠٢٠ في تطبيق أحكام هذا القانون، مرتبة ومصنفة وفقًا لرقم المادة بعد استخلاص المبادئ القانونية وارفاق التطبيق

بها. آملين من الله أن يكون بداية لسلسلة من المؤلفات التي تلخص اجتهادات قسم الفتوى في مجلس الدولة في كافة القوانين الرئيسية الأخرى.

وفي النهاية نتقدم بخالص الشكر والتقدير الى كان من ساهم في إتمام هذا العمل، ونخص بالذكر **معالي المستشار/ أمير يعقوب مكسي نائب رئيس مجلس الدولة**، نظراً لما قدمه من نصائح غالية في آلية تبويب وترتيب الأفكار الواردة في هذا الكتاب.

وَاللّهُ مِنْ وَرَاءِ الْقَصْد وَهُوَ يَهْدِي السَّبِيلَ.

الْقَاهِرَة – يَنايِر ٢٠٢١

إسْلَام تَوْفِيقٌ الشحات

مُحَمَّد شُكْرِي أبورحيل

أولًا

مواد الإصدار

المادة الأولى (الجهات التي يسري عليها قانون الخدمة المدنية)

يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري 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.

الفتوى رقم (١): مدى وجوب تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية على الهيئات التي تنظم شئون العاملين فيها لوائح خاصة.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع ناط بمجلس إدارة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية– بوصفه السلطة المختصة القائمة على شئون الهيئة وتصريف أمورها– وضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة ومستخدميها وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم وما يُمنحون من مزايا عينية أو نقدية وغير ذلك من شئونهم الوظيفية، دون التقيد بالقوانين واللوائح الخاصة بموظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها، على أن يصدر بهذه اللائحة قرار من رئيس الجمهورية، وفي هذا الإطار تضمنت لائحة شئون نظام العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية المشار إليها النص على أن تضع الهيئة جداول توصيف وتقييم الوظائف في إطار الهيكل التنظيمي، ويتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المالية بالجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن يتم اعتماد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وتضمنت اللائحة تنظيما لإجراءات ترقية العاملين بالهيئة حيث تكون الترقية إلى الوظائف العليا بالاختيار، وتكون الترقية إلى وظائف الدرجة الأولى بنسبة ٥٠٪ بالأقدمية، وبنسبة ٥٠٪ بالاختيار على أساس ما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف، وماورد بتقاريرهم وملفات خدمتهم وغيرها من الأوراق المتصلة بعملهم من عناصر الامتياز، في حين أن الترقية إلى

وظائف باقي الدرجات تكون بالأقدمية وبالاختيار في حدود النسب المبينة بالجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة محسوبة على أساس الدرجات الخالية في كل سنة على حدة، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويمنح العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقي إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر، دون الإخلال باستحقاق العلاوة الدورية في مواعيدها، كما تضمنت اللائحة النص على أن تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة طبقا لما هو مقرر في الجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن المشرع عندما رخّص للهيئات العامة في وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها، قصد صراحة من وراء ذلك أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بها بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حدة، وأنه تبعًا لذلك فإن من البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عمّا نصت عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ أو قانون الخدمة المدنية الذى حلّ محله لكى تلبى الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب نشاطها وطبيعة الوظائف بها، وأن مقتضى ذلك أنه إذا ما وجد تنظيم متكامل لمسألة معينة باللائحة، فإن هذا التنظيم وحده هو الذى يطبق على العاملين بالهيئة العامة حتى ولو ورد في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن بعده قانون الخدمة المدنية المشار إليهما تنظيم مغاير لهذه المسألة عنه في اللائحة؛ لأن المشرع لو قصد إلى ذلك لما دعت الحاجة إلى النص صراحة على حق كل هيئة عامة في معالجة شئون التوظف بها بلوائح خاصة، بحيث لا يتم الرجوع إلى الشريعة العامة لشئون التوظف إلا في حالة خلو اللائحة من تنظيم متكامل لموضوع معين.

وترتيبا على ما تقدم، ولما كانت لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية المشار إليها، قد أحالت في شأن الدرجات الوظيفية للعاملين بالهيئة إلى الدرجات الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وهو قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) المعمول

به آنذاك، ومن ثم فإنه بموجب هذه الإحالة أضحت الدرجات الوظيفية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه جزءًا لا يتجزأ من لائحة نظام العاملين بالهيئة، وإذ صدر قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية رقم (٤١٠) لسنة ٢٠١٧ سالف الذكر بترقية بعض العاملين بالهيئة على الدرجات الوظيفية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف البيان، فإنه يكون قد صدر في إطار السلطات المخولة له قانونا وفقا للأحكام الواردة بلائحة نظام العاملين بالهيئة المشار إليها، وقائما على صحيح سنده قانونا، الأمر الذى يغدو معه اعتراض الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على القرار رقم (٤١٠) لسنة ٢٠١٧ آنف البيان على سند من القول بأنه كان يتعين نقل العاملين بالهيئة إلى المستويات الوظيفية الواردة بالجدول المرفق بقانون الخدمة المدنية سالف الذكر، غير قائم على سند صحيح من القانون بحسبان الدرجات الوظيفية المعمول بها بالنسبة إلى العاملين بالهيئة هي الدرجات الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين المشار إليه إعمالا لحكم الإحالة سالف البيان، والذى أضحت بموجبه تلك الدرجات الوظيفية جزءًا لا يتجزأ من لائحة نظام العاملين بالهيئة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٢٩، بتاريخ ١ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٥ / ٣ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٤٥/١/٥٨)

<u>الفتوى رقم (٢): سلطة مجلس النواب في تعديل بعض القوانين الموضوعية حال مباشرته لسلطته بشأن قانون ربط الموازنة العامة للدولة</u>

استعرضت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع علي ما جرى به إفتاؤها (في الفتوى رقم ٦١٩ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٧م- ملف رقم ١٩٨٠/٤/٨٦، والفتوى رقم ٤٥ بتاريخ ٢٠١٨/١/٨م- ملف رقم ٤٤٤/١/٥٨)، من أن المشرع أخضع جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، وصناديق التمويل لسلطان القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة، وقرر في هذا القانون شمول الموازنة العامة للدولة لكل أوجه النشاط

التي تقوم بها هذه الجهات، وعَدَّ الموازنة العامة للدولة البرنامج المالي للخطة عن سنة مالية مُقبلة تبدأ من أول يوليو وتنتهى في آخر يونيو من العام التالي، وأن قانون ربط الموازنة المالية للدولة عن سنة مالية معينة هو قانون مؤقت ينتهي العمل به كأصل عام بنهاية هذه السنة. وقد أوجب المشرع إعداد حساب ختامي عن السنة المالية المنتهية يشتمل على الاستخدامات والموارد الفعلية لهذه الموازنة، ومن ثم فإن النطاق الزمنى لتطبيق قوانين ربط الموازنة العامة للدولة يقتصر على السنة المالية التي تصدر بشأنها، وإذ انتهى النطاق الزمنى لتطبيق أحكام القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥، المُشار إليه، بانتهاء السنة المالية ٢٠١٦/٢٠١٥ في آخر يونيو عام ٢٠١٦، الأمر الذى لم يعد معه أية جدوى ترتجى من إبداء الرأي في الموضوع المعروض.

على أنه تجدر الإشارة إلى أن ما جرى به إفتاء الجمعية العمومية من أن سلطة مجلس النواب في تعديل بعض القوانين الموضوعية حال مباشرته لسلطته بشأن قانون ربط الموازنة العامة للدولة لا ينصرف بأي وجه من الوجوه إلى الموازنات المستقلة، ومنها موازنات الهيئات العامة الاقتصادية، والتي من بينها الهيئة القومية للبريد، بوصفها هيئة مستقلة تنتظم شئون العاملين لديها أحكام قانونية موضوعية خاصة على النحو الوارد بنص المادة السادسة عشرة من قانون إنشائها رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢، وذلك دون الإخلال بالحكم الموضوعي الوارد بنص المادة الخامسة من القانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٧ بمنح علاوة خاصة للعاملين بالدولة من غير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ١٠٠٣، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٧٢/١/٥٨)

الفتوى رقم (٣): مدى أحقية أعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة لموانى البحر الأحمر في تعديل بدل التفرغ المقرر لهم بنسبة (٣٠٪) من بداية أجر الفئة الوظيفية لكل عضو طبقًا للجداول الملحقة بلائحة العاملين بالهيئة، وهي ذات الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع – على نحو ما استقر عليه إفتاؤها– أن المشرع في قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها المُشار إليه، أنشأ الإدارات القانونية بالمؤسسات والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، ومنح أعضاءها ضمانات تكفل لهم الاستقلال والحياد في أداء أعمالهم، وأن المشرع في هذا القانون نظم شروط وطرق شغل الوظائف الفنية بالإدارات القانونية، كما تضمنت هذه الأحكام تحديد المعاملة المالية لشاغلي الوظائف الفنية لأعضاء الإدارات القانونية من رواتب وعلاوات، ومن ثم يعد هذا النظام هو الأساس الحاكم لشئونهم الوظيفية تعيينًا وترقية، وغير ذلك، ولتحديد معاملتهم المالية، سواء أكانت أقل، أم أكثر سخاءً من تلك الواردة بالتشريعات المنظمة لأوضاع العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام؛ الأمر الذى لا يجوز معه– كقاعدة عامة–. إهدار أحكام هذا النظام الخاص والرجوع إلى القانون العام في كل ما سكت القانون المذكور عن تنظيمه، لِما في ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع هذا النظام، ومن ثمَّ فإن اللجوء إلى أحكام القانون العام بالنسبة إلى شاغلي الوظائف الفنية بالإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها لا يكون إلا في المسائل التي لم يتناولها القانون الحاكم لشئونهم، وفيما لا يتعارض مع طبيعة النظام الوظيفي الذى تضمنه.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قرر منح أعضاء الإدارات القانونية بدل تفرغ قدره (٣٠٪) من بداية الربط المالي للفئة التي يشغلها عضو الإدارة القانونية وفقًا للجدول المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣، ثم استَبدل بهذا الجدول الجدولين المرفقين بالقانونين رقمي (٤٧) لسنة ١٩٧٨ و(٤٨) لسنة

١٩٧٨ المشار إليهما، على أن يكون المنح للبدل المذكور بنسبة (٣٠٪) من بداية مربوط الدرجة الوظيفية حسبما أفصحت عنه القواعد الملحقة بجدول مرتبات الوظائف الفنية بالإدارات القانونية المرفق بقانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالفة البيان، كما قرر المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه استمرار العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للعاملين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقًا لجدول الأجور المقرر بها، الأمر الذى من مقتضاه ولازمه أن صرف بدل التفرغ المقرر لمديري وأعضاء الإدارات القانونية يكون بنسبة (٣٠٪) من بداية ربط الوظيفة التي يشغلها أي منهم حسب جدول المرتبات المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ دون غيره.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان أعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر يُطبَّق عليهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها المُشار إليه، فمن ثم يستحقون صرف بدل التفرغ المقرر لهم بنسبة (٣٠٪) من بداية مربوط الفئة الوظيفية التي يشغلها عضو الإدارة القانونية وفقًا للجدول المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣، بحسبانه الأساس فيما يتعلق بشئونهم الوظيفية وتحديد معاملتهم المالية، ولا يجوز تعديل بدل التفرغ المقرر لهم ليكون (٣٠٪) من بداية أجر الفئة الوظيفية طبقًا للجداول الملحقة بلائحة العاملين بالهيئة أو قانون الخدمة المدنية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ٥٩٠، بتاريخ ٩ / ٤ / ٢٠١٩، جلسة ١٣ / ٣ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٣٩/٤/٨٦)

الفتوى رقم (٤): مدى جواز الإبقاء على نظام الوظائف والترقي المعمول به بلائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر، والاستثناء من تطبيق نظام المستويات الوظيفية الواردة بالجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

استعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها في الملف رقم (٤١١/١/٥٨) بجلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨ من أن المشرع عندما رخص للهيئات العامة في وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها قصد صراحة من وراء ذلك أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بها بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حدة، وأنه تبعًا لذلك فإن من البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عما نصت عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ أو قانون الخدمة المدنية الذى حل محله لكى تلبى الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب نشاطها وطبيعة الوظائف بها، وأن مقتضى ذلك أنه إذا ما وجد تنظيم متكامل لمسألة معينة باللائحة، فإن هذا التنظيم وحده هو الذى يطبق على العاملين بالهيئة العامة ولو ورد في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن بعده قانون الخدمة المدنية المشار إليهما، تنظيم مغاير لهذه المسألة عنه في اللائحة؛ لأن المشرع لو قصد إلى ذلك لما دعت الحاجة إلى النص صراحة على حق كل هيئة عامة في معالجة شئون التوظف بها بلوائح خاصة، بحيث لا يتم الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة لشئون التوظف إلا في حالة خلو اللائحة من تنظيم متكامل لموضوع معين

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع بموجب قانون إنشاء الهيئة القومية لسكك حديد مصر ناط بمجلس إدارتها وضع اللائحة المتعلقة بشئون العاملين بالهيئة وترقيتهم وتحديد رواتبهم وبدلاتهم ومكافآتهم وسائر شئونهم الوظيفية، دون التقيد بالنظم واللوائح الحكومية، على أن تصدر اللائحة بقرار من وزير النقل، وأن مجال إعمال أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم

(٨١) لسنة ٢٠١٦ فيما يتعلق بالهيئات العامة ومنها الهيئة القومية لسكك حديد مصر يجد نطاقه فيما لم تنظمه لائحة شئون العاملين بالهيئة من أحكام.

وترتيبًا على ما تقدم، وإذ شرعت الهيئة القومية لسكك حديد مصر في إعداد لائحة جديدة تنظم شئون العاملين بها، فإنها تتمتع لدى إعدادها هذه اللائحة بسلطة تقديرية فيما تضمنها من قواعد وأحكام بما يتفق وطبيعة العمل بالهيئة، دون التقيد في ذلك بما يتضمنه قانون الخدمة المدنية سالف البيان من قواعد أو تنظيمات أو مستويات وظيفية، وذلك تطبيقًا لأحكام القانون رقم (١٥٢) لسنة ١٩٨٠ بإنشاء الهيئة والذى خول مجلس الإدارة سلطة وضع لائحة العاملين دون التقيد بالنظم واللوائح الحكومية، على نحو يتفق وطبيعة نشاط الهيئة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ٥٩٥، بتاريخ ٩ / ٤ / ٢٠١٩، جلسة ١٣ / ٣ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٤٣/٤/٨٦)

<u>فتوى رقم (٥): مدى تقيد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية عند إعدادها لمشروع لائحة الموارد البشرية بها بما تضمنته المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ من أن يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء.</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع بموجب قانون الهيئات العامة، أجاز لرئيس الجمهورية بقرار منه إنشاء هيئة عامة، لإدارة مرفق ما يقوم على مصلحة، أو خدمة عامة، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وجعل مجلس إدارتها هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها واقتراح السياسة العامة التي تسير عليها، وخوّله اتخاذ ما يراه لازمًا من القرارات لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله الهيئة وفقًا لأحكام هذا القانون، وفى الحدود التي يُبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة وبصفة خاصة وضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم ومعاشهم وفقًا لأحكام القانون المذكور وفى حدود قرار

رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة، وأنه في هذا الإطار صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٦ لسنة ١٩٩٣ بإنشاء هيئة عامة تسمى "دار الكتب والوثائق القومية"، ومنحها الشخصية الاعتبارية، وناط بمجلس إدارة الهيئة إصدار اللوائح المنظمة للنواحي الفنية والمالية والإدارية وشئون العاملين دون التقيد باللوائح والقواعد الحكومية، ولم يتضمن هذا القرار أي اختصاص لرئيس مجلس الوزراء سوى ما تضمنته المادة السادسة منه من أن يصدر بتعيين مدير الدار وتحديد مرتباته وبدلاته قرار من رئيس مجلس الوزراء، وأن المشرع بموجب نص المادة الأولى من مواد إصدار قانون الخدمة المدنية السالفة الإشارة إليه قرر سريان أحكام هذا القانون على الوظائف بالهيئات العامة، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.

وبناء على ما تقدم، فإن الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية تغدو غير مُقيدة عند إعدادها لمشروع لائحة الموارد البشرية بها بما تضمنته المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية من أن يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء، دون أن يخل ذلك بوجوب الالتزام بالحد الأقصى للدخل المقرر بالقرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٤، وبما تضمنه القرار الصادر بإنشاء تلك الهيئة من أن يصدر بتحديد مرتبات وبدلات مدير الدار قرار من رئيس مجلس الوزراء. ومع مراعاة أن هذا الإفتاء إنما يقتصر على المسألة محل طلب الرأي بالتحديد السالف بيانه فحسب، فلا يمتد إلى غيرها مما قد يثيره مشروع تلك اللائحة أو أية ملاحظات أخرى يكون قد أبداها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ولا يخل باختصاص قسم التشريع بمجلس الدولة بمراجعة مشروع اللائحة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ١٧٥٥، بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٣، ملف رقم ٥٣٣/١/٥٨ جلسة ٢٠٢٠/٩/١٢)

فتوى رقم (٦): مدى سريان وتطبيق قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م على الهيئة القومية للأنفاق من عدمه.

استعرضت هيئة اللجنة الأحكام القضائية الخاصة في هذا الموضوع وحيث إن قضاء المحكمة الدستورية العليا: – " قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وإن كان يعد الشريعة العامة التي تسرى على جميع العاملين بالجهات الإدارية المختلفة، إلا أن الطبيعة الخاصة للنشاط الذي تزاوله بعض هذه الجهات أو الاشتراطات اللازم توافرها في العاملين بها أو بعضهم، قد تقتضى إفرادهم بأحكام خاصة تختلف باختلاف ظروف ومقتضيات العمل في هذه الجهات، بما يؤدى إلى المغايرة في الأوضاع الوظيفية – كلها أو بعضها – بين العاملين الخاضعين لهذه التشريعات الخاصة، وبين أقرانهم من العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، مراعاة للطبيعة الخاصة لتلك الوظائف، ومن بين هذه الجهات، الهيئة القومية ٠٠٠٠، التي صدر بإنشائها القانون رقم ٠٠ لسنة ٠٠ وتضمن نصا يقضى بإصدار لائحة خاصة لتنظيم شئون العاملين فيها، وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير النقل رقم ٠٠ لسنة ٠٠ بإصدار لائحة العاملين بالهيئة القومية ٠٠ ٠"(حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٦٥ لسنة ٣٠ قضائية ٠ دستورية – بجلسة ٢٠١٥/١/١٠م)

وحيث إن الأصل أن يكون لكل وظيفة حقوقها وواجباتها، فلا تقابل مزاياها بغير مسئولياتها، ولا يكون وصفها وترتيبها منفصلا عن متطلباتها التي تكفل للمرافق التي يديرها عمالها حيويتها واضطراد تقدمها، وقابلية تنظيماتها للتعديل وفق أسس علمية قوامها التخطيط المرن وحرية التقدير، فلا تتعثر أعمالها أو تفقد اتصالها ببعض أو تدرجها فيما بينها، وشرط ذلك إعداد عمالها علميا وفنيا، فلا يلي شئونها غير القادرين حقا على تصريفها، سواء أكان عملهم ذهنيا أم مهنيا أم يدويا. وحيث إن ما تقدم مؤداه، أن لكل وظيفة تبعاتها، فلا يشغلها إلا من يستحقها على ضوء طبيعة الأعمال التي تدخل فيها، وغاياتها، والمهارة المطلوبة فيها، والمؤهل العلمي والخبرة اللازمة لها، ولا يجوز بالتالي أن يكون التعيين في وظيفة

بذاتها أو الترقية منها إلى ما يعلوها، عملا آليا يفتقر إلى الأسس الموضوعية، أو منفصلا عن عوامل الخبرة والجدارة التي يتم على ضوئها اختيار من يتولاها، ولا مجرد تطبيق جامد لمقاييس صماء لا تأخذ في اعتبارها خصائص كل وظيفة ومكانتها، والحد الأدنى للتأهيل لها، وغير ذلك من مقوماتها الموضوعية المحددة تحديدا دقيقا، وعلى تقدير أن تقويم الوظيفة إنما يرتبط بأهميتها الحقيقية". (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢١٤ لسنة ٣٢ قضائية "دستورية" – بجلسة ٢٠١٦/١٠/١م)

وحيث إن الهيئة القومية للأنفاق وفقًا لقانون إنشائها وهو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣م، هي هيئة عامة تقوم بتنفيذ مرفق عام هو مترو الأنفاق، ومن ثم فهي شخص من أشخاص القانون العام، ويعتبر العاملون بها موظفين عامين يرتبطون بها بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤م، ٠٠، وهى بهذه المثابة تعتبر تشريعًا بالمعنى الموضوعي" (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٨٧ لسنة ٢٥ قضائية "دستورية" – بجلسة ٢٠٠٤/١١/٧م)

وإذ المستقر عليه في قواعد التفسير أن الخاص يقيد العام. (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١ لسنة ٢٤ قضائية "دستورية" – بجلسة ٢٠٠٣/٨/١٧م)

وحيث إن المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أخرج سريان نصوصه على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات، ما لم تكن قد سكتت عن تنظيم بعض تلك الأحكام". (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة السابعة – في الطعن رقم ٢٢٣١٣ لسنة ٥٨ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٦/٣/٢٠م)

وحيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على أنه ليس ثمة إلزام على الهيئات العامة أن تجئ لوائحها مرددة ذات الأحكام المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ولها أن تضمن لوائح العاملين فيها النصوص التي

تحقق الغايات ومتطلبات العمل التي من أجلها أناط المشرع بتلك الهيئات وضع لوائح خاصة بها لا تتقيد في أحكامها بالقواعد التي تسرى على العاملين المدنيين بالدولة، فاللائحة الخاصة بالهيئة العامة هي النص التشريعي الذي يحكم العاملين بها بحسبانها صادرة بناءً على التفويض الذي قرره القانون رقم ٠٠ لسنة ٠٠ وقانون الهيئات العامة للسلطة المختصة بوضع لائحة العاملين ومن ثم فلا يجوز دفع أي حكم تجيئ به بعدم المشروعية لمجرد عدم ورود مثيل له أو مخالفته قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة". (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٧ق. ع – بجلسة ١٩٩٨/١/٢٤م، والطعن رقم ١٥٩٧٤ لسنة ٥٢ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٥/٦/٢٠م).

وحيث إن المشرع أخرج سريان نصوص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة عن العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات، وانطلاقا من الطبيعة الخاصة للهيئة القومية للأنفاق، أفرد لها المشرع قانونا خاصا هو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣م بإنشاء الهيئة القومية للأنفاق، وأحكام لائحة خاصة بالعاملين بها صدرت بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤م. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة السابعة – في الطعن رقم ١٨٨٤١ لسنة ٥٧ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٥/٣/١٥م)

وحيث إن لائحة شئون تعيين العاملين بالهيئة وترقياتهم وتحديد رواتبهم ومكافآتهم وسائر شئونهم الوظيفية الأخرى يصدر بها قرار من وزير النقل والمواصلات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة، وأن أحكام هذه اللائحة هي التي تسري على العاملين بالهيئة، وإذا لم يرد بها نص خاص ينظم مسألة معينة فتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بما لا يتعارض مع أحكامها. (يراجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الثانية – في الطعن رقم ٣١٠٣ لسنة ٣٧ قضائية عليا – بجلسة ١٩٩٨/٣/١٤م)

ومن المعلوم أن الخاص يقدم على العام مادام لم يصدر ثمة نص خاص صريح يتضمن إلغاءه. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الخامسة – في الطعن رقم ٧١٥٤ لسنة ٥٦ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٥/٢/٢٨م)

ولما كان من المقرر– في قضاء محكمة النقض – أنه مع قيام القانون الخاص لا يرجع إلى أحكام 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. (أحكام محكمة النقض – في الطعون أرقام ٩٥٥٥ لسنة ٦٦ قضائية – بجلسة ١٩٩٨/١/٢٢م، و٤٧٥٣ لسنة ٦٣ قضائية – بجلسة ١٩٩٩/١٢/١٩م، و٦٦٦٤ لسنة ٦٣ قضائية – بجلسة ٢٠٠٠/١٢/٢١م، و٥١٦٢ لسنة ٧٩ قضائية – بجلسة ٢٠١٦/١/٢١م)

كما استعرضت هيئة اللجنة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع:

– "وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة كذلك إلى أنه وعلى ما جرى عليه إفتاؤها أن المشرع عندما رخص للهيئات العامة في وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها قصد صراحة من وراء ذلك أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بها بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حدة وأنه تبعًا لذلك فإن من البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عما نصت عليه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب نشاطها وطبيعة الوظائف بها، وأن مقتضى ذلك أنه إذا ما وجد تنظيم متكامل لمسألة معينة باللائحة فإن هذا التنظيم وحده هو الذي يسرى على العاملين بالهيئة العامة حتى ولو ورد في قانون العاملين المدنيين بالدولة تنظيم مغاير لهذه المسألة عنه في اللائحة، لأن المشرع لو قصد إلى ذلك لما دعت الحاجة إلى النص صراحة على حق كل هيئة عامة في معاجلة شئون التوظف بها بلوائح خاصة، بحيث لا يتم الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة لشئون التوظف إلا في حالة خلو اللائحة من تنظيم

متكامل لموضوع معين. (فتوى رقم ٥٩٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٤م – جلسة ٢٠٠٨/١١/٥م – ملف رقم ١٦٣٣/٤/٨٦).

واستظهرت الجمعية العمومية أيضا أن أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تطبق على العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية، والعاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم. (فتوى رقم ٧٠٧ بتاريخ ٢٠١٦/٨/٢٤م – جلسة ٢٠١٦/٧/٢٨م – ملف رقم ١٨٠٥/٤/٨٦)

كما استظهرت الجمعية العمومية – وحسبما استقر عليه إفتاؤها– أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإن كان يعدُّ الشريعة العامة في شئون العاملين المدنيين بالدولة؛ لأنه يمثل الوعاء العام الذي تندرج فيه جميع نظم الوظائف، بما يتضمنه من بيان شروط وكيفية شغل الوظيفة العامة، وتحديد الدرجات المالية التي تندرج فيها جميع أنواع الوظائف على اختلافها بصفة عامة، فإن الكادر الخاص هو إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة، تقتضى تأهيلًا خاصًا، ولا تشغل إلا بمن تتوفر فيه، وفيه تطغى طبيعة الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها، وفيه يتم إدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تتلاشى الأولى، ولا نكون أمام درجات مالية تندرج تحتها الوظائف، وإنما أمام وظائف تحدد لكل منها مربوطًا ماليًا، قد يتفق مع ما هو مقرر بدرجات القانون العام وفئاته، أو يخالفه. وليس هذا الاتفاق، أو الاختلاف بذاته هو الذي يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر، وإنما الذي يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذي يصدر عن طبيعة عمل الوظيفة فيفرض طبيعته وآثاره على تنظيمها القانوني. (فتوى رقم ٨٧٤ بتاريخ ٢٠١٦/١٠/١٥م – جلسة ٢٠١٦/٩/٥م – ملف رقم ١١١٢/٣/٨٦)

كما استظهرت الجمعية العمومية – وعلى ما استقر عليه إفتاؤها – أن أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لا تطبق على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما خلت منه هذه القوانين أو القرارات

وذلك بشرط ألا تتعارض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مع أحكام القانون الخاص، ولا تتصادم مع نصوصه، أو مع طبيعة الوظائف التي تحكمها. (فتوى رقم ٤٩٥ بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٨م – جلسة ٢٠١٦/٣/٢م – ملف رقم ١٨٢٠/٤/٨٦)

كما استظهرت الجمعية العمومية أن قانون الهيئات العامة أجاز لرئيس الجمهورية إنشاء هيئات عامة، لإدارة مرافق تقوم على مصلحة أو خدمة عامة، وناط بمجلس إدارة الهيئة – بوصفه السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها– اتخاذ ما يراه لازما من القرارات، لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله الهيئة على وفق أحكام قانون الهيئات العامة المشار إليه وفى الحدود التي يبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة، حيث خول مجلس الإدارة سلطة إصدار القرارات واللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للهيئة دون التقيد بالقواعد الحكومية، ووضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم ومعاشهم على وفق أحكام القانون المشار إليه وفى حدود قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة.

ولاحظت الجمعية العمومية – أنه يجوز للهيئات العامة أن تضع ما تراه لازما لتحقيق أغراضها وما يتفق وطبيعتها من لوائح وقرارات تنظم شئون العاملين بها تنظيما خاصا مغايرا لما هو مقرر بالنسبة لباقي العاملين المدنيين بالدولة بدءا من التعيين حتى إنهاء الخدمة دون التقيد بالقواعد الحكومية العادية، وذلك كله بهدف توفير قدر من المرونة والانضباط يضمن حسن سير المرافق العامة التي تقوم عليها هذه الهيئات وكذلك سيرها بانتظام واضطراد بما يكفل أداء مهامها وخدماتها المتوخاة دون أن يصطدم في ذلك بقيود أو معوقات كتلك التي قد تترتب على تطبيق النظم والقواعد الإدارية العادية المطبقة في الجهاز الإداري للدولة خاصة فيما يتعلق بشئون العاملين الذين يجب أن تكفل النظم الخاصة بهم انتقاء أفضل العناصر وإثابة المجدين منهم ورعايتهم، ضمانا لحسن سير المرافق التي

تقوم عليها تلك الهيئات. (فتوى رقم ٢٢٥ بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٣م – جلسة ٢٠١٦/١/٦م – ملف رقم ١٨٣٦/٤/٨٦)

وقد استظهرت الجمعية العمومية – وعلى ما جرى عليه إفتاؤها – أن المستقر عليه في تفسير المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه أن أحكام هذا القانون لا تطبق على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين، أو قرارات خاصة فيما تنص عليه هذه القوانين أو القرارات ولا تطبق هذه الأحكام على العاملين بالهيئات العامة إلا فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم وهو ما نصت عليه أيضًا المادة (١٣) من قانون الهيئات العامة.

وحيث إن الهيئة القومية للأنفاق هيئة عامة أنشئت بالقانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م وتقوم على إدارة مرفق عام بغية إشباع أغراض بذواتها تقتضيها طبيعة نشاطها والهدف من إنشائها، ويتولى إدارة شئونها مجلس الإدارة طبقًا للتنظيم الوارد بالمادة (٨) من القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م المشار إليه. (فتوى رقم ٧٢٥ بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٠م – جلسة ٢٠١٤/٢/١٩م – ملف رقم ١٧٧٠/٤/٨٦)

كما أن المشرع ناط بمجلس إدارة الهيئة إصدار القرارات اللازمة لوضع الهيكل التنظيمي لها، وإصدار اللوائح المالية والإدارية ولوائح شئون العاملين الخاصة بالهيئة والتي تنظم جميع شئونهم الوظيفية دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الهيئات العامة والحكومية في هذا الشأن ودون حاجة لاعتمادها من جهة إدارية أعلى، بما مؤداه عدم التقيد في ذلك باعتمادها من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على نحو ما أوجبه نص المادة (٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥م (ومن قبله قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة) الذي ينظم أحكاما عامة لا تجد مجالا لتطبيقها على العاملين المنظمة شئونهم بلوائح أو قرارات خاصة متى تضمنت هذه اللوائح أو تلك القرارات أحكاما مغايرة. (فتوى رقم ٢٨٠ بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٦م – جلسة ٢٠١٦/١/٦م – ملف رقم ١٨٧٤/٤/٨٦)

ولما كان من المستقر عليه أن النص الخاص يعمل به في خصوصه. (فتوى رقم ٦٢٦ بتاريخ ٢٠١٥/٩/١٩م –جلسة ٢٠١٤/١٢/٣م – ملف رقم ٤٢٥٣/٢/٣٢)

كما استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن النص العام يؤخذ على عمومه، فلا يستثنى منه إلا ما جاء بنص خاص يقرر ذلك، وكذلك المطلق يجرى على إطلاقه إذا لم يقم دليل على التقييد نصا أو دلالة، فلا يصح القول بما يجعله مقيدا إلا بنص خاص يحد من إطلاقه. (فتوى رقم ٤٠٧ بتاريخ ٢٠١٦/٦/١٤م – جلسة ٢٠١٥/٤/١م – ملف رقم ٣٠٢/١/٥٨)

وإذا كان المستقر عليه في تفسير النصوص التشريعية أنه متى كان النص واضحا جلي المعنى قاطع الدلالة على المراد منه فلا يجوز الخروج عليه أو تأويله، كما أن الأصل في تفسير النص هو التزام عبارته. (فتوى رقم ٤٦٠ بتاريخ ٢٠١٦/٢/١١م – جلسة ٢٠١٦/٢/١٧م – ملف رقم ٣١١/١/٥٨)

كما استظهرت أنه لا يجوز، كأصل عام، الالتفاف حول صراحة النص فلا محل للاجتهاد أو التأويل في موضع النص الصريح، إذ إن دلالة منطوق النص وصريح عبارته هي أقوى الدلالات في التفسير. (فتوى رقم ٣٨٦ بتاريخ ٢٠١٦/٥/٣١م – جلسة ٢٠١٥/٣/٤م – ملف رقم ١٧٨٣/٤/٨٦)

كما أن من المقرر في مناهج التفسير أن القانون يفسر بعضه بعضا فلا تفهم نصوصه بمعزل عن بعضها، بل يتعين النظر إليها كوحدة واحدة تتحرك في انسجام في إطار الهدف الذي وضع المشرع من أجله القانون. (فتوى رقم ٦٢٥ بتاريخ ٢٠١٥/٩/١٩م – جلسة ٢٠١٥/٣/٤م – ملف رقم ٤٠٣٦/٢/٣٢)

كما استظهرت الجمعية العمومية – وعلى ما جرى عليه إفتاؤها – أنه من أصول التفسير ألا تحمل النصوص على غير مقاصدها، وألا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها أو بما يؤول إلى الالتواء بها عن سياقها، أو يعد تشويها لها سواء بفصلها عن موضوعها أو بمجافاتها الأغراض المقصودة منها. (فتوى رقم ٢٩٩ بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٦م – جلسة ٢٠١٤/٣/٥م – ملف رقم ٣٢٧/١/٥٨)

واستظهرت هيئة اللجنة من ذلك– (في واقع الحالة المعروضة)– أن الهيئة القومية للأنفاق من الأشخاص الاعتبارية العامة القائمة على إدارة مرفق عام، تؤدى خدمة عامة للجمهور، هي تنفيذ مشروع مترو الأنفاق في جمهورية مصر العربية، وخولها المشرع سلطات تتسم بطابع السلطة العامة، ومستمدة من القانون العام من نوع ما تختص به الهيئات الإدارية العامة، الأمر الذي تجتمع معه للهيئة القومية للأنفاق مقومات الهيئة العامة، وهو ما يتضح – بجلاء – من مطالعة نصوص القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م المار بيانه – التي ناطت بالهيئة العمل على تنفيذ مشروع مترو الأنفاق في جمهورية مصر العربية، كما تضمنت النص على أن للهيئة موازنة مستقلة تعد على نمط موازنات الهيئات العامة، كما أن المشرع – ناط بمجلس إدارة الهيئة – بوصفه السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها – أن يضع ما يراه لازما – لمباشرة اختصاص الهيئة، ولتحقيق الغرض الذي قامت من أجله، وما يتفق وطبيعتها – من لوائح وقرارات تنظم شئون العاملين بها تنظيما خاصا مغايرا لما هو مقرر بالنسبة لباقي العاملين المدنيين بالدولة، دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام، حيث خول مجلس الإدارة وضع اللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للهيئة، ووضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم، دون أن يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة – والذي حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥م، والذي لم يقره مجلس النواب واعتمد نفاذه فقط في الفترة من تاريخ صدوره في ٢٠١٥/٣/١٢م إلى ٢٠١٦/١/٢٠م، وقد تبع ذلك عودة نفاذ أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م مرة أخرى بدءا من يوم ٢٠١٦/١/٢١م، والذي حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، وذلك كله بهدف توفير قدر من المرونة

والانضباط يضمن حسن سير المرافق العامة التي تقوم عليها هذه الهيئة وكذلك سيرها بانتظام واضطراد بما يكفل أداء مهامها وخدماتها المتوخاة دون أن يصطدم في ذلك بقيود أو معوقات كتلك التي قد تترتب على تطبيق النظم والقواعد الإدارية العادية المطبقة في الجهاز الإداري للدولة خاصة فيما يتعلق بشئون العاملين الذين يجب أن تكفل النظم الخاصة بهم انتقاء أفضل العناصر وإثابة المجدين منهم ورعايتهم؛ ضمانًا لحسن سير المرفق الذي تقوم عليه تلك الهيئة.

وحيث إنه لما كان ما تقدم وكان البين من مطالعة القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية – تبين أنه لم يأت بجديد فيما يتعلق بسريان أحكامه على العاملين بالهيئات العامة عما سبق وأن جاء به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م المشار إليه، إذ أن البين من حكم المادة الأولى من مواد الإصدار لهذا القانون – المعمول به حاليا – أنه نص على نفاذ أحكام قانون الخدمة المدنية على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، وعرفت المادة (٢) من القانون ذاته – الموظف: بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة وهى الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، وبديهي أن ذلك يفسر في إطار حكم المادة الأولى المشار إليه التي صرحت بأن قانون الخدمة المدنية يطبق على الهيئات العامة إذا لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، وهوما يتحقق بشأن العاملين بالهيئة القومية للأنفاق، حيث نص في المادة (٩) من قانون إنشاء الهيئة القومية للأنفاق رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م – كما سلف البيان – على سلطة مجلس إدارة الهيئة في وضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم، دون التقيد بالنظم والقواعد المتعلقة بباقي العاملين المدنيين بالدولة.

كما أنه وبسند من النص المشار إليه، فإن لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للأنفاق الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم (٢٠)

لسنة ١٩٨٤م قد صدرت بركيزة من القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م الذي خول الهيئة صراحة إصدار لوائحها دون التقيد بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن ثم نظمت هذه اللائحة شئون العاملين بها، مما يقتضي الأخذ بها وإنفاذ أحكامها، بحسبان أن المشرع اللائحي وقد نظم الشئون الوظيفية في لائحة الهيئة المذكورة تنظيما كاملا – على نحو يمتنع معه استدعاء الشريعة العامة التي ينتظمها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة؛ إذ أن مناط إعمال حكم الإحالة هو خلو اللائحة من أي تنظيم يحكم جانبا من جوانب تنظيم الوظيفة العامة للعاملين بالهيئة، أما وقد نظم المشرع اللائحي شئون العاملين على نحو يخالف التنظيم الوارد في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، فإن هذا التنظيم اللائحي يجعل الاستناد إلى هذا النظام غير صحيح، كما أن إغفال المشرع اللائحي لتنظيم مسألة فرعية مرتبطة بأخرى أصلية أو مكملة لها أو تشكل أحد شروطها أو مقتضياتها، هو إغفال متعمد، قَصد منه المشرع اللائحي تحرير اللائحة منه، بما لا يسوغ معه استمداد هذا التنظيم من الشريعة العامة التي تضمنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، لاسيما أن المشرع قد خول الهيئة المذكورة وضع لوائحها على نحو يغاير هذه الشريعة العامة، وجاءت هذه اللوائح تالية في صدورها على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وكان في مكنة المشرع اللائحي استمداد هذا التنظيم منه لو ارتأى مناسبة ذلك للعاملين بالهيئة.

وخلاصة القول فإن المشرع بموجب نص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م قصر نطاق سريان أحكامه بالنسبة للعاملين بالهيئات العامة على ما لم يرد به نص في اللوائح الخاصة بهم، بما مقتضاه ولازمه أن يتم تطبيق الأحكام الواردة في اللوائح الداخلية الخاصة بشئون العاملين في تلك الهيئات والتي قد تختلف في بعض تفصيلاتها عما نص عليه هذا القانون لكي تلبى الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب ظروف وطبيعة العمل بها، وحينئذ تطبق نصوص اللائحة ولا تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة في شئون التوظف إلا في حالة

خلو اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة وبما لا يتعارض مع أحكامها. وانطلاقًا من الطبيعة الخاصة للهيئة القومية للأنفاق بحسبانها القائمة على تنفيذ مشروع مترو الأنفاق في جمهورية مصر العربية أفرد لها المشرع قانونا خاصا صدر بالقانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٨٣م وأحكام لائحة خاصة للعاملين به صدرت بالقرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٤م على أن تطبق الأحكام العامة المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنه نص خاص بكل من القانون أو اللائحة المشار إليهما.

واستمرارًا في تحقيق هذه الغاية وبما أن قانون إنشاء الهيئة هو قانون خاص فمن ثم تكون لائحة العاملين بالهيئة الصادرة استنادًا له هي الواجبة التطبيق دون أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، (وبمفهوم أخر فلا تكون الأحكام التي تضمنها قانون الخدمة المدنية نافذة بالنسبة إلى الهيئة القومية للأنفاق إلا فيما لم يرد بشأنه نص في اللائحة الخاصة بالعاملين بها)، بحسبان أن هذا النظام الخاص الوارد في قانون الهيئة القومية للأنفاق ولائحة العاملين بها يقيد النصوص الواردة في قانون الخدمة المدنية في شأن من ينتمي إلى الكادر العام من العاملين – إعمالا لقاعدة الخاص يقيد العام.

ومؤدى ذلك ولازمه هو استمرار خضوع العاملين بالهيئة القومية للأنفاق لأحكام لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤م في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، وعدم سريان أحكام هذا القانون عليهم إلا فيما لم يرد به نص في هذه اللائحة بما لا يتعارض مع أحكامها.

لذلك انتهت هيئة اللجنة الثالثة بمجلس الدولة إلى عدم سريان وتطبيق قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م على الهيئة القومية للأنفاق، على النحو المُبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٧٤ / ٧١ ق، ملف الإدارة رقم ٩٩٩/٣/١/٢٩٦٣، جلسة ٨ / ٣ / ٢٠١٧)

المادة الثانية (قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة)

يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

المادة الثالثة (اصدار اللائحة التنفيذية)

يُصدر رئيس مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللوائح والقرارات القائمة حاليًا فيما لا يتعارض وأحكام القانون المرافق.

المادة الرابعة (نقل الموظفون المعينون إلي الوظائف المعادلة لوظائفهم بقانون الخدمة المدنية)

يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول 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 قانونًا 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.

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

الفتوى رقم (٧): مدى جواز ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ إلى الأجر الأساسي بعد وقف العمل بالقرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وضع نظاما لأجور العاملين حيث يتقاضى الموظف أجرًا أساسيًّا، وأجرًا متغيرًا، ويقصد بالأجر الأساسي الأجر المنصوص عليه في الجدول المرفق بهذا القانون، والذى 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، ودرج 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 تضم إلى الأجر الأساسي بعد فوات خمس سنوات من تاريخ إقرارها، وبصدور القرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ اعتنق المشرع نهجًا مغايرًا 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 مضموما إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، ويشمل الأجر المكمل كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، وهو النهج ذاته المعمول به في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية نص في المادة الرابعة منه على نقل الموظفين المعينين الموجودين بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول أرقام (١، و٢، و٣) الملحقة بهذا القانون على أن يحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانونا، والذى كان

يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقة بالقانون آنف البيان، أما إذا قلّ الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها، وقرر في الفقرة الثانية من المادة (٧٤) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه الاستمرار في صرف 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.

ولاحظت الجمعية العمومية أن القانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ المشار إليهما تضمنا النص على منح علاوة خاصة بنسبة معينة من أجر العامل الموجود بالخدمة في التاريخ المُحدَّد بالقانون المقرر لها، وبالنسبة إلى من يعين بعد هذا التاريخ يُمنَح العلاوة الخاصة منسوبةً إلى أجره في تاريخ التعيين، ومتى مُنحت هذه العلاوة الخاصة، وجرى ضمُّها إلى الأجر الأساسي، أصبحت جزءًا لا يتجزأ من هذا الأجر ولا يتسنى فصلها عنه.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها- في الملف رقم ١٩٤١/٤/٨٦ بجلستها المعقودة في ٢٠١٦/٥/٤- أن حالة عدم إقرار مجلس النواب للقرار بقانون مع اعتماد نفاذه خلال الفترة من تاريخ صدوره إلى تاريخ عدم إقراره تختلف فقط عن حالة عدم إقرار مجلس النواب للقرار بقانون دون أن يبدى رغبته في اعتماد نفاذه خلال الفترة من تاريخ صدوره حتى تاريخ عدم إقراره، في مجال تحديد تاريخ عودة نفاذ القوانين التي تضمنت أحكام القرار بقانون- سواء صراحة أو ضمنًا- إلغاءها، ففي الحالة الثانية تعود قوة نفاذ هذه القوانين إلى يوم وقفها وهو يوم صدور القرار بقانون، أما في الحالة الأولى فتعود إلى هذه القوانين قوة النفاذ من اليوم التالي لانتهاء الفترة التي اعتمد فيها مجلس النواب نفاذ أحكام القرار بقانون مع عدم إقراره، وإذ صدر قرار مجلس النواب رقم (١) لسنة ٢٠١٦

بعدم إقرار القرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٠ مع اعتماد نفاذ أحكامه خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢ حتى ٢٠١٦/١/٢٠، ومن ثم تعود إلى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه قوة نفاذها بدءًا من يوم ٢٠١٦/١/٢١.

وترتيبا على ما تقدم، ولما كانت العلاوتان المقررتان بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة٢٠١١ المشار إليهما يستحق ضمهما بدءا من ٢٠١٥/٧/١، و٢٠١٦/٤/١- بحسب الترتيب- أي في تاريخ لاحق على العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥، وإذ صدر قرار مجلس النواب رقم (١) لسنة ٢٠١٦ بعدم إقرار القرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ المشار إليه، ومن ثم تعود لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه قوة نفاذها بدءًا من يوم ٢٠١٦/١/٢١، ومن بينها الأحكام الخاصة بطريقة حساب الأجر، بحيث يحصل الموظف على أجر أساسي، وأجر متغير، ويحق للعامل ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة٢٠١١ إلى الأجر الأساسي اعتبارا من ٢٠١٥/٧/١، و٢٠١٦/٤/١، وإذ لم يتم ضم العلاوتين المذكورتين إلى الأجر الأساسي للمعروضة حالته عند عودة نفاذ أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ومن ثم يحق له ضمهما إلى الأجر الأساسي، المستحق له طبقًا لهذا القانون ويحتفظ بهذا الأجر إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، أما إذا قلّ الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها إعمالا لحكم المادة الرابعة من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، بمراعاة أن ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ إلى الأجر الأساسي للمعروضة حالته- قبل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ المعمول به بدءا من

٢٠١٦/١١/٢– ليس من شأنه التأثير في حساب الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية، والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها بخلاف المزايا التأمينية التي يحصل عليها الموظف بحسبان تلك الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية، والبدلات وكافة المزايا النقدية والعينية وغيرها تم تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة في ٢٠١٥/٦/٣٠ وفقا لحكم الفقرة الثانية من المادة (٧٤) من قانون الخدمة المدنية آنف البيان، وهو تاريخ سابق على تاريخ ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ آنفي البيان.

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالته في ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ إلى أجره الأساسي، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ٥٥١، بتاريخ ١٤ / ٣ / ٢٠٢٠، جلسة ١٢ / ٢ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٣٨/٤/٨٦)[١]

[١] في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٩١٧ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٢٧ / ٦ / ٢٠١٩، جلسة ٢٢ / ٥ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٤/١٨٤٢.

المادة الخامسة (نشر القانون في الجريدة الرسمية – تاريخ نفاذ القانون)

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يُبصم هذا القانون بخاتم الدولة، ويُنفذ كقانون من قوانينها.

الفتوى رقم (٨): نفاذ قانون الخدمة المدنية من حيث الزمان

استعرضت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ما جرى به إفتاؤها من أن التعيين في الوظائف العامة– بحسب الأصل– يعد من الملائمات التقديرية التي تترخص فيها الجهة الإدارية في حدود ما تراه متفقًا مع المصلحة العامة، ما لم يقيدها القانون بنص خاص، أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة، فالتعيين أمر متروك أصلا لتقدير الجهة الإدارية، باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة، وأن المركز القانوني للعامل لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة، ممن يملك سلطة التعيين، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أُضفِيَ عليه هذا المركز القانوني.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن قاعدة نفاذ القانون من حيث الزمان لها في الحقيقة وجهان، أولهما سلبى: يتمثل في انعدام الأثر الرجعى للقانون، وثانيهما إيجابي: ينحصر في الأثر المباشر له، فالقانون الجديد لا يحكم المراكز القانونية التي تم تكوينها، أو انقضاؤها قبل نفاذه، ومن ثم لا يجوز أن يرجع أثره إلى الماضي ليحكم مراكز أنتجت آثارها وفقًا لأحكام القانون القديم، أما الأثر المباشر للقانون فإنه يعنى بدء العمل به من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله، ولكن كذلك على الأوضاع القانونية التي بُدِئَ في تكوينها، أو انقضائها في ظل الوضع القديم، ولم يتم هذا التكوين، أو الانقضاء، إلا في ظل القانون الجديد، وكذلك على الآثار المستقبلية لوضع قانوني سابق تكوّن أو انقضى، أي من الآثار التي تترتب على هذا الوضع من يوم نفاذ القانون الجديد.

واستعرضت الجمعية العمومية كذلك ما جرى به إفتاؤها من أن الحصانة النهائية التي تتمتع بها القرارات الإدارية لا تنسحب على قرارات التسوية المخالفة للقانون، باعتبار أنها ليست من القرارات الإدارية التي يرد عليها الميعاد المقرر للسحب الإداري أو الطعن القضائي، على أساس أن صاحب الشأن إنما يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك، والقرار الصادر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون في حقيقة الأمر كاشفًا للمركز القانوني الذى يستمده صاحب الشأن من القانون مباشرة، فمتى ثبت أن التسوية التي أجرتها جهة الإدارة قد تمت بالمخالفة للقانون، فإنها لا تتمتع بأية حصانة، ويحق للإدارة الرجوع فيها وسحبها دون التقيد بميعاد الستين يومًا المقرر لسحب القرارات الإدارية غير المشروعة.

واستظهرت الجمعية العمومية- من جماع ما تقدم- أنه في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، كان المشرع يقضى بحساب مدة الخبرة العلمية والعملية الزائدة على المدة المشترطة لشغل الوظيفة في أقدمية العامل في درجة الوظيفة التي يعين عليها، فضلا عن الأثر المالي لهذا الحساب المتمثل في منح العامل علاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة المحسوبة بحد أقصى خمس علاوات، واشترط لذلك أن تتفق مدة الخبرة مع طبيعة العمل في الوظيفة المعين فيها العامل، وبصدور قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والعمل به اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٦/١١/٢، تم إلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، وتولى المشرع بموجب القانون الجديد تنظيم الوظائف الخاضعة لأحكامه تنظيمًا متكاملا، فتكفل بتحديد طرق شغلها والتي من بينها طريق التعيين، بشرط أن تكون الوظائف شاغرة وممولة، وأن تكون أداة التعيين قرارًا يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، كما قضى المشرع باعتبار الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها، دون أي تاريخ آخر، إلا أنه سكت عن النص على حساب مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة للموظف ضمن مدة خدمته الحالية، كما كانت عليه الحال في ظل قانون

العاملين المدنيين بالدولة الملغي، الأمر الذي يفاد منه زوال ذلك النظام من الوجود القانوني بالنسبة إلى المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المعينين اعتبارًا من تاريخ العمل به، وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة (١٩٤) منها من النص على حساب مدد الخبرة العلمية والعملية للمعين قبل العمل بالقانون وفقًا للشروط والقواعد المقررة بأحكامه، وأن مفهوم التعيين المعول عليه في هذا الصدد هو ذلك الذي يتم بموجب القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين، ويترتب عليه شغل الموظف وظيفة شاغرة وممولة على درجة مالية دائمة، وأن ما دون ذلك من طرق شغل الوظيفة بصفة مؤقتة، كالتعاقد، لا تصح المحاجة به بغرض الإفادة من آثار قانونية رتبها تشريع سابق لم يعد له محل في الوجود القانوني الحالي، وتبعًا لذلك فإن من يعين بصفة دائمة في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في وظيفة بأحد المستويات الوظيفية التي أنشأها المشرع، لا يحق له الإفادة من قاعدة حساب مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة ضمن مدة الخدمة الحالية، حتى ولو كان قد عُين بصفة مؤقتة بوظيفة مُماثلة قبل العمل بقانون الخدمة المدنية لأن المُعين بصفة مؤقتة لا يشغل درجة مالية، وبالتالي لا ينشأ له الحق في ضم مدة خدمة سابقة على تعيينه بصفة مؤقتة.

لـذلـك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز حساب مدد الخبرة العملية السابقة للمعروضة حالاتهم، التي قضيت في ظل العمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغي، ضمن مدة خدمتهم الحالية، طبقًا لقانون نظام الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ووجوب سحب قرار رئيس مصلحة الرقابة الصناعية رقم (٣٣٧) لسنة ٢٠١٨ بضم مدد الخبرة العملية للمعروضة حالاتهم، مع التجاوز عن استرداد ما صرف لهم دون وجه حق، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٠٤، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٥/٣/٨٦)

الفتوى رقم (٩): نفاذ قانون الخدمة المدنية من حيث الزمان

استعرضت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ما استقر عليه إفتاؤها من أن " قاعدة نفاذ القانون من حيث الزمان لها في الحقيقة وجهان: وجه سلبى يتمثل في انعدام أثره الرجعى، ووجه إيجابي ينحصر في أثره المباشر، وبالنسبة إلى عدم الرجعية فإن القانون الجديد ليس له أثر رجعى، أي أنه لا يحكم ما تم في ظل الماضي، سواء فيما يتعلق بتكوين أو انقضاء الوضع القانوني، أو فيما يترتب من آثار على وضع قانونى، فإذا كان الوضع القانوني قد تكون، أو انقضى، في ظل القانون القديم، فلا يملك القانون الجديد المساس بهذا الوضع، وفيما يتعلق بالآثار التي تستمر وقتًا طويلا فيما تمّ منها في ظل القانون القديم فلا تأثير للقانون الجديد عليها، وما لم يتم يخضعه القانون الجديد لأثره المباشر، ولا يعد ذلك رجعية منه. أما بالنسبة إلى الأثر المباشر، فإنه وإن كان القانون الجديد ليس له أثر رجعى، فإن تقرير هذا المبدأ وحده لا يكفى لحل التنازع بين القوانين في الزمان، فالقانون الجديد بما له من أثر مباشر من يوم نفاذه ليس فقط فيما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله، ولكن كذلك في الأوضاع القانونية التي بدأ تكوينها، أو انقضاؤها في ظل الوضع القديم ولم يتم هذا التكوين، أو الانقضاء إلا في ظل القانون الجديد، وكذلك في الآثار المستقبلية لوضع قانونى سابق تكون، أو انقضى، أي من الآثار التي تترتب على هذا الوضع ابتداء من يوم نفاذ القانون الجديد.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٤٢٢، بتاريخ ٢٥ / ٧ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٤ / ٦ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٨٠)

الفتوى رقم (١٠): طبيعة العلاقة بين الموظف وجهة الإدارة

استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه الإفتاء والقضاء من أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومركز الموظف العام بالنسبة إلى الوظيفة ليس مركزًا تعاقديًّا أو جامدًا لا يقبل المساس أو التغيير، وإنما هو مركز قانوني عام يخضع للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة

العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسرى على الموظف بأثر حالي مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري بأثر رجعي، بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في القانون يقرر الأثر الرجعي.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها السيدة/. عينت. بتاريخ ٢٠١٢/٤/١م، وكانت قد حصلت بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٧م– أي قبل التعيين– على دبلوم الدراسات العليا في (الحاسبات الآلية في المجالات التجارية)، كما حصلت بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/١٦م– قبل التعيين أيضًا– على دبلوم الدراسات العليا في (الطرق الكمية)، وعقب صدور القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، تقدمت بطلب تلتمس فيه صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) منه بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفي أو (٧٥ جنيهًا) أيهما أكبر لحصولها على مؤهل أعلى، وإذ تخلف في شأنها شرط من شروط منح هذا الحافز وهو الحصول على المؤهل العلمي الأعلى أثناء الخدمة فإنها لا تستحق صرف الحافز المذكور.

(فتوى الجمعية العمومية رقم التبليغ ٨٣٠، بتاريخ ٢٨ / ٤ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٥ / ٣ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٥٨/٤/٨٦)[٢]

[٢] ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٩ / ١ / ٢٠٢٠، بجلسة ٨ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٥٠.

ثانيًا

مواد القانون

قانون الخدمة المدنية – الباب الأول – الأحكام العامة

المادة ١ (الوظائف المدنية)

الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب.

ويُحظر التمييز بين الموظفين في تطبيق أحكام هذا القانون بسبب الدين أو الجنس أو لأي سبب آخر.

المادة ٢ (التعريفات للكلمات والعبارات الواردة بالقانون)

يُقصد 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- الوظائف القيادية: وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة والتي يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مركزية أو قطاعات، وما يعادلها من تقسيمات.

٤- وظائف الإدارة الإشرافية: وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة.

٥- الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة.

٦- الأجر الوظيفي: الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضمومًا 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.

٩- السنة: السنة المالية للدولة.

١٠- الوزير المختص: الوزير المعني بالخدمة المدنية.

١١- الجهاز: الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

المادة ٣ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية)

يُنشأ مجلس للخدمة المدنية بغرض تقديم المقترحات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد، ويقوم على وجه الخصوص بالآتي:

(أ) إبداء المشورة فيما يطرح عليه من قضايا الخدمة المدنية، سواء من رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو رئيس الجهاز.

(ب) إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بالخدمة المدنية.

(جـ) إبداء الرأي في طريقة ومعايير تقييم الجهات الحكومية وموظفي الخدمة المدنية.

(د) إبداء الرأي في البرامج التدريبية المقدمة لموظفي الخدمة المدنية.

(هـ) إبداء الرأي في القضايا المتعلقة بالأخلاقيات المهنية لموظفي الخدمة المدنية.

(و) تقديم المقترحات فيما يتعلق بالموازنة المخصصة للخدمة المدنية.

(ز) تقديم مقترحات تحسين أداء الخدمة المدنية.

ويُشكل مجلس الخدمة المدنية برئاسة رئيس الجهاز وعضوية كل من:

١- رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.

٢- رئيس قطاع الخدمة المدنية بالجهاز.

٣- رئيس قطاع الموازنة العامة للدولة بوزارة المالية.

٤- عضو من المنظمات النقابية المنتخبة يختاره الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

٥- أربعة خبراء في الإدارة والموارد البشرية والقانون، يختارهم الوزير المختص لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ولمرة واحدة.

ويكون للمجلس أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس المجلس.

ويضع المجلس لائحة داخلية تتضمن القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل به وأمانته الفنية.

وتعتمد توصيات المجلس من الوزير المختص.

المادة ٤ (تشكيل لجان الموارد البشرية)

تُشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة أو أكثر للموارد البشرية، برئاسة أحد موظفي الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية أربعة أعضاء، يكون من بينهم أحد القانونيين وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل الوحدة أو خارجها، وأحد أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية.

وتختص اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف من المستوى الأول (ب) فما دونها، ومنح العلاوات لشاغليها ونقلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقويم أدائهم، واقتراح البرامج والدورات التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية، وتغيير مفاهيم الوظيفة وثقافتها وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء، وغير ذلك مما يُحال إليها من السلطة المختصة.

وتُرسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تُبد اعتراضًا عليها خلال ثلاثين يومًا من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة.

أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها، فيتعين أن تُبدي الأسباب المبررة لذلك كتابة وتُعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب، وتُحدد لها أجلًا للبت فيه، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأي السلطة المختصة نافذًا، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد، ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائيًا.

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية اختيار أعضاء اللجنة ونظام العمل بها.

المادة ٥ (إتاحة ونشر القرارات)

تُعلن القرارات التي تصدر في شأن الخدمة المدنية في نشرة رسمية تصدرها الوحدة ورقيًا أو إلكترونيًا.

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية وإجراءات النشر أو الإتاحة على نحو يكفل علم ذوي الشأن بها.

المادة ٦ (اختصاص مجلس الدولة بإبداء الرأي في المسائل المتعلقة بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية)

يختص مجلس الدولة، دون غيره، بإبداء الرأي مسببًا في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، بناءً على طلب السلطة المختصة.

<u>الفتوى رقم (١١): طبيعة اختصاص مجلس الدولة بإبداء الآراء في المسائل المتعلقة بتطبيق قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع– وعلى ما جرى به إفتاؤها– المشرع ألزم قسم الفتوى بمجلس الدولة بإبداء الرأي في المسائل التي يطلب الرأي فيها من أجهزة الدولة. وتدرج المشرع في توزيع الاختصاص بين

جهات قسم الفتوى، فوضع على عاتق إدارات الفتوى إبداء الرأي في المسائل التي تحال إليها من تلك الجهات. وخصّ اللجان بالمسائل التي تحال إليها من إدارات الفتوى لأهميتها، وخولها اختصاصًا وجوبيًّا ببعض المسائل، من بينها تلك التي يرى فيها أحد المستشارين رأيًا مخالفًا لفتوى صادرة عن إحدى الإدارات أو عن إحدى اللجان. ووضع المشرع الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع على قمة قسم الفتوى، وخصها بإبداء الرأي في المسائل التي تحال إليها لأهميتها من رئيس الدولة أو من رئيس الهيئة التشريعية أو من رئيس مجلس الوزراء أو من الوزراء أو من رئيس مجلس الدولة، وكذلك في عدد من المسائل، من بينها تلك التي تتعارض في شأنها فتاوى اللجان فيما بينها أو مع فتاوى الجمعية، أو التي ترى إحدى اللجان إحالتها إليها لأهميتها. وعلى ذلك يكون المشرع قد عهد إلى قسم الفتوى بمجلس الدولة– من خلال تنظيمه المتكامل– بوصفه الجهاز الوحيد من أجهزة الدولة المتخصص في شئون الإفتاء في المسائل القانونية، اختصاص إبداء الرأي في المسائل التي يغُم وجه الرأي القانوني فيها على الجهات الإدارية حتى تتسم تصرفاتها بالمشروعية تحقيقًا لمبدأ سيادة القانون، وعلى نحو يكفل توحيد تفسيره وتطبيقه.

وخلُصت الجمعية العمومية إلى أن اختصاص مجلس الدولة– ممثلًا في قسم الإفتاء– بإبداء الرأي في المسائل المتعلقة بتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه– بناء على طلب السلطة المختصة– هو اختصاص ولائي حصري، إذ تتمتع جهاته بسلطة استظهار وجه الرأي وصائب حكم القانون فيما يعرض عليها من مسائل تُشكل على الجهات الإدارية. وتلك المكنة ذاتها تفيد حصرًا انحسار أي سلطان يتعلق بتلك الجهات، عن أية جهة أخرى. ومؤدى ذلك أن ما يصدر عن أي من جهات قسم الإفتاء من رأى في مسألة قانونية معينة استظهرت فيها صائب حكم القانون حيالها، كاشفة عن قصد المشرع في خصوصها، يكون ملزمًا للجهات الإدارية كافة، كونه الرأي الموافق وجه المشروعية، بلا معقب على ما يصدر أو الامتناع عن تنفيذه، ودون أن يُخل ذلك بولوج سبيل إعادة العرض،

شريطة أن يكون ذلك بمراعاة التدرج في توزيع الاختصاصات لجهات قسم الإفتاء الذي تأتي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع على قمته باعتبارها صاحبة القول الفصل في هذا الشأن.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٥٤، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨، جلسة ١٧ / ٧ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٣/١١٩٢)

المادة ٧ (تدريب الموظفين)

تعمل الوحدة على تدريب وتأهيل وإعداد الموظفين للقيام بواجباتها ومسئولياتها على نحو يكفل تنمية ثقافة الخدمة المدنية ودورها في المجتمع وتحقيق أهدافها.

ولكل وحدة إنشاء مركز لتنمية الموارد البشرية، بعد موافقة الجهاز لتدريب وتأهيل وإعداد الموظفين بها وبالمصالح أو الوحدات أو الفروع التابعة لها، ويجوز إسناد عمليات التدريب والتأهيل والإعداد إلى مراكز وهيئات التدريب التي يصدر باعتمادها قرار من رئيس الجهاز.

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وضوابط إنشاء مراكز تنمية الموارد البشرية ونظام التدريب والتأهيل والإعداد وضوابط الالتحاق بها والشهادات التي تمنحها.

المادة ٨ (تدريب الشباب)

يجوز للوحدة أن تقوم بتدريب الشباب على الأنشطة والأعمال التخصصية بها بناءً على طلبهم دون التزامها بتعيينهم، وذلك على النحو الذي تنظمه اللائحة التنفيذية.

الباب الثاني – الوظائف والعلاقة الوظيفية

المادة ٩ (الهيكل التنظيمي للوحدة وجدول الوظائف)

تضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها، يعتمد من السلطة المختصة، بعد أخذ رأي الجهاز، يتضمن تقسيمها إلى تقسيمات فرعية تتناسب مع أنشطتها وحجم ومجالات العمل بها.

وتضع كل وحدة جدولًا للوظائف مرفقًا به بطاقات وصف كل وظيفة، تتضمن تحديد مستواها الوظيفي وطريقة شغلها والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها والشروط اللازم توافرها فيمن يشغلها، والواجبات والمسئوليات والمهام المنوطة بها، ومؤشرات قياس أدائها.

ويختص رئيس الجهاز باعتماد جدول وظائف كل وحدة وحجم الموارد البشرية اللازمة لها في ضوء احتياجاتها الفعلية.

الفتوى رقم (١٢): مدى اشتراط موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على اعتماد الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف وبطاقات الوصف، وغيرها من مسائل شئون العاملين بمعهد الخدمات المالية بالهيئة العامة للرقابة المالية.

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة– وعلى ما جرى به إفتاؤها– إعمالا للنظام الموضوعي لترتيب الوظائف، فقد عهد المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة– الملغى– ومن بعده قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، إلى كل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام هذه القوانين، ومن بينها الهيئات العامة، وضع هيكل تنظيمي لها يتم اعتماده من السلطة المختصة بها، بعد أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما عهد إلى هذه الوحدات وضع جدول للوظائف تُرفق به بطاقات وصف كل وظيفة، والتي تتضمن تحديد مستواها، والمجموعة الوظيفية التي تنتمى إليها، وشروط وطريقة شغلها، بالإضافة إلى واجباتها ومسئولياتها، على أن يتم اعتماد جدول الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، أي أن المشرع

قد فرق بين حالتين، أولاهما: اعتماد الهيكل التنظيمي للوحدات الإدارية، وقد عهد بهذا الاختصاص إلى السلطة المختصة، واشترط في ذلك أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. وثانيتهما: اعتماد جدول الوظائف للوحدات الإدارية وبطاقات الوصف لهذه الوظائف، وتحديد واجباتها ومسئولياتها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم هذه الوظائف واستحداث وظائف جديدة، وقد عهد بهذا الاختصاص إلى رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ولاحظت الجمعية العمومية أن تطبيق الأحكام المتقدمة في ظل العمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة كان رهينًا فيما يتعلق بالعاملين بالهيئات العامة بألا يتعارض مع ما تنص عليه اللوائح الخاصة بهم، كما أنه في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية المشار إليه فإن تلك الأحكام لا تجد مجالًا لإعمالها على الوظائف في الهيئات العامة إذا نصت قوانين، أو قرارات، إنشائها على ما يخالف تلك الأحكام.

كما استظهرت الجمعية العمومية أنه بموجب قانون تنظيم الرقابة على الأسواق والأدوات المالية غير المصرفية الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٩، أنشأ المشرع الهيئة العامة للرقابة المالية، وجعل مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها، وخوّله اتخاذ ما يراه لازمًا من قرارات نهائية لمباشرة اختصاصات الهيئة دون حاجة إلى اعتمادها من جهة إدارية أعلى، ومن ذلك اعتماد اللوائح المالية والإدارية وشئون العاملين بالهيئة دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الهيئات العامة الحكومية في هذا الشأن، كما أنشأ المشرع بموجب القانون ذاته معهد الخدمات المالية الذي يتبع الهيئة، وتكون له شخصية اعتبارية، وموازنة مستقلة، وأناط المشرع برئيس الجمهورية إصدار قرار بالنظام الأساسي للمعهد بعد موافقة مجلس الوزراء، على أن يتضمن ذلك القرار– على الأخص– كيفية تشكيل مجلس إدارة المعهد واختصاصاته، واللوائح المالية والإدارية للمعهد دون التقيد بالنظم المعمول بها في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام، وتنفيذًا لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (٢٦٠) لسنة ٢٠١٠ بالنظام الأساسي لمعهد الخدمات المالية، ونص على تشكيل مجلس إدارته برئاسة

رئيس الهيئة العامة للرقابة المالية، وجعل مجلس إدارة المعهد هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره، وخوَّله على الأخص سلطة اعتماد الهيكل التنظيمي للمعهد، كما نص القرار على أن تسري على المعهد والعاملين به لوائح الشئون المالية والإدارية ولائحة شئون العاملين المعمول بها في الهيئة العامة للرقابة المالية، وما يطرأ عليها من تعديلات. ومؤدى ما تقدم ولازمه هو اضطلاع مجلس إدارة معهد الخدمات المالية، بالنسبة إلى المعهد والعاملين به، بذات الاختصاصات المنوطة بمجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية بالنسبة إلى الهيئة والعاملين بها، والمقررة بمقتضى اللوائح المعمول بها في الهيئة، وترتيبًا على ذلك، فإنه يكون لمجلس إدارة المعهد تطبيق أحكام لائحة الموارد البشرية بالهيئة– الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم (١٢٦) لسنة ٢٠١٨– على المعهد والعاملين به، وعلى الأخص ما تضمنته في المادة التاسعة من تقرير سلطة الهيئة في وضع جدول الوظائف مرفقًا به بطاقات الوصف لكل وظيفة واعتماد هذا الجدول وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة التقييم وتمويل هذه الوظائف وتعديل تمويلها من مجلس الإدارة بناء على اقتراح من رئيس الهيئة، فيكون لمجلس إدارة المعهد ممارسة ذات الاختصاص بالنسبة إلى المعهد والعاملين به دون حاجة إلى استدعاء الأحكام العامة المقررة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن بعده قانون الخدمة المدنية، والتي توسد الاختصاص باعتماد جداول وظائف الوحدات وبطاقات توصيفها إلى رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، فإنه يكون لمجلس إدارة معهد الخدمات المالية اعتماد الهيكل التنظيمي للمعهد، نزولا على صريح نصوص النظام الأساسي للمعهد الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم(٢٦٠) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه سلفًا، كما يكون لمجلس إدارة المعهد، بصدد قيامه بتطبيق أحكام لائحة الموارد البشرية المعمول بها في الهيئة العامة للرقابة المالية على المعهد والعاملين به، واضطلاعه في هذا الشأن بالاختصاصات المقررة لمجلس إدارة الهيئة على نحو ما سلف بيانه، أن يتولى وضع جدول الوظائف بالمعهد مرفقًا به بطاقات الوصف لكل

وظيفة، وكذا اعتماد هذا الجدول وبطاقات الوصف والقرارات الصادرة بإعادة التقييم وتمويل هذه الوظائف وتعديل تمويلها، بناء على اقتراح من رئيس مجلس إدارة المعهد، إلا أن ذلك لا يخل بالتزام المعهد بأخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في المشروعات المتعلقة بشئون العاملين – ومن بينها مشروعات جداول الوظائف وبطاقات وصفها وقرارات إعادة التقييم وتمويل تلك الوظائف وتعديل تمويلها– لإبداء ملاحظاته بشأنها نزولا على التنسيق اللازم الذي لا غنى عنه في هذا الشأن وفقًا لأحكام قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المشار إليه سلفًا.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٣٧٩، بتاريخ ٢٣ / ٢ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٧٣)[٣]

المادة ١٠ (تقسيم الوظائف إلي مجموعات وظيفية رئيسية)

تقسم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية الآتية:

١- مجموعة الوظائف التخصصية.

٢- مجموعة الوظائف الفنية.

٣- مجموعة الوظائف الكتابية.

٤- مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة.

وتعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة.

---

[٣] في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٥٨٠ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٧، ٢٠١٩/١١/١٣ بشأن مدى التزام جهاز تنظيم مرفق الكهرباء وحماية المستهلك بالحصول على موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على استحداث عدد من الوظائف التي تم اعتمادها من مجلس إدارة الجهاز. وفي ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٣٠٨ لسنة ٢٠١٧، بتاريخ ٨ / ٢ / ٢٠١٧، جلسة ٢٤ / ١ / ٢٠١٧، ملف رقم ٥٨/١/٣٩٢.

وتتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية، وتنظم اللائحة التنفيذية معايير إنشاء هذه المجموعات النوعية والنقل بين المجموعات المتماثلة.

الفتوي رقم (١٣): مدى إمكانية ندب عاملين من الشاغلين لوظيفة بالمجموعة النوعية التخصصية، وذلك لشغل وظائف من ذات المستوى بمجموعة نوعية أخرى تكون الهيئة بحاجة إليها، وبذات المزايا المالية التي يتقاضونها.

استعرضت هيئة اللجنة ما وقر عليه قضاء وإفتاء مجلس الدولة من أن "قانون العاملين المدنيين بالدولة قد أخذ بالأساس الموضوعي في الوظيفة العامة وليس بالأساس الشخصي، حيث يعتدّ بصفة أساسية بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب إليها، والمحددة في بطاقة الوصف لهذه الوظيفة، والتي تدور حول التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة وجوبًا لشغلها – من مظاهر الأخذ بهذا الأساس الموضوعي النص على أن يكون لكل من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون هيكل تنظيمي وجدول الوظائف مرفق به وصف لكل وظيفة وتصنيفها في إحدى المجموعات النوعية، واعتبار كل مجموعة نوعية وفقًا لحكم المادة ١١ من القانون المذكور وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب". {المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦٣٩ لسنة ٣٦ ق ع جلسة ١٩٩٧/١٠/١٨، وفي ذات المضمون إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في الملف رقم ٩٦٠/٨٦/٣ بجلسة ١٩٩٩/٥/١٩}.

واستخلصت هيئة اللجنة أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد قسّم الوظائف الخاضعة لأحكامه إلى مجموعات وظيفية رئيسية تتمثل في: مجموعة الوظائف التخصصية، مجموعة الوظائف الفنية، مجموعة الوظائف الكتابية، مجموعة الوظائف الحرفية والخدمات المعاونة، وقد اعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة مميزة في مجال التعيين والترقية والندب والإعارة، وتضمّ كل مجموعة وظيفية مجموعات نوعية، وأنّ هذا القانون قد أتاح نقل أو ندب الموظف بين المجموعات النوعية التي تشغل بأكثر من مؤهل دراسي يكون مناسبا

لشغلها وفقا لمتطلبات شغل الوظيفة ببطاقة الوصف الوظيفي، أو التي تتشابه وظائفها في الواجبات والمسئوليات وفقا لمعايير تقييم وتوصيف الوظائف التي يصدر بها قرار من رئيس الجهاز، على أن تكون الوظائف المزمع الندب إليها ممولة وموجودة بالهيكل التنظيمي للوحدة، ليخالف بذلك ما كان مستقرًا عليه في قانون العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨، الذي كان يحظر النقل أو الندب إلا بين وظائف المجموعة النوعية الواحدة.

(اللجنة الأولي للفتوي، سجل رقم ٧٤/٣٦٩، جلسة ٢٠٢٠/٦/٦، ملف إدارة الفتوي لوزارة التنمية المحلية رقم ١ / ٢٢ / ٧٥، رقم الصادر ٣٠٤٠، بتاريخ ١٦ / ٦ / ٢٠٢٠)

المادة ١١ (طرق شغل الوظائف)

يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون.

المادة ١٢ (التعيين في الوظائف)

يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمنًا البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين.

وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة.

ويكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان ينفذه الجهاز من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص، على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلًا، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سنًا.

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة وكيفيته، وتشكيل لجنة الاختيار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفيته وقواعد المفاضلة، على أن يكون الإعلان خلال شهري يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة، وألا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر، وتعلن النتيجة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة.

الفتوى رقم (١٤): سلطة الإدارة في التعيين في الوظائف العامة

استعرضت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة ما جرى به إفتاؤها من التعيين في الوظائف العامة– بحسب الأصل– يعد من الملائمات التقديرية التي تترخص فيها الجهة الإدارية في حدود ما تراه متفقًا مع المصلحة العامة، ما لم يقيدها القانون بنص خاص، أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة، فالتعيين أمر متروك أصلا لتقدير الجهة الإدارية، باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة، وأن المركز القانوني للعامل لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة، ممن يملك سلطة التعيين، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أُضفِيَ عليه هذا المركز القانوني. **(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٣/١٢٠٥)**

الفتوى رقم (١٥): مدى اعتبار القرار الصادر بالتعيين بالمخالفة لشرط الإعلان قرارًا باطلًا يتحصن بمضي المدة

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع– حسبما استقر عليه إفتاؤها– قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالف الذكر، ورد خلوًا من بيان الإجراءات التي تتبع للتعيين بالوظائف الفنية المنصوص عليها به، حيث أحال في المادة (٢٤) منه إلى التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة، وكان التعيين في الوظائف العامة يتم بناء

على إعلان وفقا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغى) والذى حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وهو المعمول به أيضا حال التعيين في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ خلال فترة نفاذه، ومن ثم يتعين الالتزام بهذه الأحكام عند شغل الوظائف الخالية بالإدارات القانونية، وذلك إعمالا لحكم الإحالة سالف الذكر، ولما يتضمنه الإعلان عن الوظائف الخالية من إعمال لمبادئ الشفافية، والمساواة، وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل هذه الوظائف.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن القرارات الإدارية التي تولد حقًّا أو تنشئ مركزا ذاتيًّا لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة، وذلك استجابة لدواعي المشروعية، واستقرارًا للأوضاع والمراكز القانونية والحقوق التي تولدت عنها. أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من كل ذي مصلحة خلال الميعاد الذى رسمه القانون، كما يجوز سحبه من الجهة التي أصدرته طوال مدة بقاء القرار المعيب قلقًا مهددًا بالإلغاء، سواء لانفتاح موعد الطعن فيه، أو لإقامة الطعن فعلًا حتى يفصل فيه، فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء، صار القرار حصينًا من الإلغاء والسحب معًا، ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح وذلك إقرارًا بما ولّد من حقوق فردية، وما أنشأ من مراكز ذاتية، أما القرار المنعدم فلا تلحقه حصانة ويجوز سحبه في أي وقت دون التقيد بالميعاد المشار إليه.

وترتيبا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن صندوق ضمان ودعم نشاط التمويل العقاري تعاقد مع السيد/. لشغل وظيفة مسئول شئون قانونية، كما تعاقد مع السيدين/. لشغل وظيفة محام بموجب عقود مؤقتة، وذلك بالمخالفة لأحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه، والتي خلت أحكامه من نص يجيز شغل الوظائف الفنية الواردة به من خلال التعاقد، إذ إن طبيعة التنظيم القانوني للمخاطبين بأحكام هذا القانون تتأبى على إمكانية شغل الوظائف الفنية الواردة به بطريق التعاقد، ثم جرى تعيين المعروضة حالاتهم بالإدارة القانونية بالصندوق بوظيفة محام والتي تعادل

الدرجة الثالثة بحسبانها أدنى درجات الوظائف، وذلك بموجب قرارات رئيس مجلس إدارة الصندوق أرقام (٢٣) لسنة ٢٠١٥، و(٢٧) لسنة ٢٠١٥، و(١٩) لسنة ٢٠١٦ دون أن يسبق شغلهم لتلك الوظائف الإعلان عنها.

ولما كان الالتزام بالإعلان عن شغل الوظائف الفنية الشاغرة بالإدارات القانونية يعد التزاما جوهريا وفقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغى)- والذى جرى تعيين المعروضة حالته الثالث في ظل سريان أحكامه، وكذلك قانون الخدمة المدنية الصادر بقرار بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥- والذى جرى تعيين المعروضة حالتهما الأول والثاني في ظل سريان أحكامه، فإن من المسلم به أن هذا الالتزام إنما يقع على عاتق الجهة الإدارية بحيث إن عدم مراعاة إجراء الإعلان عن الوظيفة الشاغرة، وإن كان يشكل مخالفة في ذاته، فإنه ليس من شأن ذلك أن يتحمل الموظف الذى شغل الوظيفة دون مراعاة هذه الإجراءات تبعة تخلفها، إذ إن ذلك يتنافى وحقه المكتسب في الاحتفاظ بمركزه القانوني الذى استقر بفوات ميعاد الستين يوما المقررة لسحب القرار، والتي يضحى القرار بفواتها حصينًا من السحب والإلغاء، ومن ثم فإن قرارات تعيين المعروضة حالاتهم بوظيفة محام والتي تعادل الدرجة الثالثة بحسبانها أدنى درجات الوظائف تكون قد تحصنت، ولا يجوز قانونا سحبها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٤٣٨، بتاريخ ٣ / ٣ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٤٨٨٠/٢/٣٢)

<u>الفتوى رقم (١٦): مدى جواز وضع شرط عند الإعلان عن شغل الوظائف القيادية يقضى بألّا يتجاوز الحد الأقصى لعدد الوظائف القيادية التي يمكن التقدم إليها بالإعلان الواحد عن عدد معين وليكن (٥) وظائف.</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع -أن قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية- اللذين تعد نصوصهما الشريعة العامة الحاكمة للعاملين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة

المحلية والهيئات العامة– قد حددا شروط وطرق شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، حيث قرر القانون المشار إليه بموجب نص المادة (١٧) منه أن يكون شغل الوظائف القيادية بعد صدور هذا القانون عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار، وأن يكون التعيين بإحدى الوظائف المعلن عنها لمدة ثلاث سنوات يجوز تجديدها لمدة أخرى بحد أقصى ثلاث سنوات، ومن خلال لجنة للاختيار بناءً على تقارير تقويم الأداء وتوافر الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، وقد ناط القانون المشار إليه باللائحة التنفيذية له وضع قواعد الاختيار والإعداد والتأهيل لشغل هذه الوظائف، وقواعد تقويم أداء شاغليها، وأسندت اللائحة إلى إدارة الموارد البشرية أن تعد بكل وحدة بيانًا شهريًّا عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر، على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ومستوياتها الوظيفية، وشروط شغلها، ثم تعلن كل وحدة عن هذه الوظائف، ويوضح بالإعلان المدة المحددة لتلقّي الطلبات والجهة التي تقدم إليها، على ألا تقل مدة الإعلان وتلقي الطلبات عن شهر، ويتقدم لهذا الإعلان العاملون بالوحدة وغيرهم، وتشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة للوظائف القيادية والإدارة الإشرافية برئاسة السلطة المختصة أو من تحدده وعضوية ستة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الوظائف المعلن عنها، وتختص اللجنة بتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية والنظر في الاختيار من بين المتقدمين، وتُعد لجنة الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية قائمة نهائية بالمرشحين لشغل هذه الوظائف بعد التأكد من تمتعهم بصفات النزاهة وحسن السمعة، وترسل هذه القائمة، بعد اعتمادها من السلطة المختصة، إلى رئيس الجمهورية أو من يفوضه لإصدار قرار التعيين.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من الإعلان كطريق من طرق شغل الوظائف، إنما يكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص، وضمان المنافسة العادلة بين المستوفين لشروط شغل الوظائف المُعلن عنها كإطار عام لا

يجوز تجاوزه، وهو ما يتعين معه أن تكون الغاية من الشروط التي تُضيفها جهة الإدارة عند الإعلان عن حاجتها إلى شغل تلك الوظائف هى تحقيق المصلحة العامة، وكفالة حسن سير العمل في المرفق الذى تقوم عليه، وأن تكون هذه الشروط متصفة بالعمومية والتجريد، لا أن تكون شروطًا منطوية على تمييز منهىّ عنه، أو إخلال بالمساواة أو بتكافؤ الفرص، وهى الأمور المكفولة بنص الدستور للمواطنين جميعًا عند التنافس على شغل الوظائف العامة بوصفها حقًّا لهم، كما يلزم أن تكون تلك الشروط متفقة وما تمليه الوظيفة المعلن عنها، محققة مصلحتها، فضلا عن عدم مخالفتها أحكام الدستور والقانون، وألا تجافى طبائع الأشياء ومنطقها وعدلها، أو تحمل إكراها على قبولها والتنازل عما قرره المشرع للموظف من حقوق من أجل الحصول على الوظيفة، وإلا استحالت عسفًا بالسلطة المخولة، وانحرافًا بها في هذا الشأن.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان المشرع بموجب نص المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه قد قرر أن يكون التعيين بالوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها إما على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار، وذلك لإتاحة الفرصة لأكبر عدد ممن تتوافر فيهم الشروط المتطلبة لشغل الوظائف المعلن عليها التقدم لها دون قيد أو شرط، وإتاحة الفرصة أمام لجنة الاختيار لاختيار أفضل المتقدمين لشغل هذه الوظائف، ولذلك فإن وضع شرط في الإعلان عن شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية يقيد المتقدمين بالتقدم لعدد محدد من الوظائف المعلن عنها، يشكل إهدارًا لمبدأ تكافؤ الفرص، ويتضمن إكراها للشخص على التنازل عن حقوقه المقررة قانونًا في التقدم للوظائف المعلن عنها والتزاحم على الفوز بإحداها، إذ إن إيراد مثل هذا القيد في الإعلان من شأنه إهدار مصلحة العاملين بالوحدة وغيرهم ممن يرون أهليتهم وصلاحيتهم لتقلد الوظائف القيادية المعلن عنها في التقدم لشغل تللك الوظائف ومزاحمة زملائهم في شغلها، وكذا إهدار مصلحة الجهة الإدارية ذاتها في اختيار الأفضل والأكفأ لشغل تلك الوظائف بتضييق عدد المتقدمين لهذه الوظائف الذين

يتم إجراء المفاضلة بينهم، ومن ثم فإنه– وبناء على ما تقدم– لا يجوز وضع شرط في الإعلان– حال الإعلان عن شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية– يقيد العاملين بالتقدم لعدد محدد من الوظائف المعلن عنها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٧، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٦/٣/٨٦)

المادة ١٣ (الوظائف المحجوزة لذوي الإعاقة)

تلتزم كل وحدة بتخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية ومصابي الثورة والمحاربين القدماء ومصابي العمليات الأمنية متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها، وذلك وفقًا للقواعد التي يحددها هذا القرار، على أن تلتزم الوحدة بتعيين هذه النسبة وفقًا لاحتياجاتها.

كما يجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو أحد والديهم أو أحد إخوتهم، القائمين بإعالتهم، وذلك في حالة عجزهم عجزا تامًا أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة لأسر الشهداء والمفقودين في العمليات الحربية وأسر شهداء العمليات الأمنية.

الفتوي رقم (١٧) مدي التزام هيئة المواد النووية بتخصيص نسبة ٥٪ للمعاقين عند شغل الوظائف الخالية بوظائف الكادر العلمي (مدرس ومدرس مساعد)المعلن عنها بالإعلان رقم ٢ لسنة ٢٠١٥، وما اذا كانت نسبة ٥٪ في حالة وجوب تخصيصها للمعاقين تحسب بالنسبة الي عدد وظائف المدرسين المساعدين فقط ام تحسب الي مجموع عدد الوظائف المعلن عنها بالإعلان المشار اليه.

استعرضت هيئة اللجنة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من حيث ان المشرع في القانون رقم ٦٩ لسنه ١٩٧٣ في شان نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية اختص تلك المؤسسات بنظام خاص احال في شانه لقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ وقضي بان تصدر اللوائح بكل مؤسسه من هذه المؤسسات بقرار من رئيس الجمهورية تحدد فيها القواعد التي استعيرت من قانون تنظيم الجامعات سابق الإشارة اليه والاختصاصات التي خولت للمؤسسة وتوزيع هذه الاختصاصات علي ادارات المؤسسة وفقا لهيكلها التنظيمي (الفتوي رقم ١٣١٢–سنه الفتوي ٥٢– تاريخ الجلسة ١٩٩٧/١٠/٢٢ –تاريخ الفتوي ١٩٩٧/١٢/٦ – رقم الملف ٧/٢/١٨٩).

كما استعرضت ايضا هيئة اللجنة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من حيث ان المادة (١) من القانون رقم ٦٩ لسنه ١٩٧٣ بشان نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية تنص علي انه " تسري احكام القانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ بشان تنظيم الجامعات علي المؤسسات المحددة بالجدول المرفق وذلك في جدود وطبقا للقواعد الواردة في المواد التأليه. ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بعد العرض علي مجلس الوزراء اضافه جهات اخري الي هذه المؤسسات العلمية " كما تبين ان المادة الثانية من ذات القانون تنص علي ان " تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بناء علي ما يعرضه الوزير المختص وعلي ما يقترحه المجلس الخاص بالمؤسسة العلمية الخاضعة لأحكام هذا القانون اللائحة التنفيذية له وتشمل هذه اللائحة علي القواعد المنظمة لما يلي. (ب)التسميات

الخاصة بالوظائف العلمية في المؤسسة وتعادل وظائفها مع الوظائف الواردة بجدول المرتبات والمكافئات الملحقة بالقانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ المشار اليه. وتسري فيما لم يرد فيه نص في هذه اللوائح التنفيذية علي شاغلي الوظائف العلمية القواعد الواردة في القانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ان المشرع قضي بان احكام القانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ بشان تنظيم الجامعات في الحدود وطبقا للقواعد التي عينها لهذا الغرض – تسري علي المؤسسات العلمية الواردة بالجدول المرافق للقانون رقم ٦٦ لسنه ١٩٧٣ او التي ستضاف الي هذا الجدول، كما قضي بان تتضمن اللائحة التنفيذية لكل مؤسسه علميه التسميات الخاصة بالوظائف العلمية في المؤسسة وتعادل وظائفها مع الوظائف الواردة بجدول المرتبات والمكافئات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ علي ان يسري هذا القانون الاخير علي الباحثين العلميين بهذه المؤسسات فيما لم يرد بشأنه نص بهذه اللوائح، وذلك بهدف اقرار المساواة بين شاغلي الوظائف الفنية في المؤسسات العلمية ونظرائهم الشاغلين وظائف معادله في التدريس بالجامعة وتمتع الاولين بذات المزايا بذات المزايا المقررة للأخرين، اخذا في الاعتبار تماثل طبيعة العمل في الحالتين في اساسها وجوهرها وركونها في الاصل علي الدراسة والبحث العلمي. (الفتوي رقم ٢٧ – سنه الفتوي ٥٠ – تاريخ الجلسة ١٩٩٥/١٢/٢٠ – بتاريخ الفتوي ١٩٩٦/١/٩ – رقم الملف ٨٦/٦/٩٢٣ –رقم الصفحة ١٧٥).

ومن حيث ان المشرع قد ترك اللائحة التنفيذية لهيئة المواد النووية – التي اعتبرت من المؤسسات العلمية في تطبيق احكام القانون رقم ٦٩ لسنه ١٩٧٣ بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩ لسنه ١٩٧٧ المشار اليه – تحديد المسميات الوظيفية لوظائفها العلمية وتعادل هذه الوظائف وظائف اعضاء هيئه التدريس بالجامعات ومن ثم فان منح شاغلي الوظائف العلمية بالهيئة المشار اليها بما يعادل الوظائف المقرر بالجدول المرفق بقانون تنظيم الجامعات يكون معلقا علي شرط صدور لائحتها التنفيذية، وذلك باعتبارها الأداة المقررة قانونا لإجراء هذا

التعادل بين وظائفها والوظائف المحددة بالجدول المرفق بقانون تنظيم الجامعات، وطالما ان هذه اللائحة لم تصدر بعد فانه يتعذر اجراء هذا التعادل.

ولا يسوغ القول بان بصدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦ لسنه ١٩٧٧ بشان انشاء هيئه المواد النووية وما يستتبعه ذلك من ان تمتد المسميات الوظيفية والوظائف العلمية ومعادلتها مع وظائف اعضاء هيئه التدريس، وتمتعهم بكل ما يتمتع به اعضاء هيئه التدريس بالجامعات، حيث ان هذه المعادلة تستوجب ان تتم باداه حددتها المادة الثانية من القانون رقم ٦٩ لسنه ١٩٧٣ بشان نظام الباحثين العاملين في المؤسسات العلمية والتي نصت علي انه " تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بناء علي ما يعرضه الوزير المختص وعلي ما يقترحه المجلس الخاص بالمؤسسة العلمية الخاضعة لأحكام هذا القانون اللائحة التنفيذية لها.

وتشتمل هذه اللائحة علي القواعد المنظمة لما يلي: . (ج) التسميات الخاصة بالوظائف العلمية في المؤسسة وتعادل وظائفها مع الوظائف الواردة بجدول المرتبات والمكافئات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ المشار اليه.

وفى ضوء ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن كتاب السيد / القائم بأعمال رئيس هيئه المواد النووية رقم ٣٩٩ المؤرخ في ٢٠١٦/٤/٣ والذي اقر فيه "بانه لا يوجد بالهيئة لائحة داخليه "، الامر الذي يستتبع القول بعدم وجود تسميات خاصه بالوظائف العلمية في هيئه المواد النووية، ولم يتم معادلتها بالوظائف الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢، وما يترتب علي ذلك من عدم مشروعيه الاعلان رقم ٢ لسنه ٢٠١٥ فيما تضمنه من طلب مدرسين مساعدين في القانون وفقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنه ١٩٧٢ بشان تنظيم الجامعات وتعديله، وذلك لعدم تحديد الدرجة العلمية بالدرجة المعادلة باللائحة التنفيذية لهيئة المواد النووية لعدم صدورها بعد، هذا فيما يتعلق بمسميات الوظائف العلمية ومعادلتها مع وظائف اعضاء هيئه التدريس بشكل عام.

فضلا عن الطبيعة القانونية الأساسية للوظيفة التي تم علي اساسها الاعلان رقم ٢ لسنه ٢٠١٥ تختلف تماما عن المسمى الوارد بالإعلان، ذلك ان الاعلان

اشتمل علي "مدرسين مساعدين من الحاصلين علي درجه الماجستير في التخصصات الأتية ومن بينها "القانون" وهو امر مختلف عن الواقع حيث ان الطبيعة القانونية للوظيفة الشاغرة والمطلوب التعيين عليها هي " باحث قانوني " وليس مدرس مساعد ف القانون، ذلك ان الطبيعة العلمية لهيئة المواد النووية باعتبارها مخاطبه بالقانون رقم ٦٩ لسنه ١٩٧٣ بشان نظام الباحثين العاملين في المؤسسات العلمية، وكانت طبيعة الوظائف التي تم عنها الاعلان المذكور تخرج عن مشمول فكره الوظيفة العلمية والبحثية للهيئة او مفهوم وظائف الكادر العلمي والتي يمكن ان تتعادل مع نظائرها من العاملين بالتدريس بالجامعات، وذلك باعتبار ان هذه الوظيفة هي وظيفه اداريه معاونه ولا يمكن ان ترقي الي الوظائف البحثية والعلمية بالهيئة والتي قد تتطلب تبادل الخبرات بين الجامعات والهيئة وجواز الندب من احد الجامعات علي النحو الذي استقرت عليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع.

اما فيما يتعلق بتعيين مدرسين مساعدين في القانون فانه امر غير مستساغ ويجوز معه ان يتم تعيين مدرسين مساعدين في المحاسبة والاقتصاد وخلافه، وهو امر غير جائز او مقبول باعتبار ان هذه الوظائف تعد وظائف اداريه معاونه تخرج بطبيعتها عن (وظائف الكادر العلمي بالهيئة)، ويتعين ان يتم التعيين علي اساس مسمياتها الحقيقية بعيدا عن قانون تنظيم الجامعات، لاسيما وان اللائحة التنفيذية للهيئة لم تصدر، وهو ما يعيب الاعلان رقم ٢ لسنه ٢٠١٥ ويشوبه بالبطلان من الاساس. [فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة ملف رقم ٧٠/٣٨٢ق جلسة ٢٠١٦/١١/٣٠

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة الى عدم جواز تخصيص الهيئة نسبة ٥٪ للمعاقين عند شغل الوظائف الخالية بوظائف الكادر العلمي (مدرس ومدرس مساعد) المعلن عنها بالإعلان رقم ٢ لسنة ٢٠١٥م. على النحو المبين بالأسباب. **(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة، رقم ٧٠/٣٨١ ق، جلسة ٢٠١٧/١/٢٤، ملف إدارة الفتوى لوزارة الصناعة رقم ٢٦٦١/١/٤)**

المادة ١٤ (شروط التعيين)

يُشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي:

١- أن يكون متمتعًا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية.

٢- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.

٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره.

٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.

٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص.

٦- أن يكون مستوفيًا لاشتراطات شغل الوظيفة.

٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

٨- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عامًا ميلاديًا.

<u>فتوى رقم (١٨): مدى قانونية تعيين الموظف مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين، ومدى أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن .</u>

أولا: - فيما يتعلق بالتساؤل الأول والخاص بمدى قانونية تعيين السيد/. بالهيئة مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين.

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة ان المشرع قد اشترط للالتحاق بالوظائف العامة ضرورة توافر اشتراطات شغل هذه الوظائف ومنها شرط اللياقة الصحية

الذي يقتضيه بداهة التثبيت من مقدرة العامل على النهوض بأعباء الوظيفة وأداء الأعمال المنوط به على الوجه الذي يقتضيه حسن سير المرفق العام وانتظامه ويثبت هذا الشرط طبقًا للمادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بصدور قرار المجلس الطبي المختص بثبوت اللياقة الصحية لوظيفة المرشح لها العامل أو قرار السلطة المختصة بإعفائه من هذا الشرط، وهذا الشرط لا يتحقق إلا بتدخل جهة الإدارة بطلب توقيع الكشف الطبي على المرشح لدى الجهة المختصة قانونًا٠٠)

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (١٠٣١٢) لسنة ٥٠ق٠ع – جلسة ٢٠٠٧/١٢/١، وفي ذات المعنى الحكم الصادر في الطعون أرقام (١٣٩٣٢) لسنة ٤٨ق ٠ع، (٩٥١٤) لسنة ٤٩ ق ٠ع، (١٥١٠) لسنة ٥١ ق ٠ع – جلسة ٠(٢٠٠٧/١/٢٨

وفى ذات السياق، أعفى المشرع من الخضوع لشرط اللياقة الصحية طائفتين، أولهما: العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية، أو بمعنى أدق شاغلي إحدى وظائف الإدارة العليا، وثانيهما: من يتقرر إعفائه من شرط اللياقة الطبية، إذ خول المشرع السلطة المختصة – والتي تنحصر في الوزير المختص أو المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص – مكنة إعفاء المرشح لشغل إحدى الوظائف العامة من إجراء الكشف الطبي المطلوب لشغل هذه الوظيفة ٠

وحيث إنه لما كان الثابت بالأوراق انه بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٣ أصدر رئيس الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان القرار رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤ بشأن تثبيت بعض العاملين المؤقتين بالهيئة ومن ضمنهم السيد /. وذلك في وظيفة كاتب شئون عاملين رابع بالدرجة الرابعة المكتبية اعتبارًا من ٢٠١٤/١١/١، وبتاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١ ورد كتاب الهيئة العامة للتأمين الصحي بأسوان والمقيد تحت رقم (٤٩٣) ثابت به بإنه بإجراء الكشف الطبي الابتدائي على المذكور ثبت إنه غير لائق طبيا للوظيفة بحسبان أنه يعانى من شلل بالجانب الأيمن مع تلعثم

باللسان ناتج عن جلطة بالمخ وعملية قلب مفتوح وتوسيع الصمام المترالى بالإضافة إلى أنه يعانى من حمى روماتيزمية بالقلب مع ضيق بالصمام المترالى وارتفاع متوسط بنفس الصمام، وبناء عليه قامت إدارة الشئون المالية والإدارية بالهيئة بإعداد– بناء على رأى الشئون القانونية بالهيئة مذكرة للعرض على رئيس مجلس إدارة الهيئة للنظر في إعفاء المعروضة حالته من شرط اللياقة الصحية كشرط من شروط التثبيت وتسليمه العمل بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع طبقًا للوائح والقوانين المعمول بها في هذا الصدد، وقد تأشر عليها بالموافقة من قبل رئيس مجلس إدارة الهيئة بتاريخ ٢٠١٥/١/٢١، وبناء على ما تقدم قامت إدارة الشئون الإدارية بتسليم المذكور العمل بالوظيفة المعين عليها وظيفة كاتب شئون عاملين رابع – اعتبارًا من ٢٠١٥/١/٢١ بعد إقراره باستلام العمل.

وقد استظهرت اللجنة أن المشرع في المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى كان قد أعفى طائفتين من العاملين من إجراء الكشف الطبي للتثبيت من توافر شرط اللياقة الصحية وذلك لدى شغل إحدى الوظائف العامة، أولهما: العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية، أو بمعنى أدق شاغلي إحدى وظائف الإدارة العليا، وثانيهما: من يتقرر إعفائه من شرط اللياقة الطبية، إذ خول المشرع السلطة المختصة – والتي تنحصر في الوزير المختص أو المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص – مكنة إعفاء المرشح لشغل إحدى الوظائف العامل من إجراء الكشف الطبي المطلوب لشغل هذه الوظيفة ٠

وهديًا بما تقدم، فإنه لما كان رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان قد أعفى السيد /. من إجراء الكشف الطبي للتثبيت من لياقته الصحية وتسليمه العمل بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع وذلك بتاريخ ٢٠١٥/٥/٢١ بناء على المذكرة التي أعددتها إدارة الشئون المالية والإدارية بالهيئة وذلك إعمالًا للاستثناء الوارد بنص المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين الملغى سالفة البيان، فمن ثم يضحى تعيين المذكور في الوظيفة المعين عليها

بقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤ بدون إجراء الكشف الطبي اللازم للتثبيت من شرط اللياقة الصحية بمعرفة المجلس الطبي المختص قد جاء متفقًا وصحيح حكم القانون وفى إطار السلطة التقديرية المخولة من قبل المشرع للسلطة المختص بالتعيين ٠

ثانيًا: – وفيما يتعلق التساؤل الثاني والخاص بمدى أحقية السيد/. في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن٠

فيما يتعلق بالإجازات المرضية المستحقة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، فقد أعطى المشرع للعاملين حق الحصول على إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة بناء على قرار من المجلس الطبي المختص وذلك طبقًا للإجراءات التي تضعها السلطة المختصة بذلك، وفيما يتعلق بمدى استحقاق الموظفين الحاصلين على إجازة مرضية لأجرهم، فقد راعى المشرع مبدأ التدرج فيما يتعلق بذلك الحق، فقرر اعتبار الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل أما فيما يتعلق بالثلاثة أشهر التالية فيستحق الموظف الحصول على أجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي، أما فيما يتعلق بالستة أشهر التالية فيستحق الموظف أجر يعادل (٥٠٪) من أجره الوظيفي، (٧٥٪) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين ٠

وقد خول المشرع للموظف المريض عدة امتيازات، فمن ناحية يكون للموظف مكنة طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي إذا قرر احتمال شفائه، ومن ناحية ثانية يحق للموظف أن يطلب بتحويل الإجازات المرضية إلى اعتيادية إذا كان له رصيد منها وفى ذات الوقت ألقى المشرع على عاتق الموظف المريض التزاما بإخطار جهة عمله عن مرضه خلال أربعة وعشرون ساعة من تاريخ انقطاعه عن العمل للمرض وذلك إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية ٠

وقد خص المشرع المصابين بأمراض مزمنة – والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص – بعناية خاصة لما يحتاجون إليه من رعاية اجتماعية وصحية خلال فترة المرض التي تستغرق أمدًا طويلًا، فوضع لهم نظامًا خاصًا للإجازات المرضية يغاير في أسسه وقواعده نظام الإجازات العامة المقررة بقوانين العاملين ويقضى هذا النظام الخاص بمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة حقًا وجوبيًا في إجازة استثنائية بأجر كامل غير منقوص مهما استطالت مدة تلك الإجازة الاستثنائية التي لا تنتهى إلا بشفاء المريض وعودته إلى عمله أو باستقرار حالته استقرارًا يمكنه من العودة إلى عمله، أو يتبين عجزه كاملًا فيظل العامل بإجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن المعاش٠

وليس غريبًا على المشرع أن ينص صراحة على حصول المريض على جميع أجوره وحوافزه حتى الأجر الإضافي الذي يستحق أصلًا مقابلًا عمل إضافي، إذ يكفى ما أصاب المريض من ابتلاء أقعده عن العمل رغمًا عنه وحرمه من المكافآت التي كان يستحقها في الوقت الذي تحتاج فيه مواجهة المرض المزمن إلى مزيد من النفقات التي قد تستنفذ كل عناصر الأجر أو تزيد.(الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم (٥٠٩٦) لسنة ٤٩ ق٠ع – جلسة ٢٠٠٥/٦/٢٦، وفى ذات المعنى الحكم الصادر في الطعن رقم (١١٨٣٧) لسنة ٤٩ق ٠ع – جلسة ٢٠٠٧/٥/٨)٠

وقد استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد لاحظت أنه لما كان المشرع قد أتاح للعامل الخاضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة الذي يثبت عجزه الكامل بسبب المرض أن يتخير ما بين مد أجازته الاستثنائية بأجر كامل حتى يبلغ سن الإحالة إلى المعاش أو إنهاء خدمته ليتسنى له الاستفادة من مزايا تأمينية أخرى، فإن حق العامل في اختيار السبيل الذي يرتضيه – على النحو المتقدم – إنما ينشأ من تاريخ ثبوت عجزه الكامل ويستمر كذلك حتى تنفصم علاقته الوظيفية بالإحالة إلى المعاش لبلوغه السن المقررة

قانونًا ٠(فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة –ملف رقم ٣٦٨/٢/٨٦ – بتاريخ ٢٠١٢/٧/٣٠ – جلسة ٢٠١٢/٦/٦)٠

وحيث أن المجلس الطبي المتخصص بأسوان التابع للإدارة العامة للمجالس الطبية كان قد قرر منح السيد/. إجازة مرضية طوال فترة مرضه اعتبارًا من ٢٠١٧/١/٥ حتى ٢٠١٧/٧/١٣ مع تطبيق قرار وزير الصحة رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٩٥ المشار إليه بعالية إذا منح المذكور إجازة مرضية لمدة ستون يومًا بأجر كامل ابتداء من ٢٠١٧/١/٥، ثم جددت له لمدة شهرين أخرين ابتداء من ٢٠١٧/٣/٥، ثم جددت له المدة له لمدة شهرين ابتداء من ٢٠١٧/٥/٤ واستمر الأمر على هذا النحو إلى أن قرر المجلس بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٦ إحالة السيد/. إلى لجنة العجز بالتأمين الصحي لمرور أكثر من سبعة سنوات على إصابته بالمرض منذ فبراير ٢٠١٠، وبناء عليه تقرر وقف صرف مرتب المذكور اعتبارًا من ٢٠١٧/١٠/١ لحين تقرير لجنة العجز بالتأمين الصحي، وبتاريخ ٢٠١٨/٣/٣١ قامت لجنة العجز بهيئة التأمين الصحي بإجراء الكشف الطبي على السيد / مصطفى عمر السمان، وتبين لها أنه يعانى من عجز مرضى مستديم كامل نتيجة ‘إصابته بشلل نصفى أيمن مع تلعثم شديد بالكلام ومضاعفات جلطة وأن الحالة متوافرة لدية منذ تاريخ تعيينه بالهيئة بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع، وقد تم إبلاغ الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان من قبل الهيئة العامة للتأمينات بأسوان بما انتهت إليه لجنة العجز بالتأمين الصحي بموجب الكتاب رقم (٤٢٩٠+ ٢م) بتاريخ ٢٠١٨/٤/٣

وبناء على ما تقدم، فإنه لما كانت الحالة المرضية التي يعانى منها السيد/. تعتبر من الأمراض المزمنة المنصوص عليها بالبندين الخامس والثامن من الجدول الملحق بقرار وزير الصحة رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٩٥ الصادر بتحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة مرضية استثنائية بأجر كامل أو يستحق تعويضًا يعادل أجره كاملا طوال مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارًا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزًا كاملًا، وكانت لجنة العجز

بهيئة التأمين الصحي قد انتهت – بعد إجراء الكشف الطبي على السيد /. – في تقريرها الذي أعددته بمعرفتها إلى إنه يعانى من عجز مرضى مستديم كامل على النحو المشار إليه بعالية، ومن ثم ينشأ له – بحسبانه من العاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ والذي حل محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– الحق في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن، مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١ والذي أوقفت جهة عمله صرفه بسبب مرضه، على أن يستمر المذكور – فضلًا عن ما تقدم – في تقاضى كامل أجره إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارًا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجز كاملًا، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه السن المقررة قانونًا لترك الخدمة ٠

ولا ينال مما تقدم، عدم قيام الهيئة العامة للتأمينات بأسوان بمنح المذكور إجازة مرضية بأجر كامل حتى سن المعاش طبقًا لنص المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وذلك على سند من القول بكونه قد أصيب بالعجز المرضى المستديم على النحو المشار إليه قبل تعيينه بوظيفته بموجب القرار الصادر من رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤، إذ أن ذلك مردود عليه بأن رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان قد أعفى المذكور من إجراء الكشف الطبي اللازم للتثبيت من لياقته الصحية إعمالًا للسلطة التي خولها له المشرع بموجب البند السادس من المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ – والذي كان معمولًا به أبان صدور قرار السلطة المختصة بتعيين المذكور بالهيئة في ٢٠١٤/١١/٢٣– الأمر الذى يعتبر معه السيد/. والحال كذلك مستوفيًا لكافة الشروط القانونية اللازمة للتعين في الوظيفة التي عين عليها، بما مؤداه وبحكم اللزوم أحقيته في الاستفادة لاحقا أثناء مدة خدمته من كافة الأحكام المقررة في

القانون المنظم لشئون العاملين المدنيين بالدولة، وأخصها الأحكام المتعلقة بالإجازات المرضية المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية الحالي رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وإلا القول بغير ذلك قد يؤدى إلى إفراغ الاستثناء المقرر بنص البند السادس من المادة (٢٠) سالف البيان من مضمونه، وخلق نوع من التميز السلبي بين العاملين داخل الوحدة الإدارية الواحدة رغم اتحاد مراكزهم القانونية ٠

لذلك انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: –

أولًا: قانونية تعيين السيد/. بالهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان رغم إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارًا من تاريخ تعيينه بالهيئة ٠

ثانيًا: أحقية – المعروضة حالته – في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن، مع ما يترتب على ذلك من أثار أخصها أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤٧٢ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٣٠٥/٣/٧، جلسة ١٢ / ١٢ / ٢٠١٨)

المادة ١٥ (وضع الموظف الجديد تحت الاختبار)

يُوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته، وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال وإجراءات عدم الصلاحية.

ولا يجوز نقل أو ندب أو إعارة المعين خلال فترة الاختبار.

ولا تسري أحكام هذه المادة على شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية.

المادة ١٦ (التعاقد مع الخبراء من ذوي الخبرات في التخصصات النادرة)

يجوز التعاقد في حالات الضرورة مع ذوي الخبرات في التخصصات النادرة وفقًا للشروط والضوابط الآتية:

١- ألا يوجد بالوحدة والأجهزة التابعة لها من يملك خبرة مماثلة في التخصص المطلوب ويمكن الاستعانة به.

٢- ألا تقل خبرة المتعاقد معه في التخصص المطلوب عن عشر سنوات.

٣- عدم الإخلال بالحد الأقصى للدخول.

٤- أن يكون التعاقد لمدة أو لمدد لا تجاوز ثلاث سنوات.

٥- أن يكون التعاقد بموافقة رئيس مجلس الوزراء، بناءً على عرض الوزير المختص.

المادة ١٧ (التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية)

يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنًا البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناءً على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف.

ويشترط للتعيين في هذه الوظائف التأكد من توفر صفات النزاهة من الجهات المعنية على أن يستند الرأي بعدم توفرها إلى قرائن كافية، وأسباب جدية، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المتطلبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج.

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقويم نتائج أعمال شاغليها.

واستثناءً من أحكام هذا القانون يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة وفقًا للنظام الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار وتقويم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقررة لهم.

الفتوى رقم (١٩): مدى اعتبار المرقين بالرسوب الوظيفي الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال من شاغلي درجة مدير عام

استظهرت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع أن قرارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة برفع الدرجة المالية لمن شغل في الدرجة الأولى المدد التي حددتها، إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال 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؛ تقطع بأن الغاية من هذه القرارات هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية بإفادة العامل الذى قضى مددًا معينة في درجة من المزايا المالية المقررة للدرجة المالية التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تقررت لها هذه الدرجة، لذا فإن القرارات التي ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام بصفة شخصية لا تؤدى إلى اعتبارهم من شاغلي وظيفة مدير عام.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣١١، بتاريخ ٩ / ٧ / ٢٠٢٠، جلسة ١٠ / ٦ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٨/١/٥٨٦)

الفتوى رقم (٢٠): مدى أحقية بعض العاملين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني في الحصول على علاوة الترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي عند التعيين على وظيفة قيادية على الرغم من حصولهم على علاوة ترقية عند ترقيتهم لوظيفة كبير بدرجة مدير عام.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع نظم أحكام الترقية في قانون الخدمة المدنية المشار إليه، فنص على أن تكون ترقية الموظف بقرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبق الوظيفة المُرقى إليها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويترتب على ذلك أحقية الموظف في الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المُرقى إليها أو أجره السابق مضافًا إليه علاوة ترقية بنسبة (٥٪) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر، ومن ثم فإن جوهر الترقية في نظام الخدمة المدنية يتمثل في ضابط أساسي هو ارتقاء الموظف في مدارج المستويات الوظيفية بشغله وظيفة بمستوى وظيفي أعلى من تلك التي كان يشغلها بمستوى وظيفي أقل، حتى وإن أُفرغت الترقية في صورة التعيين.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن التعيين في الوظائف القيادية– والتي تشتمل على درجات مدير عام والعالية والممتازة – قد يكون تعيينًا مبتدأً تنفتح به علاقة وظيفية جديدة وقد يكون متضمنًا ترقية، إذا كان من العاملين بالجهة الإدارية.

واستخلصت الجمعية العمومية أن تعيين من يشغل وظيفة كبير (بدرجة مدير عام) بوظيفة مدير عام يُعد ترقية لوظيفة أعلى إذا كان بذات الجهة التي كان يعمل بها.

إلا أنه لما كانت الوظيفتان بدرجة مالية واحدة (مدير عام)، فإنه لن يترتب على الترقية تغير في الدرجة المالية، وبالتالي لا يستحق علاوة ترقية وذلك لسابقة حصوله عليها عند ترقيته من الدرجة الأولى إلي وظيفة كبير بدرجة مدير عام.

وهديًا بما تقدم، ولما كان الثابت من الاوراق ان المعروضة حالتها كانت تشغل وظيفة كبير اخصائيين هندسة بدرجة مدير عام اعتبارا من ٢٠١٢/٤/١ بموجب القرار رقم ٣٢٥ لسنة ٢٠١٢، وبناء عليه منحت علاوة ترقية مقدارها ٦ جنيهات وهى العلاوة المقررة لدرجة مدير عام، ثم عُينت بوظيفة مدير عام الادارة العامة لمنطقة جنوب الصعيد لمدة عام اعتبارا من ٢٠١٩/٢/٢٥ بموجب القرار رقم ١٧١ لسنة ٢٠١٩ وطَلَبَت منحها علاوة ترقية بنسبة ٥٪ من الاجر الوظيفي طبقًا لقانون الخدمة المدنية استنادًا لقرار التعيين بالوظيفة القيادية، فإنها لا تستحق هذه العلاوة لعدم تغير الدرجة المالية للوظيفة التي شغلتها بعد الترقية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٣، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٨٤/٤/٨٦)

<u>الفتوى رقم (٢١): مدى جواز التعاقد مع السيد/. أحد خريجي البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة– لشغل وظيفة معاون محافظ الإسكندرية طبقًا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٢) لسنة ٢٠١٧.[٤]</u>

استقر إفتاء الجمعية العمومية للفتوى والتشريع أنه متى كان النص واضحًا جلي المعنى قاطع الدلالة على المراد منه، فلا يجوز الخروج عليه أو تأويله، بحسبان أن الأصل في تفسير النص هو التزام عبارته، كما أن الاستثناء لا يتوسع في تفسيره ولا يقاس عليه، فلا يطبق إلا في حالة توفر مناطه ولا يجوز مده إلى حالات أخرى لم يشر إليها النص.

ان المشرع قرر أحكامًا خاصة للتعيين في الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية تفردها عن غيرها من الوظائف الخاضعة لقانون الخدمة المدنية المشار

[٤] ألغي ذلك القرار بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٢ لسنة ٢٠٢٠ الصادر بتاريخ ١٧ / ٢ / ٢٠٢٠ بشأن الإجازة لرئيس مجلس الوزراء والوزراء، بمراعاة حجم واختصاصات كل وزارة والجهات التابعة لها، اختيار مساعدين ومعاونين لهم، وذلك بما لا يجاوز عدد عشرة.

إليه سلفًا، إلا أنه أورد استثناءً على هذه الأحكام فيما يتعلق بوظائف مساعدي ومعاوني الوزراء، التي ورد النص عليها صراحة في الفقرة الأخيرة من المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه، فأجاز للوزراء اختيارهم لمدة محددة وفقًا للنظام الذي يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء، والذي يتضمن على الأخص قواعد الاختيار وتقويم الأداء والمعاملة المالية المقررة لهؤلاء، وتنفيذًا لذلك أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم (٦١٢) لسنة ٢٠١٧ بنظام اختيار مساعدي ومعاوني رئيس مجلس الوزراء والوزراء، ثم تم إلغاؤه بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٢٢) لسنة ٢٠٢٠ الذي أعاد تنظيم الموضوع ذاته، فأجاز لكل من رئيس مجلس الوزراء والوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم بما لا يجاوز عدد عشرة، وذلك بمراعاة حجم واختصاصات كل وزارة والجهات التابعة لها، مع جواز زيادة العدد على عشرة في حالة الضرورة بموافقة رئيس مجلس الوزراء والوزير المختص، وحدد القرار وسائل شغل هذه الوظائف بالاختيار، إما عن طريق التعاقد أو الندب الكلي أو الإعارة، وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد، وتتمثل واجبات شاغليها في المهام التي يتم تكليفهم بها من السلطة المختصة، والتي قد تتضمن متابعة أنشطة أي من التقسيمات التنظيمية بالوحدة، ونص القرار على ألا تُدرج وظائف مساعدي ومعاوني رئيس مجلس الوزراء والوزراء بالهيكل التنظيمي أو بجدول وظائف الوحدة.

وتلاحظ للجمعية العمومية أن نظام اختيار مساعدي ومعاوني الوزراء هو نظام استثنائي من القواعد المنظمة للوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، وهو ما يستوجب الالتزام بحدوده دون توسع فيه أو قياس عليه أو اجتهاد في تفسير نصوصه التي أوردها المشرع على نحو صريح لا يقبل التأويل، وبهذه المثابة فإنه يكون من غير الجائز مدّ نطاق الأحكام الخاصة بهذا النظام إلى المحافظين، إذ خلا النص من التصريح للمحافظين باختيار وظائف مساعدين ومعاونين للمحافظين كما فعل بالنسبة إلى وظائف مساعدي ومعاوني الوزراء، لا سيما أن إنشاء الوظائف العامة يجب أن يكون بأداة تشريعية صحيحة. ومن ثم فإن حاصل

ذلك ولازمه هو أنه لا يوجد وظائف مساعدي ومعاوني المحافظين، من ثم لا يجوز التعاقد لشغل تلك الوظائف، وأن شغلها يُعد واردًا على غير محل، مخالفًا لصحيح القانون على نحو ينحدر به إلى مرتبة الانعدام، ولا يغير مما تقدم ما تقرره أحكام قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٩ من تولي المحافظ بالنسبة إلى جميع المرافق التي تدخل في اختصاصات وحدات الإدارة المحلية جميع السلطات والاختصاصات التنفيذية المقررة للوزراء بمقتضى القوانين واللوائح، وهو ما قد يحاجّ به للقول بجواز قيام المحافظين باختيار مساعدين ومعاونين لهم وفقا لذات النظام المقرر للوزراء، ذلك أن هذا النظر مردود بأن ممارسة المحافظ السلطات والاختصاصات التنفيذية المقررة للوزراء ينبغي أن تنضبط في إطارها القانوني الصحيح؛ ومن ثم فإن اختيار مساعدين ومعاونين للمحافظين يجب أن يكون قائمًا على أداة تشريعية صحيحة، وقد تبين أن قانون الخدمة المدنية، وكذا قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٢٢) لسنة ٢٠٢٠، المشار إليهما، لم يتضمنا نصًّا يجيز ذلك.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، فإنه لا يجوز التعاقد مع المعروضة حالته السيد/ محمد شعبان محمد حسان، لشغل وظيفة معاون محافظ الإسكندرية، وأن شغلها بأي طريقة يعد واردًا على غير محل، مخالفًا لصحيح القانون على نحو ينحدر به إلى مرتبة الانعدام.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٦، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٨/٣/٨٦)

الفتوى رقم (٢٢): مدى جواز وضع شرط عند الإعلان عن شغل الوظائف القيادية يقضي بألّا يتجاوز الحد الأقصى لعدد الوظائف القيادية التي يمكن التقدم إليها بالإعلان الواحد عن عدد معين وليكن (٥) وظائف.

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية- اللذين تعد نصوصهما الشريعة العامة الحاكمة للعاملين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة- قد حددا شروط وطرق شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، حيث قرر القانون المشار إليه بموجب نص المادة (١٧) منه أن يكون شغل الوظائف القيادية بعد صدور هذا القانون عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار، وأن يكون التعيين بإحدى الوظائف المعلن عنها لمدة ثلاث سنوات يجوز تجديدها لمدة أخرى بحد أقصى ثلاث سنوات، ومن خلال لجنة للاختيار بناءً على تقارير تقويم الأداء وتوافر الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، وقد ناط القانون المشار إليه باللائحة التنفيذية له وضع قواعد الاختيار والإعداد والتأهيل لشغل هذه الوظائف، وقواعد تقويم أداء شاغليها، وأسندت اللائحة إلى إدارة الموارد البشرية أن تعد بكل وحدة بيانًا شهريًّا عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر، على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ومستوياتها الوظيفية، وشروط شغلها، ثم تعلن كل وحدة عن هذه الوظائف، ويوضح بالإعلان المدة المحددة لتلقّي الطلبات والجهة التي تقدم إليها، على ألا تقل مدة الإعلان وتلقي الطلبات عن شهر، ويتقدم لهذا الإعلان العاملون بالوحدة وغيرهم، وتشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة للوظائف القيادية والإدارة الإشرافية برئاسة السلطة المختصة أو من تحدده وعضوية ستة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الوظائف المعلن عنها، وتختص اللجنة بتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية والنظر في الاختيار من بين المتقدمين، وتُعد لجنة الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية قائمة نهائية بالمرشحين

لشغل هذه الوظائف بعد التأكد من تمتعهم بصفات النزاهة وحسن السمعة، وترسل هذه القائمة، بعد اعتمادها من السلطة المختصة، إلى رئيس الجمهورية أو من يفوضه لإصدار قرار التعيين.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن الإعلان كطريق من طرق شغل الوظائف آنفة الذكر، إنما يكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص، وضمان المنافسة العادلة بين المستوفين لشروط شغل الوظائف المُعلن عنها كإطار عام لا يجوز تجاوزه، وهو ما يتعين معه أن تكون الغاية من الشروط التي تُضيفها جهة الإدارة عند الإعلان عن حاجتها إلى شغل تلك الوظائف هى تحقيق المصلحة العامة، وكفالة حسن سير العمل في المرفق الذى تقوم عليه، وأن تكون هذه الشروط متصفة بالعمومية والتجريد، لا أن تكون شروطًا منطوية على تمييز منهىّ عنه، أو إخلال بالمساواة أو بتكافؤ الفرص، وهى الأمور المكفولة بنص الدستور للمواطنين جميعًا عند التنافس على شغل الوظائف العامة بوصفها حقًّا لهم، كما يلزم أن تكون تلك الشروط متفقة وما تمليه الوظيفة المعلن عنها، محققة مصلحتها، فضلا عن عدم مخالفتها أحكام الدستور والقانون، وألا تجافى طبائع الأشياء ومنطقها وعدلها، أو تحمل إكراها على قبولها والتنازل عما قرره المشرع للموظف من حقوق من أجل الحصول على الوظيفة، وإلا استحالت عسفًا بالسلطة المخولة، وانحرافًا بها في هذا الشأن.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان المشرع بموجب نص المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه قد قرر أن يكون التعيين بالوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها إما على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار، وذلك لإتاحة الفرصة لأكبر عدد ممن تتوافر فيهم الشروط المتطلبة لشغل الوظائف المعلن عليها التقدم لها دون قيد أو شرط، وإتاحة الفرصة أمام لجنة الاختيار لاختيار أفضل المتقدمين لشغل هذه الوظائف، ولذلك فإن وضع شرط في الإعلان عن شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية يقيد المتقدمين بالتقدم لعدد محدد من الوظائف المعلن عنها، يشكل إهدارًا لمبدأ

تكافؤ الفرص، ويتضمن إكراها للشخص على التنازل عن حقوقه المقررة قانونًا في التقدم للوظائف المعلن عنها والتزاحم على الفوز بإحداها، إذ إن إيراد مثل هذا القيد في الإعلان من شأنه إهدار مصلحة العاملين بالوحدة وغيرهم ممن يرون أهليتهم وصلاحيتهم لتقلد الوظائف القيادية المعلن عنها في التقدم لشغل تللك الوظائف ومزاحمة زملائهم في شغلها، وكذا إهدار مصلحة الجهة الإدارية ذاتها في اختيار الأفضل والأكفأ لشغل تلك الوظائف بتضييق عدد المتقدمين لهذه الوظائف الذين يتم إجراء المفاضلة بينهم، ومن ثم فإنه– وبناء على ما تقدم– لا يجوز وضع شرط في الإعلان– حال الإعلان عن شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية– يقيد العاملين بالتقدم لعدد محدد من الوظائف المعلن عنها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٧، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٦/٣/٨٦)

<u>الفتوى رقم (٢٣): مدى أحقية المعين بوظيفة قيادية من خارج الجهاز الإداري للدولة في استحقاق حافز التميز العلمي للمؤهلات الحاصل عليها قبل التعيين حتى ولو كان يتقاضاه أثناء شغله لوظيفة أخرى داخل الجهاز الإداري في جهة أخرى قبل إحالته للمعاش</u>

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة – إن ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع – أنه في مجال التعيين كأداة لشغل الوظائف القيادية وفقًا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١م، يجب التفرقة بين التعيين المبتدأ الذى تفتتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل، والتعيين المتضمن ترقية لأنه يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة ويظل امتدادًا للوضع الوظيفي السابق، وأن الرأي مستقر على أن الشغل من الوظيفة السابقة يعتبر ترقية، وأن الشغل من خارج السياق الوظيفي هو وحده ما يصدق بشأنه مفهوم التعيين المبتدأ الذى تفتتح به العلاقة الوظيفية، وأن التفرقة السابقة لها أثرها في حالة شاغل الوظيفة القيادية من داخل الجهة إذا شغلها من الوظيفة السابقة مباشرة، فيستصحب الوضع الوظيفي السابق

على تعيينه في الوظيفة القيادية التي تعد امتدادًا لحياته الوظيفية بها. (فتوى رقم ١٤٩٦ بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٧م- جلسة ٢٠١٨/١٠/٢٤م- ملف رقم ٤٧٩/١/٥٨)

وما استقرت عليه أحكام ذات المحكمة من أن علاقة الموظف العام بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة ليس مركزًا تعاقديًا أو جامدًا لا يقبل مساسًا أو تغييرًا وإنما هو مركز قانوني عام، ويخضع نظام الوظيفة العامة للتعديل والتغير وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسري على الموظف العام بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به، وليس للموظف العام أن يتمسك بتطبيق النظام القانوني القديم أو بعدم تغيره بعد سريان نظام قانوني جديد يحكم الوظيفة العامة، فالتنظيم الجديد يسرى عليه مباشرة، لكن لا يجوز للنظام القانوني الجديد أن يطبق بأثر رجعى ليمتد إلى وقائع سبقت صدوره ليهدر الحقوق التي اكتسبت أو المراكز الذاتية التي تحققت للموظفين في ظل النظام القانوني السابق، فالمساس بتلك المراكز أو الحقوق التي اكتسبت لا يجوز إلا بنص خاص في القانون وبمراعاة الضوابط الدستورية الخاصة بسريان القانون بأثر رجعى. (الطعن رقم ٢٦٦ لسنة ٥٩ ق. ع جلسة ٢٠١٨/٥/٢٧م)

وحيث إنه إعمالا لما تقدّم؛ ولما كان الثابت من الأوراق، أن المعروضة حالته السيد/. حصل على درجتي الماجستير (دبلوم قانون عام ١٩٩٦م ودبلوم علوم إدارية عام ١٩٩٧م)، والدكتوراه عام ٢٠٠٣م، وذلك أثناء فترة عمله بوزارة الداخلية حتى تمت إحالته للمعاش على رتبة اللواء، ثم شغل وظيفة مدير عام الشئون الإدارية وشئون العاملين بالجهاز القومي للتنسيق الحضاري بوزارة الثقافة اعتبارًا من ٢٠١٧/٧/٨م، وبتاريخ ٢٠١٨/٣/١٠م صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤١٢ لسنة ٢٠١٨م بتعيينه بالهيئة العامة للسلع التموينية بوظيفة رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب النائب – وهى من الوظائف القيادية – في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، ولما كانت

المادة (٣٩) من القانون المذكور قد جعلت مناط استحقاق الموظف لحافز التميز العلمي هو حصوله على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة، وهو ما انتفي بشأن المعروضة حالته، لحصوله على المؤهلات الأعلى قبل تعيينه في الوظيفة الأخيرة، إذ أن شغل الوظيفة القيادية من خارج السياق الوظيفي هو وحده ما يصدق بشأنه مفهوم التعيين المبتدأ الذى تفتتح به العلاقة الوظيفية، وأن علاقة المعروضة حالته الوظيفية بالهيئة المذكورة هى علاقة مبتدأة في ٢٠١٨/٣/١٠م.

دون أن ينال من ذلك كونه – كان يصرف هذا الحافز إبان شغله لوظائف سابقة داخل الجهاز الإداري للدولة، إذ أن من أهم آثار التفرقة بين التعيين المبتدأ المشار إليه، وبين التعيين المتضمن ترقية والذي يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة بالجهة والتي تعد امتدادًا للحياة الوظيفية بها – عدم استصحاب المعروضة حالته – شاغل الوظيفة القيادية من خارج السياق الوظيفي لوضعه الوظيفي السابق على تعيينه في هذه الوظيفة القيادية بالهيئة المذكورة، على نحو ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في فتواها سالفة الإيراد.

لـــــذلك انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: – عدم أحقية المعروضة حالته في الحصول على حافز التميز العلمي المقرر بالمادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، وعدم اعتباره من موظفي الجهاز الإداري للدولة عند شغله لوظيفته الحالية، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤٣٦ / ٧٣ ق، مَلَفّ الادَارَة رقم ٩٥٠/١/١٩، جلسة ٤ / ١٢ / ٢٠١٩)

الفتوي رقم (٢٤): بشأن الإفادة بالرأي القانوني حول عدد أعضاء لجنة الوظائف القيادية والإشرافية في ضوء نص المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والمادة (٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

استبان للجنة الثانية للفتوي أن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد حدد طريقة التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، وذلك عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة. وجعل التعيين في هذه الوظائف من خلال لجنة للاختيار تشكل لمدة أقصاها ثلاث سنوات ويجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات أخرى، وأناط باللائحة التنفيذية تحديد إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقويم نتائج أعمال شاغليها، ونفاذا لذلك جاءت المادة (٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ متضمنة تشكيل لجنة للوظائف القيادية والإشرافية في كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة (الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة) وذلك بقرار من السلطة المختصة، وتكون من: رئيس (السلطة المختصة أو من تحدده) وستة أعضاء: في مجالات الوظائف المعلن عنها، والإدارة، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والقانون، وعلى أن يكون نصف عدد الأعضاء من خارج الوحدة، وأجازت اللائحة للسلطة المختصة تشكيل لجنة للوظائف القيادية، وأخرى للوظائف الإشرافية إذا ارتأت الحاجة لذلك.

كما استعرضت اللجنة – وفي خصوص موضوع طلب الرأي الماثل – ما استقر عليه الفقه والقضاء والإفتاء، من أن من أهم أصول تفسير النصوص هو عدم حملها على غير مقاصدها، والا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها، أو يؤول إلي الالتواء بها عن سياقها، بل يلزم الأمر استظهار إرادة المشرع من وراء النصوص بتقصي ماهيتها بلوغًا إلي غاية المقصد، وحقيقة المراد، وذلك بالاستعانة

بكل ما يمكن من ذلك، أن تفسير نص المادة (٥٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ – وفقا لهذا الفهم – يقتضي أن يكون تشكل لجنة الوظائف القيادية والإشرافية من رئيس، وستة أعضاء من الخبراء والمتخصصين في مجالات (الوظائف المعلن عنها، والإدارة، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والقانون) ليكون العدد الإجمالي للجنة هو (رئيس وستة أعضاء) وذلك إحكامًا للنص وتقييدا لمضمونه، إذ القول بغير ذلك يجعل عدد أعضاء هذه اللجنة غير محصور وغير منضبط من ناحية العدد، وبيان ذلك: أن المشرع لم يضع عددا محددا لكل مجال من المجالات الأربعة الأخرى الواردة بالنص (الإدارة، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والقانون) وأن قصر العدد على (عضو واحد في كل مجال من هذه المجالات) بالإضافة إلي (ستة أعضاء في مجالات الوظائف المعلن عنها() على نحو ما اتجه إليه البعض في تفسير هذا النص – وفق الوارد بكتاب طلب الرأي – لهو تخصيص للنص بغير مخصص، وتقييدًا له دون موجب.

كما استظهرت اللجنة – تأييدًا لما انتهت إليه – وفي ضوء تتبعها لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في شأن تشكيل اللجان المنصوص عليها به أن فلسفة المشرع كانت واضحة في إيراده عدد الأعضاء بكل لجنة يتم تشكيلها وفقًا لأحكام هذا القانون بشكل محدد ودقيق من ناحية العدد وهو ما شمله حصرا نص المادة (٣) من القانون المذكور بشأن تشكيل مجلس الخدمة المدنية، ونص المادة (٤) منه بشأن تشكيل لجنة الموارد البشرية، ونص المادة ٢٦ بشأن تشكيل لجنة التظلمات من تقارير تقويم الأداء، وفي ضوء هذه الفلسفة تعين تفسير نص المادة (٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على نحو ما انتهت إليه اللجنة سلفًا.

(اللجنة الثانية للفتوى – سجل اللجنة رقم ٧٤/٢٣٧، جلسة ٢٠٢٠/٣/٢٨، ملف إدارة الفتوي لوزارات الصحة والأوقاف وشئون الازهر رقم ٥٦٩/٢٩/٦٢، رقم الصادر ٢٤٢٧ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٣١)

الفتوي رقم (٢٥): حيال كيفية التعيين في الوظيفة القيادية – " رئيس الإدارة المركزية للشئون القانونية " – بالإدارات القانونية بالهيئة القومية لسكك حديد مصر.

استعرضت هيئة اللجنة الثالثة نص المادة "١٧" من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م وحيث انها تنص على أن: –" يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشراقية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة ٠٠".

وقد استعرضت هيئة اللجنة أحكام المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن: –" وحيث إن المقرر في قضاء المحكمة الدستورية العليا أنه (إذا كان النص القانوني واضحا جلي المعنى، قاطعا الدلالة على المراد منه، فلا محل للخروج عليه أو تأويله بدعوى تفسيره، ذلك أن محل هذا البحث إنما يكون عند غموض النص أو وجود لبس فيه، مما يكون معه القاضي مضطرا في سبيل تعرف الحكم الصحيح إلى تقصى الغرض الذي رمى إليه والقصد الذي أملاه، ذلك أن الأحكام القانونية تدور مع علتها، لا مع حكمتها، ومن ثم فلا يجوز إهدار العلة والأخذ بالحكمة عند وضوح النص٠

وحيث إن من المقرر أنه إذا ورد النص التشريعي مطلقا، فإنه يحمل على إطلاقه، إلا إذا ورد نص آخر يقيده، فإن قام الدليل على ما يقيده، كان هذا الدليل صارفا له عن إطلاقه، ومبينا المراد منه، فيكون المطلق مقيدا بقيد المقيد، كل ذلك إذا كان موضوع النصين واحدا، فإن اختلف النصان في الحكم، فلا يحمل المطلق على المقيد بل يعمل بالمطلق على إطلاقه في موضعه، والمقيد على قيده في موضعه "(حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٠١ لسنة ٣٦ ق٠دستورية – جلسة ٢٠١٦/١/٢م)

كما استعرضت هيئة اللجنة أحكام المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن وحيث إن أحكام المحكمة الإدارية العليا قد تواترت على أن: –" ٠٠٠٠٠٠٠لما

كان ما تقدم وكان الواقع في الدعوى أن كلًا من الطاعن والمقارن به كان يشغل وظيفة مدير عام إدارة قانونية اعتبارا من ١٢ / ٦ / ١٩٧٩م فإن تعيين أي منهما في وظيفة رئيس قطاع الشئون القانونية في حقيقته ترقية إليها بما يوجب الاعتداد في المفاضلة بينهما بأقدمية كل منهما في الوظيفة السابقة على وظيفة مدير عام إدارة قانونية ٠

واذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى أحقية المقارن به دون الطاعن في الترقية إلى الوظيفة المذكورة تأسيسا على أنه أسبق في القيد بنقابة المحامين وأمام محاكم الاستئناف ومحكمة النقض وحجب بذلك نفسه عن بحث أقدمية كل منهما في الدرجة السابقة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون "٠(حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٣٤٥٥ لسنة ٥٩ ق ٠ع – جلسة ٣ / ٤ / ١٩٩٧م)

كما تواترت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن: –" المشرع أوضح في المواد أرقام ١، ١٢، ١٣، ١٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية، وقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ بلائحة قواعد تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام.

المشرع نظم أحكام تعيين وترقية مديري وأعضاء الإدارات القانونية تنظيما شاملًا بما لا يجوز معه استدعاء أحكام التعيين والترقية المنصوص عليها في أنظمة التوظف العامة إلا ما فات تنظيمه منها واقتضت الضرورة الرجوع فيه إلى أحكام نظم التوظف العامة وبما لا يتعارض مع أحكام قانون الإدارات القانونية.

إن اختيار من يشغل إحدى الوظائف الفنية بالإدارات القانونية إنما يعد في واقع الأمر تعيينًا له في هذه الوظيفة – لازم ذلك أن المفاضلة بين المرشحين لشغل إحدى هذه الوظائف ينبغي أن تقوم على أساس من أسبقية القيد في الجدول العام أو ما يتلو ذلك من تسلسل القيد أو محاكم الاستئناف ثم محكمة النقض – قرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨ قد نظم شروط شغل هذه الوظائف وقضى بأن تحديد الأقدمية بين شاغلي الوظائف الفنية بتلك الإدارات يقوم على أساس

أسبقية تاريخ قيدهم في الجدول العام ومدة الاشتغال الفعلي بالمحاماة أو بالأعمال النظيرة وعند التساوي يقدم صاحب المؤهل الأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجًا فالأكبر سنًا – لجنة مديري أعضاء الإدارات القانونية بوزارة العدل قررت بجلستها المعقودة في ١٩٨٤/٧/٧ أولًا – الاعتداد بأقدمية العمل القانوني وليس بأقدمية الدرجة المالية أو أسبقية الالتحاق بالخدمة – ثانيًا – أن تحدد الأقدمية بين الأعضاء القانونيين بالإدارات القانونية على أساس أسبقية تاريخ القيد بالجدول العام أو ما يتلو ذلك من تسلسل القيد أمام المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف ومحكمة النقض دون أسبقية الدرجة المالية أو الالتحاق بالخدمة – تطبيق "(يراجع في ذات المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٢١٣٥ لسنة ٣٥ ق– ع، جلسة ١٩٩٨/٣/١٤م)

ومن حيث أن المستقر عليه في أحكام المحكمة الإدارية العليا أن: –" أن بطاقة وصف الوظيفة هى وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل – على أن تكون هذه المدة دائمًا هى التي قضيت بعد الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة وفى ذات المجموعة النوعية التي يرقى العامل من خلالها. (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٢٤٣٦ لسنة ٤٠ق – ع جلسة ٢٠ / ٥ / ٢٠٠٠م)

كما استعرضت هيئة اللجنة أيضا إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع وحيث أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع قد استقرت علي أن: –"٠٠٠٠٠٠، وإذا كان قانون الإدارات القانونية سالف البيان من قوانين التوظف الخاصة التي تسري أحكامه في خصوص النطاق الوظيفي المضروب لها وإذا كان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام التوظيف العامة إلى هذا النظام الخاص فيما لم يرد فيه حكم مخصوص فإن ذلك مشروط بألا يتضمن النظام الخاص أحكامًا تتعارض مع أحكام القانون العام ولا تتنافي مع مقتضاها ولا تتنافر مع

مفادها وقد سبق الإشارة إلى أن استدعاء أحكام مدد الخبرة من النظم العامة من شأنه أن يفيد تكرار الحساب لتلك المدد ٠

فضلًا عن الاختلاف في تلك الصور ومدد الخبرة بين نظامي العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الذي أتي بها مجردة تسع كل وجوه الخبرة وبين نظام الإدارات القانونية الذي قصر تصوره المهني على مدد القيد بالمحاماة ". (يراجع في هذا المعني فتواها رقم ٢٩٦ لسنة ٥٣ق بتاريخ ١٩٩٩/٤/٢٧م، ورقم ٤٢٤ بتاريخ ٢٠٠٠/٨/١م، ورقم ٤٩٣ بتاريخ ٢٠٠٠/٩/٢٠م).

كما استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أيضا: -" من أن المشرع بموجب المادة ١٢ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه استلزم فيمن يعين في إحدى وظائف الإدارات القانونية أن يتوافر فيه الشروط المقررة في قانون العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام بحسب الأحوال وأن يكون مقيدًا بجدول المحامين المشتغلين المدد المبينة قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها في المادة {١٣} من هذا القانون واستعمل في الاشتراط حرف العطف "و" الذى يفيد مطلق الجمع بما مؤداه ولازمه أن تتوافر في عضو الإدارة القانونية عند تعيينه تعيينًا متضمنًا ترقية الشروط المقررة في نظام العاملين المدنيين بالدولة المخاطب بها العاملون في الجهة المنشأة بها الإدارة القانونية وأن يكون مقيدًا بجدول المحامين المشتغلين بنقابة المحامين المدد المحددة في المادة {١٣} من هذا القانون، ومن ثم فإن مدد القيد والاشتغال بالمحاماة التي اشترطتها هذه المادة لشغل وظائف الإدارة القانونية هى شرط أساسي تأهيلي يلزم توافره عند شغل هذه الوظائف سواء عن طريق التعيين أو الترقية أو الندب ولا يغنى توافره عن ضرورة توافر الضوابط والشروط الخاصة بكل من الطرق المختلفة لشغل الوظائف كتلك التي تتعلق باشتراط مدة معينة في الدرجة الأدنى عند الترقية إلى وظيفة من الدرجة الأعلى، فمدد القيد التي تشترطها المادة ١٣ . سابقة الإشارة تختلف في طبيعتها ومجال وعلة اشتراطها عن المدد البينية التي تشترط في حالة شغل الوظيفة عن طريق الترقية وكل منهما يعالج وجهًا معينًا بغير تنافر أو تعارض بينهما ومن ثم كان

حقًا ضرورة الجمع بينهما في حالة شغل وظائف الإدارات القانونية عن طريق الترقية للوقوف على تحديد الأجدر بالترقية من بين المرشحين". (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ٩٨٢/٣/٨٦ رقم ٢٥٣ بتاريـخ ٢٠٠١/٥/١٢ جلسة ٢٠٠١/٤/٤م، وبذات المعنى فتوى رقم ٥٩٥ ملف ١٠٠٤/٣/٨٦ بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٢١م)

وكما تبين للجمعية العمومية أيضا أن المستقر عليه في قضاء المحكمة الدستورية العليا: -"أن الأصل في النصوص القانونية أنها تعمل في إطار وحدة عضوية تجعل من أحكامها نسيجا متآلفا متماسكا بما مؤداه أن يكون لكل نص فيها مضمون محدد يستقل به عن غيره من النصوص استقلالا لا يعزلها عن بعضها البعض، وإنما يقيم منها في مجموعها ذلك البنيان الذي يعكس ما ارتأته إرادة المشرع أقوم لدعم الصالح العام، وأنه لا يجوز بالتالي أن تفسر النصوص بما يبتعد بها عن الغاية النهائية المقصودة منها، ولا أن ينظر إليها بوصفها هائمة في الفراغ أو باعتبارها قيما منفصلة عن محيطها الاجتماعي ". (فتوى رقم ١٦٥ بتاريخ ٢٠٠٩/٣/٢٢م جلسة ٢٠٠٩/٣/٤م ملف رقم ١٦٣١/٤/٨٦)

كما استقرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع علي أن: -" قانون الإدارات القانونية انف الذكر قد نظم شروط وطرق شغل الوظائف الفنية بالإدارات القانونية والتي من بينها وظيفة مدير عام إدارة قانونية، فمن ثم فان مظلة هذا القانون – وما يتضمنه من أحكام – هي التي تنطبق علي المرشحين لشغل الوظائف القيادية لأعضاء الإدارات القانونية بتلك الشركات، وذلك اتساقا مع الطبيعة الخاصة للوظائف الفنية لأعضاء الإدارات القانونية بها، وتحقيقا للغاية من تقرير هذا النظام الخاص بها، بحسبانه هو الأساس فيما يتعلق بشئونهم الوظيفية وتحديد معاملتهم المالية، وتبعا لذلك لا يجوز الرجوع إلي القانون رقم (٥) لسنه ١٩٩١ المشار إليه، وذلك فيما يتعلق بشغل الوظائف القيادية بالإدارات القانونية، بالنظر إلي ما ينطوي عليه ذلك من مجافاه صريحة للغرض الموضوع من اجله لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى خضوع

المرشحين لشغل الوظائف القيادية لأعضاء الإدارات القانونية في الحالة المعروضة لأحكام قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، على النحو المُبين بالأسباب. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ٦٩٢/٦/٨٦ جلسة ٢٠١٧/٣/٢٢م)

ولما كان الثابت بالأوراق – أن الهيئة القومية لسكك حديد مصر قد أعلنت عن شغل وظيفة " رئيس الإدارة المركزية للشئون القانونية بالدرجة العالية " بالإعلان رقم (٣) لسنة ٢٠١٥م خارجي بالصحف الرسمية وذلك بتاريخ ١٤ / ٥ / ٢٠١٥م وتقدم لذلك عدد من المرشحين لشغل تلك الوظيفة، وقد اجتمعت لجنة الوظائف القيادية بالهيئة وفقا للقانون رقم "٥" لسنة ١٩٩١م لنظر الترشيح لشغل الوظيفة وتم ارسال المستندات لوزارة النقل بتاريخ ٣ / ١٠ / ٢٠١٦م٠

وبتاريخ ٢ / ٢ / ٢٠١٧م ورد الى الهيئة القومية لسكك حديد مصر خطاب السيد المستشار / مساعد وزير العدل لشئون الإدارات القانونية – بشأن الطلب المقدم من السيد /. " مدير عام العقود " بالهيئة للإفادة بالرأي بشأن مدى جواز شغل وظيفة " رئيس الإدارة المركزية للشئون القانونية " بالهيئة ممن يعمل محام حر وفقا للإعلان الخارجي رقم "٣" لسنة ٢٠١٥م وكذا مدى سلطة رئيس مجلس الإدارة في اختيار وتقييم الأعضاء القانونيين بالهيئة عند اختيار من يشغل تلك الوظيفة على وجه التحديد، ومدى خضوع الاعضاء القانونيين للقانون رقم "٥" لسنة ١٩٩١م من عدمه عند اختيار من يتولى شغل تلك الوظيفة – والذى جاء متضمنا بأنه يمكن شغل الوظيفة سالفة البيان عن طريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة طبقا لنص المادة "١٤" من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣م بشأن الإدارات القانونية على أساس الاقدمية في الوظيفة التي تسبقها ٠

ولما كان ذلك وكان قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣م سالف الذكر قد نص صراحة في مادته الأولى من مواد الإصدار بأنه هو القانون الواجب تطبيقه على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة

والوحدات التابعة لها، وأن التعيين في الوظائف الفنية بالإدارات القانونية يكون بطريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة على أساس مرتبة الكفاية طبقا لنص المادة الرابعة عشر من القانون أو بطريق مباشر طبقا لدرجة ومدة القيد بجداول المحامين أو احتساب الأعمال القانونية النظيرة طبقا للشروط الواردة بنص المادة الخامسة عشر منه ٠

فالتعيين في الوظائف القيادية بالاختيار المطلق لا سند لها في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣م سالف البيان وذلك لان فلسفة الاختيار المطلق والتي بنى عليها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١م تعطى جهة الإدارة سلطة كاملة باختيار الأصلح لشغل المناصب القيادية إلا أنه في تطبيق أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية إهدار للضمانات القانونية التي كفلها القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣م لأعضاء الإدارات القانونية إذ أصبحت جهة الإدارة بموجب القانون ٥ لسنة ١٩٩١م تملك الترشيح والاختيار لشغل الوظائف القيادية دون مراعاة أية ضمانات وذلك تغليبا لمبدأ فاعلية العمل الإداري، ولا شك أن هذا التأثير الهادم لاستقلال الإدارات القانونية تتعارض مع أحكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣م وهو قانون خاص أورد به المشرع عدة ضمانات تكفل الاستقلال الفني لتلك الإدارات القانونية ٠

ولما كان قانون الإدارات القانونية قد نص على طريقة تعيين أعضاء الإدارات القانونية للوظائف الفنية بالإدارات القانونية سواء كان في وظيفة محام أو فيما يعلوها ومن ثم فلا يجوز اللجوء للقانون ٥ لسنة ١٩٩١م لتعيين أيا من الوظائف فنية أو قيادية بالإدارات القانونية، ولا يتم التعيين في الوظائف الفنية أو القيادية سواء كان تعيينا مبتدأ أو بطريق الترقية إلا طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣م بشأن الإدارات القانونية وقرار وزير العدل رقم ٧٨١ لسنة ١٩٧٨م، وتعديله رقم ١ لسنة ١٩٨٦م ٠

(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة، رقم ٧١/١٧٤ ق، جلسة ٢٠١٧/٤/٢٦، ملف إدارة الفتوى لوزارات النقل والاتصالات والطيران المدني رقم ٩٩٩/٣/١/٢٩٨٧)

المادة ١٨ (إنشاء وظيفة وكيل دائم للوزارة لمعاونة الوزير)

تُنشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الممتاز لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته.

واستثناءً من أحكام المادة (١٧) من هذا القانون يختار الوزير الوكيل الدائم من خلال لجنة للاختيار وذلك لمدة أقصاها أربع سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى أربع سنوات أخرى، يكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسي للوزارة والهيئات والأجهزة التابعة لها، ورفع مستوى كفاءة تنفيذ سياساتها، واستمرارية البرامج والمشروعات والخطط، ومتابعتها تحت إشراف الوزير.

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وضوابط اختيار الوكيل الدائم.

المادة ١٩ (أداء القسم لشاغلي الوظائف القيادية)

يؤدي كل موظف يعين في وظيفة من الوظائف القيادية أمام السلطة المختصة وقبل أن يباشر عمله اليمين الآتية: ((أقسم بالله العظيم أن أحترم الدستور والقانون، وأن أخدم الدولة، وأن أحافظ على المال العام، وأن أؤدي واجباتي الوظيفية بنزاهة وشفافية وبروح فريق العمل وعلى الوجه الأكمل لخدمة الشعب)).

المادة ٢٠ (انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية وتجديدها)

تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف.

ويجوز للموظف خلال الثلاثين يومًا التالية لانتهاء مدة شغله لإحدى الوظائف المشار إليها طلب إنهاء خدمته، وفي هذه الحالة تسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي مضافًا إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانونًا لترك الخدمة أيهما أقل، ويعامل فيما يتعلق

بالمعاش الذي يستحقه في وظيفته السابقة معاملة من تنتهي خدمته ببلوغ هذه السن.

وتتحمل الخزانة العامة للدولة الزيادة في الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق هذه المادة.

ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية أو النقل منها طبقًا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يومًا على الأقل.

فتوى رقم (٢٦): في مدى جواز نقل السيد/. إلى وظيفة مستشار (ب) بالمستوى الوظيفي العالي اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٨/٧/١٣ اليوم التالي لانتهاء مدة شغله وظيفة رئيس الإدارة المركزية للتنظيم والتدريب بالمستوى الوظيفي العالي بالمجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا رغم كونه من غير العاملين بالجهاز الإداري للدولة قبل شغله الوظيفة القيادية

استظهرت الجمعية العمومية أن مدة التعيين في الوظائف المدنية القيادية في الحكومة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة والأجهزة الحكومية، التي لها موازنة خاصة، وغيرها من الجهات والشركات والبنوك المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ المشار إليه، ومن بين هذه الوظائف وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية، كانت ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة، أو لمدد أخرى طبقًا لأحكام هذا القانون، وبانقضاء المدة المحددة في قرار التعيين تنتهى مدة شغل العامل لها ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها، فإذا انتهت هذه المدة شغل العامل وظيفة أخرى غير قيادية لا تقل درجتها عن درجة وظيفته، وبراتبه الذى كان يتقاضاه مضافًا إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها، وأنه اعتبارًا من ٢٠١٦/١١/٢ تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ أصبح شغل هذه الوظائف بالتعيين لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، وتنتهى مدة

شغلها بانقضاء المدة المحددة في قرار التعيين، ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله إحدى هذه الوظائف، فإذا لم يكن من موظفي الدولة انتهت خدمته، وأورد المشرع في اللائحة التنفيذية للقانون حكمًا انتقاليًّا يخص شاغلي الوظائف القيادية المعينين قبل العمل بالقانون ممن انتهت مدة شغلهم لها ولم يتم التجديد فيها، حيث أوجب نقلهم إلى وظائف أخرى شاغرة وممولة لا تقل مستوياتها عن مستويات الوظائف القيادية التي كانوا يشغلونها، سواء كانوا من موظفي الدولة قبل شغلها أو لم يكونوا كذلك.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن التعيين في الوظائف العامة – بحسب الأصل – يعد من الملائمات التقديرية التي تترخص فيها الجهة الإدارية في حدود ما تراه متفقًا مع المصلحة العامة، ما لم يقيدها القانون بنص خاص، أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة، فالتعيين أمر متروك أصلا لتقدير الجهة الإدارية، باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة، وأن المركز القانوني للعامل لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة، ممن يملك سلطة التعيين، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أُضفِيَ عليه هذا المركز القانوني.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن قاعدة نفاذ القانون من حيث الزمان لها في الحقيقة وجهان: أولهما سلبى، يتمثل في انعدام الأثر الرجعى للقانون، وثانيهما إيجابي، ينحصر في الأثر المباشر له، فالقانون الجديد لا يحكم المراكز القانونية التي تم تكوينها، أو انقضاؤها قبل نفاذه، ومن ثم لا يجوز أن يرجع أثره إلى الماضي ليحكم مراكز أنتجت آثارها وفقًا لأحكام القانون القديم، أما الأثر المباشر للقانون فإنه يعنى بدء العمل به من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله، ولكن كذلك على الأوضاع القانونية التي بُدِئَ في تكوينها، أو انقضائها، في ظل الوضع القديم، ولم يتم هذا

التكوين، أو الانقضاء، إلا في ظل القانون الجديد، وكذلك على الآثار المستقبلية لوضع قانوني سابق تكوّن أو انقضى أي من الآثار التي تترتب على هذا الوضع من يوم نفاذ القانون الجديد.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، وإذ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٨٥) لسنة ٢٠١٧ بتعيين المعروضة حالته السيد/. في وظيفة رئيس الإدارة المركزية للتنظيم والتدريب بالمستوى العالي بالمجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا بوزارة الطيران المدني، وذلك اعتبارًا من ٢٠١٧/٧/١٣ لمدة عام، فمن ثم فإن المركز القانوني النهائي للمعروضة حالته يتحدد بقرار التعيين المشار إليه الصادر في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وبذلك القرار وحده تنشأ كافة حقوقه الوظيفية دون أي تواريخ سابقة، حتى وإن كان الإعلان عن الوظيفة وبعض إجراءات التعيين قد تمت في تاريخ سابق على العمل بقانون الخدمة المدنية المشار إليه، إلا أن قرار التعيين الذي اكتسب بموجبه المعروضة حالته مركزه القانوني النهائي قد صدر في ظل العمل بالقانون المشار إليه، وتبعًا لذلك، واحترامًا لمبدأ الأثر المباشر للقانون، فإن أحكام قانون الخدمة المدنية تسري على المعروضة حالته فيما يتعلق بشغله الوظيفة القيادية لاسيما أحكام التجديد فيها، أو انتهاء مدة شغلها دون تجديد، لما كان ذلك وكان الثابت أن مدة شغل المذكور الوظيفة القيادية قد انتهت بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٢ دون صدور قرار بالتجديد فيها من السلطة المختصة بالتعيين، ولم يكن المذكور من موظفي الدولة قبل شغله لها؛ ذلك بأنه كان يشغل وظيفة ضابط بالقوات المسلحة حتى انتهت خدمته برتبة عقيد اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٥/٧/١، فمن ثم فإنه يتعين إنهاء خدمة المذكور اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٨/٧/١٣ بانتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية، دون نقله إلى أية وظيفة أخرى من ذات مستوى الوظيفة القيادية التي كان يشغلها، وذلك بحسبان أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه ولائحته التنفيذية قد قصر حكم النقل إلى وظيفة غير قيادية على من كان من موظفي الدولة قبل شغله الوظيفة القيادية، وهو ما لم يتحقق بشأن المعروضة حالته، ولا يغير من

ذلك الحكم الانتقالي الذي أورده المشرع بمقتضى نص المادة (١٩٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية– المشار إليه– بشأن شاغلي الوظائف القيادية المعينين قبل العمل بالقانون ممن انتهت مدة شغلهم لها ولم يتم التجديد فيها، والذين أوجب المشرع نقلهم إلى وظائف أخرى شاغرة وممولة لا تقل مستوياتها عن مستويات الوظائف القيادية التي كانوا يشغلونها، ذلك بأن المعروضة حالته قد تم تعيينه في الوظيفة القيادية بعد العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، ومن ثم يتخلف في شأنه مناط إعمال هذا الحكم الانتقالي، ومتى كان الأمر كذلك فإنه يكون من غير الجائز نقل المعروضة حالته إلى وظيفة مستشار (ب) بالمستوى العالي بوزارة الطيران المدني بعد انتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية.

لـذلـك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز نقل المعروضة حالته إلى وظيفة مستشار (ب) بالمستوى العالي بوزارة الطيران المدني اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٨/٧/١٣ اليوم التالي لانتهاء مدة شغله وظيفة رئيس الإدارة المركزية للتنظيم والتدريب، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٩١، بتاريخ ١٦ / ٩ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٦ / ٨ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢١٢/٣/٨٦)

فتوى رقم (٢٧): بشأن الأثر المترتب على انتهاء مدة الوظيفة القيادية دون تجديدها للعاملين من خارج الجهاز الإداري للدولة

استظهرت هيئة اللجنة الثانية للفتوي ان المشرع وضع قواعد وشروط لشغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية ونظم طريقة اختيار القيادات ووضع حد أقصى لمدة شغل الوظيفة، ونظم إجراءات عدم التجديد لشاغلي الوظائف القيادية وقواعد إنهاء خدمتهم، فنص على أن ينقل شاغل الوظيفة القيادية الذى انتهت مدة شغله الوظيفة إلى وظيفة شاغرة وممولة لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة القيادية

التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لتلك الوظيفة، أما إذا لم يكن من العاملين بالدولة قبل شغله للوظيفة القيادية فتنتهى خدمته.

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة وكان الثابت من الأوراق أن السيد المهندس /. المعروضة حالته قد تم تعيينه بوظيفة مدير عام إدارة الاتصالات والشبكات بهيئة الإسعاف المصرية بموجب قرار وزير الصحة والسكان رقم ٤٤٨ لسنة ٢٠١٣ اعتبارًا من ٢٠١٣/٩/٨ وذلك طبقًا لأحكام القانون ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية ولائحته التنفيذية، وقد تم تجديد تعيينه بتلك الوظيفة بقراري وزير الصحة رقمي ٥٦١ لسنة ٢٠١٤ و٦٣٢ لسنة ٢٠١٥، ثم صدر قرار وزير الصحة رقم ١٧١ لسنة ٢٠١٧ بتجديد تعيينه بالوظيفة ذاتها لمدة عام اعتبارًا من ٢٠١٦/٩/٨ (تاريخ انتهاء المدة السابقة)، وبتاريخ ٢٠١٧/٩/٧ انتهت مدة شغله للوظيفة سالفة الإشارة دون تجديدها.

ولما كان المعروضة حالته لم يكن ضمن موظفي الدولة قبل شغله الوظيفة القيادية المشار إليها وانتهت مدة شغله لتلك الوظيفة دون التجديد له، وبالتالي فإنه يجب إنهاء خدمته تطبيقًا لصريح نص قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية.

لـــذلك انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى وجوب إنهاء خدمة المعروضة حالته لانتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة القيادية التي كان يشغلها دون التجديد له.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٢٢٧ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٤٦/٢٧/٣، جلسة ٢٧ / ١٠ / ٢٠١٨، رقم الصادر ٨٧٧، بتاريخ ١٢ / ١١ / ٢٠١٨)

الفتوي رقم (٢٨) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في تحديد الوظيفة التي يتعين أن يشغلها (شاغل الوظائف القيادية) بعد انتهاء مدة شغله للوظيفة القيادية، وهل يتم شغله لوظيفة تكراريه معادلة لوظيفته القيادية، وفي هذه الحالة تحدد الوظيفة التكرارية التي يتم تسكينه عليها، أم يتم إعادته لوظيفته الأصلية حتى انتهاء مدة التجديد له بها.

تبين لهيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوي أن قانون الخدمة المدنية قد نظم مسألة تعيين الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، كما نظم وقت انتهاءها، والوظيفة التي يشغلها المنقضي مدته فيهما، حيث نصت المادة ٢٠ منه على أن تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف، ثم فصلت المادة ٦٤ من اللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر الإجراءات الواجب اتباعها حيال المنقضى وظيفته دون تجديد إذا كان من موظفي الدولة، فنصت صراحة على أن ينقل إلي وظيفة أخرى شاغرة وممولة لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة القيادية أو وظيفة الإدارة الإشرافية التي كان يشغلها، فإذا لم توجد وظيفة شاغرة من ذات المستوى تتخذ إجراءات استحداثها وتمويلها، بحسب الأحوال، ويلغي هذا التمويل بخلوها من شاغلها، وتبين لهيئة اللجنة مما تقدم؛ أن العبرة إذن بالمستوى الوظيفي وليس بطبيعة الوظيفة، والتي اشترط القانون ولائحته التنفيذية ألا تقل عن مستوى الوظيفة القيادية أو وظيفة الإدارة الإشرافية التي كان يشغلها الموظف، وأن تكون شاغرة وممولة، فإذا لم توجد وظيفة بهذه الشروط الثلاثة يتم استحداث وظيفة شاغرة من ذات المستوى تتخذ إجراءات استحداثها وتمويلها ويلغي هذا التمويل بخلوها من شاغلها، ولهذا اشترط قانون الخدمة المدنية في المادة ٢٠ منه سالفة الذكر أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية أو النقل منها طبقًا للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يومًا على الأقل.

أن العبرة بالمستوى الوظيفي وليس بطبيعة الوظيفة، فمن ثم فلا ثمة إلزام على المركز باستحداث وظيفة تكرارية معادلة لوظيفة أمين عام المركز ليشغلها المعروضة حالته، وإنما يكون الإجراء الواجب اتباعه حيال المعروضة حالته وفقًا لصريح نص المادة ٢٠ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة ٦٤ من لائحته التنفيذية سالفي الذكر، هو أن يتم نقله لوظيفة أخرى شاغرة وممولة لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة ال قيادية أو وظيفة الإدارة الإشرافية التي كان يشغلها، ألا وهي بالنسبة للمعروضة حالته المستوى الوظيفي مدير عام، هذا بحسب الأصل، فإن كانت وظيفة مدير عام الشئون الإدارية شاغرة فيشغلها، وإن لم تكن شاغرة فيشغل وظيفة أخرى شاغرة وممولة من ذات المستوى الوظيفي مدير عام، فإن لم توجد وظيفة شاغرة وممولة لا تقل عن المستوى الوظيفي مدير عام، تتخذ إجراءات استحداثها وتمويلها ويلغي هذا التمويل بخلوها من شاغلها.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة رقم ٧٤/١٧٨ جلسة ٢٠٢٠/٣/١٦ ملف إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم الفني والتعليم العالي والبحث العلمي والجامعات رقم ٤٥٠/٩/١٨، رقم الصادر ٢٣٨٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٢٤)

المادة ٢١ (التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية في الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة)

لا تسري أحكام المادتين (١٧، ٢٠) من هذا القانون على الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية في هذه الجهات والوظائف بقرار من رئيس الجمهورية أو من يفوضه.

ويكون شغل هذه الوظائف عن طريق الترقية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز.

المادة ٢٢ (العلاقة الوظيفية – الأقدمية في الوظيفة)

تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها، فإذا اتحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرت الأقدمية وفقًا لما يأتي:

١- إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة اعتبرت الأقدمية بحسب الأسبقية في التعيين طبقًا لما ورد في المادة (١٢) من هذا القانون.

٢- إذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة.

المادة ٢٣ (الموظفون الحاصلون علي مؤهل أعلي إثناء الخدمة)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٧٦) من هذا القانون، يجوز للموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى قبل الخدمة أو أثنائها، التقدم للوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، أو غيرها من الوحدات، متى كانت تلك المؤهلات متطلبة لشغلها، وبشرط استيفائهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف.

المادة ٢٤ (عمل الموظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه)

لا يجوز بأية حال من الأحوال أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة، وتحدد اللائحة التنفيذية الإجراءات الواجب اتخاذها عند توافر هذه الحالة.

<u>الفتوى رقم (٢٩): مدى قانونية وجود الزوجة تحت الرئاسة المباشرة لزوجها</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن شغل الوظائف العامة هو تكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتحقيق مصالحهم وإشباع رغباتهم، وهو حق لكل المواطنين على السواء على أساس الكفاءة والجدارة دون محاباة أو وساطة، ولذلك وضمانًا لتحقيق المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات، ودرءًا لمظنة محاباة الرئيس

لبعض مرؤوسيه على حساب الآخرين، ومنعًا لاتكاء الموظف على رابطة القرابة التي قد تجمعه برئيسه في العمل، فقد حظر قانون الخدمة المدنية المشار إليه في المادة (٢٤) منه أن يعمل الموظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في الوحدة ذاتها، وألزمت اللائحة التنفيذية لهذا القانون حال تحقق هذا الحظر أن يخطر الموظف السلطة المختصة بذلك خلال خمسة عشر يومًا، واعتبر عدم قيامه بذلك مخالفة تستوجب مجازاته تأديبيًّا، ويكون للموظف الذي يثبت عمله تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى الخيار في النقل إلى وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها، فإذا لم يستجب خلال شهر من تاريخ تخييره ينقل إلى وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية بدون طلب منه.

واستبان للجمعية العمومية أن القانون المدني قد حدد المقصود بالقرابة وكيفية تحديد درجاتها، إلا أنه لم ينص على درجة قرابة أحد الزوجين للآخر، واعتبر أن العلاقة بينهما هي علاقة مباشرة لا تتطلب تحديدًا لدرجة قرابة بينهما، إذ إن كلًّا منهما ينزل بذات مرتبة الزوج الآخر، فهو منه كنفسه، كما أنه تصله بأقارب الزوج الآخر ذات الصلة ودرجة القرابة، وعلى ذلك فإنه ولئن كان الحظر المنصوص عليه في المادة (٢٤) من قانون الخدمة المدنية سالفة الذكر يسري على القرابة من الدرجة الأولى، وكان أحد الزوجين لا ينطبق عليه وصف قرابة الدرجة الأولى للزوج الآخر بالمفهوم الوارد في القانون المدني، فإن الصلة بين الزوج وزوجه أقرب، ومظنة محاباة أحدهما للآخر أوقع، ومن ثم فإن تحقق علة الحظر في عمل أحدهما تحت رئاسة الآخر أوْلى من قرابة الدرجة الأولى، ومن ثم فإنه حال تحقق الحظر سالف الذكر بعمل أحد الزوجين تحت الرئاسة المباشرة للزوج الآخر، فإنه يتعين إعمال حكم المادة (٦٦) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بوجوب إخطار الموظف للسلطة المختصة بذلك، ثم يخير الموظف المرؤوس في النقل إلى وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها، وإذا لم يستجب خلال شهر من تاريخ تخييره ينقل إلى وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية بدون طلب منه.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها السيدة/. القائمة بأعمال مدير عام الخدمات المالية والمحاسبية بالمنطقة الجنوبية بأسوان، تعمل تحت الرئاسة المباشرة لزوجها المحاسب/. القائم بأعمال وظيفة رئيس الإدارة المركزية للقوائم المالية والتكاليف بمركز القطاع بالقاهرة، وذلك بحسب الثابت من بطاقة الوصف الوظيفي لكل منهما، وكانت لائحة العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر لم تتضمن نصوصًا تنظم هذه المسألة، فيتعين تطبيق التنظيم الوارد في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية باعتباره الشريعة العامة لشئون التوظف، ومن ثم يتحقق في شأنها الحظر الوارد في المادة (٢٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ويكون استمرارها في شغل هذه الوظيفة غير مشروع، ويتعين على السلطة المختصة تطبيق أحكام المادة (٦٦) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بتخييرها في النقل إلى وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها، فإذا لم تستجب خلال شهر من تاريخ تخييرها تنقل إلى وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى وظيفتها الأصلية بدون طلب منها وبحسب ما تراه السلطة المختصة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٣٨، بتاريخ ٢٠ / ٨ / ٢٠١٩، جلسة ١٨ / ٧ / ٢٠١٩، ملف رقم ٧١٩/٦/٨٦)

الباب الثالث – تقويم الأداء

المادة ٢٥ (تقويم أداء الموظف)

تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها.

ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي، ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلًا بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل.

ويكون الأداء العادي هو الأساس المُعول عليه في تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها.

ويكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف.

وتُحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولًا للمنحنى الطبيعي للأداء، وكذا ميعاد وضع تقارير التقويم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون.

ويقدر تقويم أداء الموظف الذي لم يقم بالعمل فعليًا بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل بسبب التجنيد، أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء، أو للمرض، أو لإجازة رعاية الطفل، أو لعضوية أحد المجالس النقابية، أو لعضوية مجلس النواب بمرتبة كفء حكمًا، فإذا كان تقويم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يقدر بمرتبة ممتاز حكمًا.

المادة ٢٦ (إعلان تقرير تقويم أداء الموظف والتظلم منه)

تُعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة.

وله أن يتظلم منه خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إعلانه.

ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة.

ويكون تظلم باقي الموظفين إلى لجنة تظلمات، تنشأ لهذا الغرض، وتُشكل بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة من شاغلي الوظائف القيادية، وعضو تختاره اللجنة النقابية بالوحدة إن وُجدت.

ويُبت في التظلم خلال ستين يومًا من تاريخ تقديمه، ويجب على إدارة الموارد البشرية إعلان الموظف بنتيجة تظلمه والأسباب التي بُني عليها، ويكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائيًا، وذلك مع عدم الإخلال بحقه في التقاضي.

ولا يُعتبر تقرير تقويم الأداء نهائيًا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه.

وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية إعلان الموظف بتقرير تقويم الأداء ونتيجة التظلم منه.

المادة ٢٧ (الموظف الحاصل علي تقريرين سريين متتاليين بمرتبة ضعيف)

يُعرض أمر الموظف الذي يُقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة.

وإذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية، اقترحت خصم (٥٠٪) من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر.

وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية.

وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد.

المادة ٢٨ (انتهاء صلاحية شاغل الوظيفة القيادية الحاصل علي تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة أقل من المتوسط)

تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلي الوظائف القيادية الذين يُقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي مع حفظ حقهم في المعاش.

الباب الرابع – الترقية، والنقل، والندب، والحلول والإعارة، الترقية

المادة ٢٩ (ترقية الموظف)

مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقي إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها.

وتكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز، وتكون الترقية للوظائف التخصصية الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون.

وتكون الترقية لباقي الوظائف بالأقدمية.

ويُشترط للترقية أن يحصل الموظف على تقرير تقويم أداء بمرتبة كفء في السنتين السابقتين مباشرة على الترقية، أما الترقية بالاختيار في الوظائف التخصصية فيجب الحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة ممتاز. فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار من الحاصلين على مرتبة ممتاز أقل من العدد المخصص للترقية بالاختيار تكون الترقية في الجزء الباقي من الحاصلين على مرتبة كفء على الأقل عن ذات المدة السابقة.

فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية وتحجز الوظائف في الجزء المتبقي في أول ترقية تالية.

وباستثناء جزاءي الإنذار والخصم من الأجر مدة لا تزيد على عشرة أيام، لا تجوز ترقية الموظف قبل محو الجزاء الموقع عليه.

وتُحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات الترقية.

الفتوى رقم (٣٠): مدى اعتبار المرقين بالرسوب الوظيفي الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال من شاغلي درجة مدير عام

استظهرت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع أن قرارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة برفع الدرجة المالية لمن شغل في الدرجة الأولى المدد التي حددتها، إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال 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؛ تقطع بأن الغاية من هذه القرارات هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية بإفادة العامل الذى قضى مددًا معينة في درجة من المزايا المالية المقررة للدرجة المالية التي تعلوها دون شغل الوظيفة التي تقررت لها هذه الدرجة، لذا فإن القرارات التي ترتب عليها رفع درجات بعض شاغلي الدرجة الأولى إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام بصفة شخصية لا تؤدى إلى اعتبارهم من شاغلي وظيفة مدير عام.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣١١، بتاريخ ٩ / ٧ / ٢٠٢٠، جلسة ١٠ / ٦ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٨/١/٥٨٦)

الفتوى رقم (٣١): أثر ضم المدة على الترقية بقرارات الرسوب الوظيفي

استظهرت الجمعية العمومية أن قرارات الترقية بالرفع المشار إليها قد صدرت لمعالجة ما سُمى بظاهرة الرسوب الوظيفي الناجم عن طول بقاء العامل في درجة واحدة مدة طويلة، بأن وضعت شروطًا موضوعية وضوابط للترقية اختصت بها العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة– سواء أكانت خدمية أم اقتصادية– حاصلها الترقية بالرفع إلى الدرجة المالية الأعلى لمن أتم منهم مددًا معينة حددتها لكل درجة على حسب الأحوال، شريطة أن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد حسبما ورد

بالقرارات المذكورة، وألا يقوم به مانع قانونى من الترقية في التاريخ ذاته، وذلك بهدف كفالة المساواة بين جميع العاملين المدنيين المتساوين في المراكز القانونية، وعلى أن تجرى ترقية العاملين المستحقين للترقية في التاريخ المحدد بكل قرار، ومؤدى ذلك أن كل من لم تتوفر في حقه تلك الشروط في التاريخ المحدد بالقرار لا تجوز ترقيته، وبهذه المكانة فإن هذه القرارات تعدُّ ذا طبيعة وقتية، الأمر الذى يترتب عليه أن العامل الذى لم يكن مستوفيًا المدد اللازمة في التواريخ المحددة بها لا تجوز ترقيته، حتى ولو سُوّيت حالته بعد ذلك بضم مدة خدمة اعتبارية جعلته مستوفيًا للمدد المشار إليها.

ومتى كان ذلك ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته عُيّن في وظيفة عامل تشغيل وصيانة وإصلاح بكلية الزراعة بقنا على الدرجة الخامسة بدءًا من ٢٠١١/٩/٢٨، وصدر القرار رقم (٨٥٨) بتاريخ ٢٠١٢/١١/٢٥ بضم مدة خدمته العسكرية وإرجاع أقدميته إلى٢٠٠٨/٧/٢٢، ورُقّي إلى الدرجة الرابعة بدءًا من ٢٠١٣/٧/١، وصدر لصالحه حكم المحكمة الإدارية بقنا في الدعوى رقم (١٤٦٨٤) لسنة ٢١ق، بجلسة ٢٠١٥/١١/٢٦، بأحقيته في ضم مدة خبرته العملية السابقة التي قضاها بعقد مؤقت بذات الوظيفة بالجهة نفسها إلى مدة خبرته الحالية، فأصدرت الجهة الإدارية قرارها رقم (٤٩٢) بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٧ بإرجاع أقدميته في الدرجة الخامسة إلى ١٩٩٤/٩/٢٦، ومن ثم فإنه لم يكن على رأس العمل بعلاقة وظيفية دائمة وقت صدور قراري الترقية بالرفع التي يستند إليهما في طلب الترقية إلى الدرجتين الرابعة والثالثة، آنفي الذكر، ومن ثم لا يجوز له الاستفادة منهما، إذ إن العبرة في استفادة العامل من قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي هي بالمركز القانوني للعامل في التاريخ الذي يحدده القرار الصادر بالترقية حسبما سلف البيان، كما لا يجوز الاستناد إلى ضم مدة الخدمة في تاريخ لاحق لهذا التاريخ للترقية بالرفع وفقًا لأحكام تلك القرارات، إذ إن سلطة الإدارة في إجراء هذه الترقيات مقيدة بالمدد والشروط الواردة في هذه القرارات، وبطبيعتها الوقتية، فكل من لم تتوفر فيه تلك الشروط في التاريخ المحدد بها لا يجوز ترقيته.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٩١٥، بتاريخ ٢٦ / ١٢ / ٢٠١٩، جلسة ١١ / ١٢ / ٢٠١٩، ملف رقم ١٢٠١/٣/٨٦)

الفتوى رقم (٣٢): مدى جواز ترقية العاملين على الصناديق والحسابات الخاصة بالرسوب الوظيفي وفقًا لقراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٩٤، ٩٥) لسنة ٢٠١٢.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون نظام العاملين بالدولة بعد أن جعل القاعدة العامة في التعيين أن يكون من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف الدائمة، أورد على هذه القاعدة بعض الاستثناءات، منها ما استحدثه بالفقرة الثانية من المادة (٢٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من جواز تعيين العاملين المتعاقدين بمكافأة شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية في الوظائف الشاغرة بدون إعلان، واشترط لذلك ثلاثة شروط هي: أن يكون التعيين في أدنى الدرجات بالجهة التي يعمل فيها العامل بنظام المكافأة الشاملة وأن يكون العامل قد مضى على تعاقده بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين.

واستظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بعد أن اشترط أن يكون شغل الوظائف بعد العمل بالقانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ على وظائف دائمة وحظر التعاقد على أجور الموسميين باعتمادات الباب الأول (أجور) أورد حكما خاصا بالعاملين المتعاقدين قبل العمل به على أحد الأبواب الأخرى من أبواب الموازنة العامة غير الباب الأول (أجور) وتم نقلهم إلى الباب الأول، فاشترط أن يكون هناك تعاقد صحيح مطابق للقانون على أحد أبواب الموازنة الأخرى غير الباب الأول، وأن يقضي العامل ثلاث سنوات على الأقل في هذا التعاقد، وأن يتم نقل العامل إلى الباب الأول، ثم يقضي بالباب الأول ستة أشهر بعد نقله إلى هذا الباب، حتى يعين على درجة دائمة طبقا لأحكام المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٤١) لسنة ٢٠١٢ بالقواعد التنفيذية لأحكام القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢.

واستظهرت الجمعية العمومية – حسبما جرى عليه افتاؤها– أن قرارات الترقية بالرفع قد صدرت لمعالجة ما سمي بظاهرة الرسوب الوظيفي الناجم عن طول بقاء العامل في درجة واحدة مدة طويلة، بأن وضعت شروطا موضوعية وضوابط للترقية اختصت بها العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة– سواء أكانت خدمية أم اقتصادية – حاصلها الترقية بالرفع إلى الدرجة المالية الأعلى لمن أتم منهم مددا معينة حددتها لكل درجة، شريطة أن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد حسبما ورد بالقرارات المذكورة وألا يقوم به مانع قانوني من الترقية في التاريخ ذاته، وذلك بهدف كفالة المساواة بين جميع العاملين المدنيين المتساويين في المراكز القانونية، وعلى أن تجري ترقية العاملين المستحقين للترقية في التاريخ المحدد بكل قرار ومؤدى ذلك أن كل من لم تتوافر في حقه تلك الشروط في التاريخ المحدد بالقرار لا تجوز ترقيته، وبهذه المكانة فإن هذه القرارات تعد ذات طبيعة وقتية، الأمر الذي يترتب عليه أن العامل الذي لم يكن مستوفيا المدد اللازمة في التواريخ المحددة بها لا تجوز ترقيته، حتى ولو سويت حالته بضم مدة خدمة جعلته مستوفيا للمدد المشار إليها.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن الأصل أن أي قاعدة تنظيمية عامة تصدر من السلطة المختصة لا تصدر إلا بعد دراسة وتمحيص كافيين بما في ذلك توافر الاعتماد المالي اللازم لتنفيذها والذي تلتزم الحكومة بتوفيره تنفيذا للقاعدة العامة التي أصدرتها السلطة المختصة، إذ أن كل قاعدة تنظيمية عامة سواء كانت قانونًا أو قرارًا جمهوريًا أو لائحة عامة صادرة بالأداة الشرعية السليمة تتضمن خطابًا عامًا وأمرًا موجهًا للكافة بما في ذلك السلطة التنفيذية التي تلتزم بتنفيذ التشريع واحترام أحكامه وقواعده الآمرة وهى لا تستطيع التحلل من احترام القاعدة القانونية بحجة عدم توافر الاعتماد المالي لأن توفير هذا الاعتماد هو مسئوليتها الأولى وواجبها لتنفيذ أحكام القوانين واللوائح فلا شأن للعاملين المستفيدين من هذه القواعد القانونية بذلك، وإلا كان في استطاعة

السلطة التنفيذية التحلل من احترام وتطبيق القواعد القانونية بحجة عدم توافر الاعتماد المالي، وكان ذلك تعطيلا لتنفيذ التشريع والعمل به بإرادة السلطة التنفيذية.

واستعرضت الجمعية العمومية كذلك ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن المشرع استدراكا منه لتجميد أوضاع العاملين المدنيين بالدولة نتيجة بقائهم في وظائفهم لمدد طويلة قرر رفع درجاتهم المالية وترقيتهم إلى الوظائف الأعلى متى انقضت على شغلهم لوظائفهم المدد المحددة قرين كل درجة واعتبر ترقية وجوبية تلزم الجهة الإدارية بإجرائها في ميعاد واحد بالنسبة للجميع شريطة إلا يقوم بأي منهم سببا يمنع الترقية وفقًا لأحكام القانون.

وترتيبا على ما تقدم ولما كان المعروضة حالتهم –السابق التعاقد معهم على موازنة الصناديق والحسابات الخاصة– والذين تم تثبيتهم على درجات شخصية على بند ٣/٢ أجور موسمين بفصل مستقل بالباب الأول أجور وتعويضات بموازنة مراكز أبحاث الكبد والقلب بالمحافظات (سوهاج، دمياط، كفر الشيخ) تنفيذا لما ورد بالتأشيرات العام لموازنة السنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٢، وذلك بناء على ما ورد بكتاب مجلس الوزراء رقم (٥-٢٩٠٩) المؤرخ ٢٠١٢/٢/٢٢، وكان هذا الكتاب قد تضمن تثبيت العمالة المؤقتة المتعاقد معهم على موازنة الصناديق والحسابات الخاصة، على درجات شخصية حلا لمشكلات هذه الفئة، فإنه يلزم احتراما للمراكز القانونية التي نشأت بموجب هذا الكتاب معالجة أوضاعهم الوظيفية فلا مناص من اخضاعهم للشريعة العامة التي تطبق على العاملين المدنيين بالدولة السارية في وقتها، ومنها القرارات الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي ٩٤، ٩٥ لسنة ٢٠١٢ بشأن الرسوب الوظيفي وعليه فيستحق المعروضة حالتهم المعينين على درجات شخصية الإفادة من القرارين سالفي البيان متى استوفوا الشروط الواردة بهما بشأن المدة المبينة اللازمة للرفع.

ولا ينال من ذلك ما قد يثار من أن المعروضة حالتهم غير شاغلين لوظائف على درجات دائمة إذ أنه ليس من شأن تعيينهم على درجات شخصية تجميد أوضاعهم الوظيفية وعدم استفادتهم من الأحكام المقررة بقانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والقرارات الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سالفة البيان، فينبغي على الجهة القائمة على تنفيذ ما صدر عن مجلس الوزراء بكتابه المشار إليه بعاليه، إعمال أحكام الشريعة العامة المطبقة على سائر العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يتعرض له مجلس الوزراء.

ومن ثم يكون من حق المعروضة حالاتهم –استنادًا إلى ما سبق– الإفادة من قراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٩٤، ٩٥) لسنة ٢٠١٢ إذا ما توافرت في شأنهم الشروط المتطلبة قانونًا للرفع.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٤٨٨، بتاريخ ١٤ / ١١ / ٢٠١٨، جلسة ١٠ / ١٠ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/١٩٩٥)

<u>الفتوى رقم (٣٣): طبيعة قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية، ورئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الصادرة في المجال الزمنى للعمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون بالجهاز الإداري للدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمون في درجاتهم في التواريخ المحددة بهذه القرارات مددًا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات المبينة بها – هذه القرارات – صدرت استكمالًا لخطة تحسين أوضاع هؤلاء العاملين للقضاء نهائيًا على ما سُمى بظاهرة الرسوب الوظيفي الناجم عن بقاء العامل في درجة وظيفية واحدة لمدة طويلة، ومن أجل ذلك وضعت هذه القرارات شروطًا موضوعية وضوابط للترقية اختص بها هؤلاء العاملون حاصلها الترقية بالرفع إلى الدرجة المالية العليا لمن استوفى منهم هذه الشروط والضوابط، ومن بينها استكمال المدد المنصوص عليها في كل قرار في التاريخ المحدد به، وعلى أن تجرى ترقية

العاملين المستحقين للترقية – دون غيرهم – في تاريخ موحد لهم جميعًا – حسبما ورد بتلك القرارات . بهدف كفالة المساواة بين العاملين المتساوين في المراكز القانونية، وبهذه المثابة فإن القرارات المشار إليها تُعدُّ ذا طبيعة وقتية، وقواعدها ملزمة للجهات الإدارية بحيث يتعين عليها أن تطبقها على كل العاملين الذين تتوفر فيهم الشروط والضوابط المنصوص عليها بها، وتُعدُّ هذه الترقيات – مقيدة الوجوبية – من قبيل التسويات التي لا تتقيد في سحبها بالمدة القانونية المقررة لسحب القرارات الإدارية، إذ إن الحق فيها مستمد من القرارات المذكورة مباشرة، دون حاجة إلى تدخل جهة الإدارة بسلطتها التقديرية في هذا الصدد، ولا تعدو القرارات الصادرة بها في حقيقية الأمر أن تكون كاشفة عن المركز القانوني الذى يستحقه المرقون، ومن ثمَّ يجوز سحب هذه الترقيات المقيدة إذا ثبت عدم سلامتها في أي وقت، بحسبانها مجرد تسوية خاطئة لا تلحقها حصانة.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن القرار الإداري الذى يولد حقًا، أو ينشئ مركزًا ذاتيًا لا يجوز سحبه متى صدر صحيحًا، وذلك استجابة لدواعي المشروعية، واستقرارًا للأوضاع والمراكز القانونية والحقوق التي تولدت عنه، أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من ذي مصلحة في هذا الطعن خلال الموعد الذى رسمه القانون، ويجوز سحبه من الجهة التي أصدرته طوال مدة بقاء القرار المعيب قلقًا مهددًا بالإلغاء، سواء لانفتاح موعد الطعن فيه، أو لإقامة الطعن فعلًا حتى يفصل فيه، فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء صار القرار حصينًا من الإلغاء والسحب معًا، ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأي عيب، وذلك إقرار بما ولد من حقوق فردية، وإقرار لما أنشأ من مراكز ذاتية، والقانون في كل فروعه يمازج بين الشرعية والاستقرار، ويجدل منهما معا هياكل الحقوق والمراكز القانونية بما تترابط به وشائج العلل والمعلولات بين الشرعية والاستقرار، والقرار الإداري المعيب تشوبه مخالفة القانون، أو مخالفة الشكل القانوني، أو مخالفة الاختصاص، أو الانحراف في استعمال السلطة وإذا اعترته هذه العيوب جميعًا أمكن أن يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن القضائي عليه

بغير طعن فيه ولا سحب له، وذلك إلا أن يكون القرار منعدمًا فلا يلحقه تحصن، وإذا كان القانون قد مزج بين الشرعية والاستقرار في تبين الحقوق والمراكز والقانونية، إلا أنه مال إلى تغليب عنصر الاستقرار في مجال الولاية العامة؛ لأن التصرف المعيب في مجال الولايات العامة لا يتعلق أثره بوضع فردى معين يسهل رده إلى ما كان عليه، ويسهل حصر آثاره المتعاقبة كبيع، أو إجارة، أو نحوه، إنما هذا التصرف المعيب في مجال الولايات العامة يتعلق دائمًا بأعمال متتابعة وآثار متعاقبة، ويتداخل بعضها في بعض بموجب النظام المؤسسي الذى تقوم عليه الأجهزة التي تمارس تلك الولايات العامة وما تتفرع إليه من تفريعات بعضها يترتب على بعض بأصول متداخلة وبفروع متشابكة، والتصرف الإداري إن بطل، أو ألغى إنما يترتب عليه من التفريعات والآثار ما قد يصعب حصره ومتابعته، ومن ثم رجح القانون عنصر الاستقرار بتحديد الأجل الذى يمكن فيه الطعن على القرار من ذي مصلحة، وجعل السحب فرعًا من الطعن ميعادًا، أو أسبابًا.

كما استعرضت الجمعية العمومية – ما هو مستقر عليه فقهًا وقضاءً وإفتاءً– من أن قوة الأمر المقضي به التي تلحق بالحكم الصادر بالإلغاء ينحصر أثرها فيما تناوله الحكم في قضائه، ولا تمتد لتشمل غير ذلك من أمور، فتؤتى آثارها بالنسبة إلى القرار المقضي بإلغائه، ولا تتسع لتندرج ضمنها قرارات أخرى لاحقة للقرار المقضي بإلغائه، بحسبان أن لكل من القرارات الإدارية استقلاليتها وذاتيتها الخاصة عن غيرها من القرارات، حيث يقوم على سبب وسند وباعث خاص به، ومن ثم فإنه يتعين الطعن عليه استقلالًا، بحيث يفتح ميعاد جديد للطعن على هذه القرارات من تاريخ صدور الحكم بالإلغاء بعد اتباع الإجراءات المقررة، وفى المواعيد المحددة قانونًا، متى كان الحكم الحائز لقوة الأمر المقضي مؤثرًا في هذه القرارات. ولا يسوغ القول بأن الحكم الصادر بالإلغاء يمتد ليشمل إلغاء القرارات اللاحقة له كأثر من آثار الحكم؛ لأن هذا القول مردود بأنه ينطوي على مساس بالمراكز القانونية المستقرة بغير أحكام قضائية واجبة النفاذ.

ولما كان ذلك، وكانت المحكمة الإدارية العليا حكمت في الطعن رقم (٨٢٢٢) لسنة ٤٨ ق. عليا بإلغاء القرار رقم (٥٧) لسنة ١٩٨٧ فيما تضمنه من إنهاء خدمه المعروضة حالتها للانقطاع، مع ما يترتب على ذلك من آثار، فإن مؤدى تنفيذ هذا الحكم إلغاء هذا القرار، وإعادتها إلى الحالة التي كانت عليها قبل صدوره، مع ما يترتب على ذلك من آثار مباشرة للقرار المحكوم بإلغائه، ومن ذلك قيام العلاقة الوظيفية بين المعروضة حالتها وجهة عملها منذ تاريخ إنهائها بالقرار المحكوم بإلغائه، دون أن تنبسط هذه الآثار إلى ما عساه يكون قد صدر من قرارات بترقية أقرانها إلى الدرجتين الثانية، ثم الأولى خلال الفترة من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمتها والمحكوم بإلغائه وحتى تاريخ الحكم بذلك، إذ إن هذه القرارات لا تُعدُّ أثرًا حتميًا من آثار القرار الملغى، وإنما هي قرارات قائمة بذاتها يتوقف الحق في الترقية بموجبها، إعمالًا لقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية ورئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المشار إليها، على توفر الشروط والضوابط المنصوص عليها في هذه القرارات، فلا يكفى لذلك مجرد وجود العامل في الخدمة قانونًا، وذلك دون إخلال بأن الحكم سالف الذكر يتيح للجهة الإدارية وعلى مسئوليتها النظر في أمر ترقية المعروضة حالتها حال تحققها من استيفائها هذه الشروط والضوابط، كما أنه يفسح المجال أمام المعروضة حالتها في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بما تراه حقًا لها إعمالًا لهذه القرارات.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣٤٢، بتاريخ ٢ / ٨ / ٢٠١٧، جلسة ١ / ٧ / ٢٠١٨، ملف رقم ١٠٩٢/٣/٨٦)

الفتوى رقم (٣٤): آلية تنفيذ حكم قضائي بضم مدد خبرة سابقة على ترقية الموظف بالرسوب الوظيفي

استظهرت الجمعية العمومية أن حجية الأمر المقضي تعنى أن للحكم حجية فيما بين الخصوم وبالنسبة إلى ذات الحق محلا وسببًا، وبمقتضاها يمتنع إعادة طرح النزاع في المسألة المقضي فيها في دعوى أخرى بشرط أن تكون هذه المسألة واحدة في الدعويين، وأن يكون الطرفان قد تناقشا فيها في الدعوى الأولى واستقرت حقيقتها بينهما بالحكم الأول استقرارًا جامعًا مانعًا، وأن تكون هى بذاتها الأساس فيما يُدعى به في الدعوى الثانية بين الخصوم أنفسهم، والأصل أن تثبت هذه الحجية لمنطوق الحكم دون أسبابه، إلا أن هذه الأسباب تكون لها الحجية إذا ارتبطت ارتباطًا وثيقًا بمنطوق الحكم، بحيث لا يقوم المنطوق بغير هذه الأسباب، وتثبت الحجية لكل حكم قطعي حتى لو كان قابلًا للطعن عليه بطرق الطعن العادية فتبقى الحجية قائمة ما دام الحكم قائمًا، فإذا طعن فيه بطريق اعتيادي، كاستئناف، أوقفت حجيته، وإذا ألغى زال وزالت معه حجيته، أما إذا تأيّد ولم يعد قابلًا للطعن عليه بطرق الطعن العادية بقيت له حجية الأمر المقضي، وأضيفت إليها قوة الأمر المقضي، وهى المرتبة العليا التي يصل إليها الحكم القضائي إذا أصبح نهائيًا غير قابل للطعن عليه بطريق من طرق الطعن العادية، ومن ثم يتبين أن كل حكم حاز قوة الأمر المقضي يكون حتمًا حائزًا لحجية الأمر المقضي، والعكس غير صحيح، فقوة الأمر المقضي أشمل وأعم من حجية الأمر المقضي، وتظهر هذه الحقيقة جلية واضحة في نص المشرع في المادة (١٠١) من قانون الإثبات على أن: "الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة. ". وإنه ولئن كانت هذه هي القاعدة العامة في الأحكام القضائية، فإن المشرع في المادة (٥٢) من قانون مجلس الدولة أفرد جميع أحكام محاكم مجلس الدولة– القطعية– بحكم خاص، حيث جعلها بمختلف درجاتها تحوز قوة الأمر المقضي بمجرد صدورها، وهذه القوة تشمل في طياتها الحجية. يضاف إلى ذلك أن الأحكام القطعية الصادرة عن محكمة القضاء الإداري تكون واجبة التنفيذ، ولو تم الطعن عليها أمام

المحكمة الإدارية العليا؛ لأن مثل هذا الطعن لا يوقف تنفيذها ما لم تأمر محكمة الطعن بغير ذلك، إعمالًا لحكم المادة (٥٠) من قانون مجلس الدولة المشار إليه.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن الأحكام القضائية القطعية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة تفرض نفسها عنوانًا للحقيقة، ويلزم تنفيذها نزولًا على قوة الأمر المقضي الثابتة لها قانونًا والتي تشمل– على نحو ما تقدم– الحجية، لكون قوة الأمر المقضي التي اكتسبها الحكم تعلو على اعتبارات النظام العام، بما لا يسوغ معه قانونًا – مع نهائية الحكم – إعادة مناقشته، وإنما التسليم بما قضى به؛ لأنه هو عنوان الحقيقة، وأن مقتضى تنفيذ الحكم الحائز لقوة الأمر المقضي، أن يتم تنفيذه بالمدى الذى عيّنه الحكم، فيجب أن يكون التنفيذ كاملًا غير منقوص على الأساس الذى أقام عليه الحكم قضاءه، ومن هنا كان لزامًا أن يكون التنفيذ موزونًا بميزان القانون من جميع النواحي والآثار، حتى يعاد وضع الأمور في نصابها القانوني الصحيح وصولًا إلى الترضية القضائية التي يبتغيها من يلجأ إلى محاكم مجلس الدولة.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن قراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٢١١) لسنة ٢٠٠٦ و(٩٤) لسنة ٢٠١٢ المشار إليهما، قد صدرا لمعالجة ما سمى بظاهرة الرسوب الوظيفي الناجم عن طول بقاء العامل في درجة وظيفية واحدة لمدة طويلة، ومن أجل ذلك وضعا شروطًا موضوعية وضوابط للترقية اختصا بها العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة– سواء أكانت خدمية أم اقتصادية، حاصلها الترقية بالرفع إلى الدرجة المالية الأعلى لمن أتم منهم مددًا معينة حدّداها لكل درجة، فاشترط القرار رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٦ قضاء ثماني سنوات في الدرجة الثالثة للترقية إلى الدرجة الثانية، وأن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد هو ٢٠٠٦/٦/٣٠، وعلى أن تجرى ترقية العاملين المستحقين للترقية في تاريخ موحّد لهم جميعًا هو ٢٠٠٦/٧/١، كما اشترط القرار رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٢ قضاء ست سنوات في الدرجة الثانية للترقية إلى الدرجة الأولى، واشترط هذا القرار

أن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد هو ٢٠١٢/٣/٣١، وعلى أن تجرى ترقية العاملين المستحقين للترقية في تاريخ موحد لهم جميعًا هو ٢٠١٢/٤/١، وبالنسبة لمن لم يكمل المدد في ٢٠١٢/٣/٣١ وأكملها في ٢٠١٢/٦/٣٠، يُرقى بدءًا من ٢٠١٢/٧/١ بالقواعد ذاتها، وذلك بهدف كفالة المساواة بين جميع العاملين المدنيين المتساوين في المراكز القانونية.

ولاحظت الجمعية العمومية أن القواعد الواردة بالقرارين المشار إليهما مُلزمة للجهات الإدارية، بحيث يتعين أن تطبقها على كل عامل تتوافر بشأنه، وعلى هذا تكون سلطة الإدارة في إجراء هذه الترقيات مقيدة بالمدد والشروط الواردة في هذين القرارين، وبطبيعتهما الوقتية على وفق حكم المادة الخامسة منهما، بأن كل من لم تتوافر في حقه تلك الشروط في التاريخ المحدد لا يجوز ترقيته.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن الأصل في الأحكام القضائية أنها كاشفة وليست منشئة، إذ إنها لا تستحدث جديدًا ولا تنشئ مراكزَ أو أوضاعًا لم تكن موجودة من قبل، بل إنها تكشف عن حكم الدستور أو القانون واجب الاتباع.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن محكمة القضاء الإداري أصدرت حكمها في الدعوى رقم (٤٩٢) لسنة ٦٧ق بجلسة ٢٠١٧/٨/٧ بأحقية المعروضة حالته في احتساب مدة خبرته المكتسبة علميا، ومقدارها سنة، ضمن مدة خدمته الحالية مع ما يترتب على ذلك من آثار، وأحقيته في ضم ثلاثة أرباع مدة خبرته العملية السابقة والتي قضاها بمهنة المحاماة في الفترة من ١٩٩٦/٥/٨ إلى ٢٠٠٤/٦/٢٣ إلى مدة خدمته الحالية مع ما يترتب على ذلك من آثار، وكان هذا الحكم من الأحكام واجبة النفاذ، إذ لم يُقضَ بوقف تنفيذه أو إلغائه، فأصدرت جهة الإدارة قرارها رقم (٩٦) لسنة ٢٠١٨ بإرجاع أقدمية المعروضة حالته في الدرجة الثالثة إلى ١٩٩٧/٥/٢٧ تنفيذًا لهذا الحكم، الأمر الذى يكون معه المعروضة حالته مستوفيًا شرط قضاء مدة ثماني سنوات في الدرجة الثالثة في ٢٠٠٦/٦/٣٠، وهى المدة المتطلبة للترقية إلى الدرجة الثانية وفقًا لقرار رئيس

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٦، وذلك إعمالا للأثر الكاشف للحكم آنف البيان، وصدعًا بحجيته، وكان المعروضة حالته على رأس العمل بصورة فعلية في التاريخ المحدد للترقية وفقًا للقرار رقم (٢١١) لسنة ٢٠٠٦ سالف الذكر، ومن ثم يكون مستحقا ردّ أقدميته في الدرجة الثانية بدءًا من ٢٠٠٦/٧/١، وإذ يحق للمعروضة حالته رد أقدميته في الدرجة الثانية إلى ٢٠٠٦/٧/١، ومن ثم يكون مستوفيًا لشرط قضاء مدة ست سنوات في الدرجة الثانية في ٢٠١٢/٦/٣٠، وهى المدة المتطلبة للترقية إلى الدرجة الأولى وفقًا لقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٢ المشار إليه، الأمر الذى يكون معه المعروضة حالته مستحقًّا للترقية إلى الدرجة الأولى بدءا من ٢٠١٢/٧/١ على وفق القرار رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٢ آنف البيان.

ولا ينال مما تقدم أن الترقية بالرسوب الوظيفي مُحدد إجراؤها بوقت معين وفقًا لحكم المادة (الخامسة) من قراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٢١١) لسنة ٢٠٠٦ و(٩٤) لسنة ٢٠١٢ المشار إليهما، إذ إن ذلك مردود عليه بأن إرجاع أقدمية المعروضة حالته بجعل تاريخ أقدميته في الدرجة الثالثة بدءًا من ١٩٩٧/٥/٢٧ كان بناء على حكم قضائي، ومن ثم، ونزولا على الطبيعة الكاشفة للحكم والتزامًا بحجيته، فإن المعروضة حالته كان مستوفيًا للشرط بالفعل في التاريخ المحدد للترقية بالرسوب الوظيفي بموجب القرارين رقمي (٢١١) لسنة ٢٠٠٦ و(٩٤) لسنة ٢٠١٢ آنفي البيان.

لـذلـك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالته في الترقية إلى الدرجة الأولى بدءًا من ٢٠١٢/٧/١، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٩٣، بتاريخ ١٦/ ٩ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٩ / ٨ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢١٥/٣/٨٦)

الفتوى رقم (٣٥): موانع الترقية – مدى جواز سحب قرار الترقية الموافق لأحكام القانون

استظهرت الجمعية العمومية المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ – قبل إلغائه بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ – اشترط لترقية العاملين الخاضعين لأحكامه أن تتوفر فيهم اشتراطات شغل الوظيفة المراد الترقية إليها، وأن تكون الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها، وبحيث يستحق العامل المرقى بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها، أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر بدءًا من تاريخ نفاذ الترقية، ودون أن يخل ذلك باستحقاقه العلاوة الدورية في موعدها، وأن قرار الترقية يصدر عن السلطة المختصة بالتعيين، وتعدُّ الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، وأن من موانع الترقية أن يكون العامل موقعًا عليه أحد الجزاءات المقررة قانونًا، وهذا المانع بطبيعته موقوت حسب نوع الجزاء الموقع على العامل، فحيث يكون الجزاء الموقع عليه هو الخصم من الأجر، أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام إلى عشرة أيام يمتنع على الجهة الإدارية النظر في ترقيته لمدة ثلاثة أشهر تحسب من تاريخ توقيع الجزاء، وحيث يكون الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر، أو الوقف عن العمل لمدة أحد عشر يومًا إلى خمسة عشر يومًا تكون مدة الامتناع عن النظر في الترقية ستة أشهر من التاريخ ذاته، وحيث يكون الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر، أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يومًا وتقل عن ثلاثين يومًا تكون مدة الامتناع عن النظر في الترقية تسعة أشهر من التاريخ ذاته، وحيث يكون الجزاء الموقع هو الخصم من الأجر، أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يومًا، أو خفض الأجر تكون مدة الامتناع عن النظر في الترقية هى سنة كاملة، وحيث يكون الجزاء الموقع هو تأجيل العلاوة، أو الحرمان من نصفها تكون مدة الامتناع عن النظر في الترقية هى ذاتها مدة التأجيل، أو الحرمان.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن الكتاب الدوري رقم (٧) لسنة ٢٠١٤ الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وضع شروطًا وضوابط للترقية اختص بها العاملين بالجهاز الإداري للدولة، حاصلها الترقية إلى الدرجة المالية العليا لمن أتم منهم مددًا معينة حددها لكل درجة، وهى ست سنوات بالنسبة للترقية إلى وظيفة كبير باحثين، أو كبير أخصائيين، أو كبير فنيين، أو كبير كتاب بدرجة مدير عام، شريطة أن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد هو ٢٠١٤/٩/٣٠، وألا يقوم به في هذا التاريخ مانع قانونى من الترقية، وعلى أن تجرى ترقية العاملين المستحقين للترقية في تاريخ موحد هو ٢٠١٤/١٠/١، ومؤدى ذلك أن الكتاب الدوري المشار إليه تضمن في الحقيقة شروطًا موضوعية للترقية إلى الوظيفة ذات الدرجة العليا، وتطلَّب ضرورة توفر هذه الشروط في العامل في تاريخ محدد وهو ٢٠١٤/٩/٣٠؛ بهدف كفالة المساواة بين جميع العاملين المتساوين في المراكز القانونية، وإذ سكت الكتاب الدوري المشار إليه عن بيان الموانع التي تحول دون الترقية، فإنه لا انفكاك من الرجوع بشأنها إلى النظام الوظيفي المخاطب به العامل، فكل من لا يتوفر في حقه تلك الشروط في ٢٠١٤/٩/٣٠ لا يحق ترقيته، وبهذه المثابة تكون قواعد الترقية الواردة بالكتاب الدوري المشار إليه ملزمة للجهات الإدارية جميعها، بحيث يتعين أن تطبقها على كل عامل تتوفر بشأنه، وعلى أن تكون سلطة الجهة الإدارية في إجراء هذه الترقيات مقيدة بالمدد والشروط الواردة في هذا الكتاب الدوري، ومن ثم تعدُّ الترقيات الوجوبية التي تتم وفقًا لأحكامه من قبيل التسويات التي لا تتقيد في سحبها بالمدة القانونية المقررة لسحب القرارات الإدارية، إذ يجوز سحب هذه الترقيات إذا ما ثبت عدم سلامتها، وذلك في أي وقت باعتبارها تُعدُّ مجرد تسوية خاطئة لا تلحقها حصانة كما أنه لا يجوز سحبها متى كانت متفقة وحكم القانون.

وعلى هدى ما تقدم ومتى كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته رُقى إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام بدءًا من ٢٠١٤/١٠/١ بقرار وزير الآثار رقم (٤٢) لسنة ٢٠١٥، وذلك وفقًا للضوابط التي تضمنها الكتاب الدوري

رقم (٧) لسنة ٢٠١٤ الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشأن الترقيات لجميع العاملين المدنيين بالدولة، وحيث تبين للجهة الإدارية مصدرة قرار الترقية المشار إليه أن المعروضة حالته قام به مانع من موانع الترقية وقت صدور القرار المشار إليه، وهو أنه كان مجازى بالخصم من الراتب لمدة ثلاثين يومًا، بموجب القرار رقم (٤٠٦٣) لسنة ٢٠١٤ الصادر في ٢٠١٤/٦/١، وهو ما يحول بين الجهة الإدارية والنظر بشأن ترقيته لمدة تسعة أشهر من تاريخ نفاذ قرار الجزاء، لذلك أصدرت القرار رقم (٢٢٣) لسنة ٢٠١٥ المؤرخ ٢٠١٥/٥/١٢ بسحب هذه الترقية.

ولما كان ذلك، وكان الثابت أن الجهة الإدارية ذاتها كانت قد أصدرت القرار رقم (١١٧٤) بتاريخ ٢٠١٥/٢/١١ متضمنًا سحب قرار الجزاء الموقع على المعروضة حالته بموجب القرار رقم (١٠٦٤) لسنة ٢٠١٤ واعتباره كأن لم يكن – وأيًا ما كان وجه الرأي في صحة هذا القرار الساحب في ضوء صدوره بعد مرور مدة الستين يومًا المقررة لسحب القرارات الإدارية – إلا أن هذا القرار الساحب لم يثبت الطعن عليه قضائيًا، ولم يثبت كذلك سحبه خلال ستين يومًا من تاريخ صدوره، ومن ثم صار كالقرار الصحيح مرتبًا جميع آثاره القانونية مما يترتب عليه إعدام قرار الجزاء الموقع على المعروضة حالته بأثر رجعى من تاريخ صدوره في ٢٠١٤/٦/١ بحيث يكون المعروضة حالته في التاريخ الذى حدده الكتاب الدوري رقم (٧) لسنة ٢٠١٤ المشار إليه لاستيفاء شروط الترقية وانتفاء موانعها، وهو تاريخ ٢٠١٤/٩/٣٠، متوفرًا في حقه هذه الشروط ومنتفيًا بشأنه موانعها على نحو يجعل قرار جهة الإدارة رقم (٤٢) لسنة ٢٠١٥ بترقية المعروضة حالته إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام وفقًا للضوابط الواردة بالكتاب الدوري رقم (٧) لسنة ٢٠١٤ المشار إليه قرارًا صحيحًا منتجًا جميع آثاره القانونية وظيفيًا وماليًا، ومن بينها استحقاقه العلاوة المقررة قانونًا بمناسبة هذه الترقية.

وعلى ذلك فإنه ما كان يجوز لجهة الإدارة أن تقوم بسحب التسوية التي تمت للمعروضة حالته بترقيته إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام بدءًا

من ٢٠١٤/١٠/١ بموجب القرار رقم (٤٢) لسنة ٢٠١٥؛ لانتفاء سند هذا السحب، مما يقتضى القول باعتبار المعروضة حالته مرقى إلى وظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام بدءًا من ٢٠١٤/١٠/١ مع ما يترتب على هذه الترقية من آثار.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١١١٩، بتاريخ ١ / ٧ / ٢٠١٧، جلسة ١٤ / ٦ / ٢٠١٧، ملف رقم ١١٧٤/٦/٨٦)

المادة ٣٠ (الترقية بالاختيار)

تُفضل عند الترقية بالاختيار ترقية الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء السنتين السابقتين مباشرة على الترقية، وعند التساوي يفضل الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء السنة السابقة عليهما، فالحاصل على درجة علمية أعلى متى كانت متصلة بطبيعة العمل طبقًا لما تقرره السلطة المختصة بناءً على اقتراح لجنة الموارد البشرية، وعند التساوي يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة، فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقي منه.

المادة ٣١ (صدور قرار الترقية)

يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها.

ويستحق الموظف اعتبارًا من هذا التاريخ الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المرقي إليها أو أجره السابق مضافًا إليه علاوة ترقية بنسبة (٥٪) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر.

الفتوى رقم (٣٦): مدى أحقية بعض العاملين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني في الحصول على علاوة الترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي عند التعيين على وظيفة قيادية على الرغم من حصولهم على علاوة ترقية عند ترقيتهم لوظيفة كبير بدرجة مدير عام.

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع نظم أحكام الترقية في قانون الخدمة المدنية، فنص على أن تكون ترقية الموظف بقرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبق الوظيفة المُرقى إليها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ويترتب على ذلك أحقية الموظف في الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المُرقى إليها أو أجره السابق مضافًا إليه علاوة ترقية بنسبة (٥٪) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر، ومن ثم فإن جوهر الترقية في نظام الخدمة المدنية يتمثل في ضابط أساسي هو ارتقاء الموظف في مدارج المستويات الوظيفية بشغله وظيفة بمستوى وظيفي أعلى من تلك التي كان يشغلها بمستوى وظيفي أقل، حتى وإن أُفرغت الترقية في صورة التعيين.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن التعيين في الوظائف القيادية– والتي تشتمل على درجات مدير عام والعالية والممتازة – قد يكون تعيينًا مبتدأً تنفتح به علاقة وظيفية جديدة وقد يكون متضمنًا ترقية، إذا كان من العاملين بالجهة الإدارية.

واستخلصت الجمعية العمومية، أن تعيين من يشغل وظيفة كبير (بدرجة مدير عام) بوظيفة مدير عام يُعد ترقية لوظيفة أعلى إذا كان بذات الجهة التي كان يعمل بها.

إلا أنه لما كانت الوظيفتان بدرجة مالية واحدة (مدير عام)، فإنه لن يترتب على الترقية تغير في الدرجة المالية، وبالتالي لا يستحق علاوة ترقية وذلك لسابقة حصوله عليها عند ترقيته من الدرجة الأولى إلي وظيفة كبير بدرجة مدير عام.

وهديًا بما تقدم، ولما كان الثابت من الاوراق ان المعروضة حالتها كانت تشغل وظيفة كبير اخصائيين هندسة بدرجة مدير عام اعتبارا من ٢٠١٢/٤/١ بموجب القرار رقم ٣٢٥ لسنة ٢٠١٢، وبناء عليه منحت علاوة ترقية مقدارها ٦ جنيهات وهى العلاوة المقررة لدرجة مدير عام، ثم عُينت بوظيفة مدير عام الادارة العامة لمنطقة جنوب الصعيد لمدة عام اعتبارا من ٢٠١٩/٢/٢٥ بموجب القرار رقم ١٧١ لسنة ٢٠١٩ وطَلَبَت منحها علاوة ترقية بنسبة ٥٪ من الاجر الوظيفي طبقًا لقانون الخدمة المدنية استنادًا لقرار التعيين بالوظيفة القيادية، فإنها لا تستحق هذه العلاوة لعدم تغير الدرجة المالية للوظيفة التي شغلتها بعد الترقية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٣، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٨٤/٤/٨٦)

المادة ٣٢ (النقل)

يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية أو كان بناءً على طلبه.

ويكون نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ولا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تقل في مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية.

وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنقل.

فتوى رقم (٣٧): مدى جواز نقل أحد العاملين من مستشفى هليوبوليس التابعة للمؤسسة العلاجية بالقاهرة، إلى أمانة المراكز الطبية المتخصصة بوزارة الصحة

استظهرت الجمعية العمومية أن قرار رئيس الجمهورية رقم (١٥٨١) لسنة ١٩٦٧ بشأن إعادة تنظيم المؤسسات العلاجية، قد أسبغ على هذه المؤسسات (ومن بينها المؤسسة العلاجية لمحافظة القاهرة) وصف الهيئة العامة، كما ناط بمجلس إدارة كل مؤسسة رسم السياسة العامة التي تسير عليها المؤسسة لتحقيق أغراضها، واعتبر كل مستشفى أو وحدة تابعة للمؤسسة وحدة إدارية ومالية مستقلة تدار على نمط المشروعات الخاصة (ومنها مستشفى هليوبوليس) دون أن ينفى عنها ذلك كونها جزءًا من بنيان وكيان المؤسسة العلاجية، ولم يمنحها شخصية اعتبارية مستقلة عن المؤسسة التي تتبعها، والتي تظل هى المهيمنة على أمورها المالية والإدارية والفنية، ويسري على جميع العاملين بتلك المؤسسات والمستشفيات التابعة لها بوصفها من الهيئات العامة أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– والمقابل له قانون الخدمة المدنية رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ الملغى والصادر في ظله قرار نقل المعروضة حالتها.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المؤسسات العلاجية بالمحافظات (ومنها المؤسسة العلاجية بمحافظة القاهرة) تابعة لوزير الصحة، وأن المراكز الطبية المتخصصة أنشئت لأول مرة بموجب أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (٣٦٥) لسنة ١٩٩٦، إذ تم نقل تبعية مستشفى الهرم ومستشفى معهد ناصر من المؤسسة العلاجية بالقاهرة إلى ديوان عام وزارة الصحة، وقد أجازت المادة (٣١) من القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ المشار إليها بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف الخاضع لأحكامه من وحدة إلى أخرى، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية أو كان بناء على طلبه.

وترتيبًا على ما تقدم، ومتى كان الثابت من الأوراق أنه قد صدر بتاريخ ٢٠١٥/١٢/٣٠ قرار وزير الصحة بنقل المعروضة حالتها من مستشفى هليوبوليس التابعة للمؤسسة العلاجية بمحافظة القاهرة إلى أمانة المراكز الطبية المتخصصة

بوزارة الصحة، وبالنظر إلى أن المؤسسة المشار إليها إنما تعد من الهيئات العامة، فمن ثم يجوز نقلها من المستشفى المذكورة إلى أمانة المراكز الطبية المتخصصة بوزارة الصحة، وبناء عليه فإن قرار نقل المعروضة حالتها من مستشفى هليوبوليس التابعة للمؤسسة العلاجية بمحافظة القاهرة إلى أمانة المراكز الطبية المتخصصة بوزارة الصحة يكون قدر صدر متفقًا وصحيح حكم القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٧٧٢، بتاريخ ١٥ / ١٢ / ٢٠١٩، جلسة ٢٧ / ١١ / ٢٠١٩، ملف رقم ١٩٩٣/٤/٨٦)

المادة ٣٣ (الندب)

يجوز بقرار من السلطة المختصة، ندب الموظف للقيام مؤقتًا بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرةً في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى، إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك.

ولا يجوز ندب الموظف خارج الوحدة إلا بناءً على طلبه.

وتُحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب، على ألا تزيد مدته على أربع سنوات. وللوحدة المنتدب إليها الموظف اتخاذ إجراءات نقله من الوحدة المنتدب منها، بعد هذه المدة، وفي حالة رغبة الموظف، ووفقًا لحاجة العمل.

واستثناءً مما تقدم، يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب الموظف بعد موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام، وتتحمل الوحدة بكامل الأجر أو بعضه، وذلك على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية.

الفتوى رقم (٣٨): بشأن تحديد الجهة المسئولة عن سداد اشتراك نقابة المحامين بالنسبة للعاملين المنتدبين إلى جهة أخرى

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان قانون المحاماة رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ قد ألزم الهيئات العامة وشركات القطاع العام بتحمل رسوم قيد واشتراكات المحامين العاملين بإدارتها القانونية، وأنه طبقًا لأحكام قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ لا يعد عاملا في تلك الإدارات إلا من كان مقيدًا بنقابة المحامين وشاغلا لإحدى الوظائف الفنية المحددة به على سبيل الحصر، ومن ثم فإن التزام الهيئات العامة بسداد الرسوم والاشتراكات المشار إليها ينصرف فقط إلى أعضاء الإدارات القانونية بها دون سواهم، إلا أنه اعتبر المحامي مسئولا أمام النقابة عن سدادها في حالة تقاعس الجهة التي يتبعها عن أدائها في الميعاد المحدد، مع حفظ حقه في استردادها من جهته.

كما لاحظت الجمعية العمومية سابق إفتائها بأن اشتراك نقابة المحامين الذي تؤديه الجهة نيابة عن العامل يعتبر من الميزات المقررة للوظيفة التي يشغلها.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أنه بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٦ صدر قرار الهيئة العامة للتنمية الصناعية رقم (١٨٨) بندب الأستاذ/. (محام بالدرجة الثالثة بالمجموعة النوعية لوظائف القانون) لمدة عام اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بالهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (صندوق العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص)– منطقة أسيوط، وقد تجدد ندبه لعام آخر بعد موافقة لجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية بتاريخ ٢٠١٩/١/١٧ اعتبارا من اليوم التالي لانتهاء ندبه بتاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠– حسبما أفاد كتاب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلى الهيئة عارضة النزاع المؤرخ ٢٠١٨/١٢/١٩، ومن ثم فإن الأصل أن الجهة التي يعمل بها وهى الهيئة العامة للتنمية الصناعية هي الملتزمة بسداد رسوم تجديد اشتراكه بنقابة المحامين استنادًا إلى نص المادة (١٧٣) من قانون المحاماة المشار إليها سلفا، وإذ قامت بسداد هذه الرسوم بمبلغ مقداره (٥٠٠) جنيه عن عام ٢٠١٩ رغم أن المذكور يمارس عمله بالفعل لمصلحة الجهة المنتدب

إليها (الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي – صندوق العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص – منطقة أسيوط)، ومن ثم يتعين على الأخيرة أن تقوم برد قيمة الاشراك المنوه به سلفا بحسبانه من المزايا المالية المقررة للوظيفة التي يشغلها في الجهة المنتدب إليها وتتحملها الجهة المنتدب إليها إعمالا لحكم المادة (١٠٨) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وإذ لم تقم بذلك فإنه يتعين إلزامها برد قيمة الاشتراك التي قامت الهيئة عارضة النزاع بسداده بمبلغ مقداره (٥٠٠) جنيه، وكذا بسداد قيمة هذا الاشتراك طوال مدة ندبه إليها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٦١٩، بتاريخ ٢٣ / ٣ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٦ / ٢ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥١٢٠/٢/٣٢)

<u>الفتوى رقم (٣٩): مدى جواز استفادة العاملين الملحقين للعمل بإحدى الجهات بذات المزايا المالية للمنتدبين فيها</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان العاملين الملحقين بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات من الجهات الإدارية المختصة، لفحص ورقابة جميع السلع المصدرة والمستوردة الخاضعة للرقابة وفقًا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (١٠٦) لسنة ٢٠٠٠ وإن كانوا يمارسون أعمال وظائفهم بفروع الهيئة، ويخضعون إداريًا لها، فإنهم يظلون خاضعين للإشراف الفني لجهات عملهم الأصلية، ذلك أنهم يمارسون أعمال وظيفتهم الأصلية ذاتها ولكن بمقر غير مقر الجهة الملحقين منها، وهو ما يقطع ببقاء تبعيتهم إلى هذه الجهات، دون وجه للقياس على حالة العاملين المنتدبين، إذ إن من شأن الندب، طبقًا لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليها، أن يشغل الموظف المنتدب وظيفة في الوحدة المنتدب إليها، ومن ثم يكون تابعًا إداريًا وفنيًا للجهة المنتدب إليها، وهو ما يترتب عليه التزام الوحدة المنتدب إليها بصرف جميع مستحقاته المالية التي يرتبط استحقاقها بأداء العمل فعلًا، باعتبارها الوحدة التي تُباشر فيها أعمال الوظيفة بصفة فعلية؛ شأنه في ذلك شأن غيره من الموظفين بها.

ولما كان ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته هو أحد العاملين بإدارة الحجر الزراعي التابعة لوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، وأنه ليس منتدبًا منها للعمل بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات (الإدارة المركزية للحجر الزراعي بمطار القاهرة)، وإنما جرى إلحاقه للعمل بالإدارة المذكورة أخيرًا، ليباشر مهام عمله بإدارة الحجر الزراعي من خلال مقر الهيئة بمطار القاهرة، مع استمرار خضوعه فنيًّا لإشراف جهة عمله بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، ومن ثم فإنه لا يندرج بحال من الأحوال في عداد العاملين بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات، ولا يعد شاغلًا لأي من وظائفها، ومن ثم لا يكون من المخاطبين بنظام صرف الحوافز ومقابل الجهود غير العادية المعمول به بالهيئة؛ ذلك أن تغير المكان الذي يباشر من خلاله عمله لا يكسبه حقًّا قانونيًّا في المساواة بالعاملين بالجهة الملحق إليها، وبناء عليه لا يحق له صرف الحوافز ومقابل الجهود غير العادية المقررة للعاملين بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٦٤٣، بتاريخ ٩ / ٥ / ٢٠١٨، جلسة ٢٤ / ٤ / ٢٠١٨، ملف رقم ١٩٩٤/٤/٨٦)

<u>الفتوى رقم (٤٠): بخصوص تحديد الجهة التي تتحمل المستحقات المالية للعاملين الذين تم ندبهم من الوحدة المحلية لمركز ومدينة المراغة إلى شركة مياه الشرب والصرف الصحي بسوهاج</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع بموجب المادة (٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة حدد المقصود بالوحدة في تطبيق أحكام هذا القانون وهى كل وزارة، أو مصلحة، أو جهاز يكون له موازنة خاصة، أو وحدة من وحدات الإدارة المحلية، أو هيئة عامة، وهو ما لا ينبسط إلى الشركات، سواء أكانت شركات قطاع عام، أم شركات قطاع أعمال عام، أو غير ذلك من الشركات، حيث استقر إفتاء الجمعية العمومية على أنها ليست جهات

حكومية مما يتكون منها الجهاز الإداري للدولة، أو وحدات الإدارة المحلية، أو أشخاص اعتبارية عامة، وإنما هي من أشخاص القانون الخاص.

واستظهرت أنه ولئن كان الأصل في الندب أنه إجراء مؤقت لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية حيث يظل تابعًا للجهة المنتدب منها، وتتحمل أجره الأساسي، إلا أنه بالنسبة إلى البدلات والحوافز والمكافآت وغير ذلك من المزايا المالية المرتبطة بأداء العمل بصفة فعلية فإن الوحدة، أو الجهة المنتدب إليها العامل هى التي تتحمل بها، وذلك على نقيض الحال لدى إعارة هذا العامل حيث تلتزم بأداء أجر العامل بأكمله طوال مدة الإعارة الجهة المستعيرة.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كانت شركة مياه الشرب والصرف الصحي بسوهاج لا تندرج في عداد الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ومن ثم لا يجوز قانونًا ندب العاملين المعروضة حالاتهم لها، بحسبان أن الندب لا يكون إلا لإحدى الوحدات التي عددها المشرع في المادة (٢) من هذا القانون، الأمر الذى ينتفى معه مناط تحمل الوحدة المحلية لمركز ومدينة المراغة الأجور الأساسية لهم، وإنما يقع عبء أداء كامل رواتبهم على عاتق الشركة طوال فترة التحاقهم بالعمل لديها، مقابل استفادتها من مجهوداتهم، الأمر الذى تغدو معه مناقضة الجهاز المركزي للمحاسبات بعدم جواز ندب المعروضة حالاتهم إلى الشركة المذكورة، والتزامها بأداء أجورهم بالكامل طوال فترة إلحاقهم للعمل لديها قد جاءت قائمة على سند صحيح من القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٥٦٩، بتاريخ ٢٣ / ٤ / ٢٠١٨، جلسة ١١ / ٤ / ٢٠١٨، ملف رقم٨٦/٦/٧٠٠)[٥]

[٥] صدرت هذه الفتوى استنادًا إلى أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بخصوص أحكام قانونية تتطابق مع المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

فتوى رقم (٤١): مدى جواز منح الموظفين المنتدبين كل الوقت لجهاز تنظيم إدارة المخلفات التابع لوزارة البيئة العلاوة التشجيعية

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، تولى بالتعريف مفهوم الوحدة بأنها الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، ومفهوم الموظف بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، كما تولى بالتحديد طرق شغل الوظائف الخاضعة لأحكامه وجعل من بينها طريق الندب، وهو طريق مؤقت لشغل الوظيفة يتولى بموجبه الموظف عمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته، أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة، في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى، لمدة لا تجاوز أربع سنوات، ويتقاضى الموظف المنتدب ندبًا كليًّا كامل أجره الوظيفي والمُكمل من الجهة المنتدب إليها، كما تتولى تلك الجهة إعداد التقرير النهائي لتقويم أدائه إذا ما كانت المدة التي قضاها بها ستة أشهر فأكثر، ومرد ذلك أن الجهة المنتدب إليها الموظف ندبًا كليًّا ويباشر فيها عمله كامل الوقت هي من تفيد بشكل مباشر من ثمار هذا العمل، وبهذه المثابة تغدو المُلزَمة بأداء كامل أجره من موازنتها، فضلًا عن كونها الأقدر على تقويم أدائه بحكم اتصالها بعمله اتصالًا مباشرًا كامل الوقت، وهو ما لا يتوافر بشأن جهة عمله الأصلي طوال مدة بقائه في الندب الكلي.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع أجاز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥٪) من أجره الوظيفي بتوافر شروط محددة على سبيل الحصر، وذلك بأن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفء على الأقل عن العامين الأخيرين، وألا يُمنح هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام، وألا يزيد عدد الموظفين الذي يُمنحونها في سنة واحدة على (١٠٪) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى وظيفي من كل مجموعة نوعية على حدة، فإذا كان عدد الموظفين أقل من عشرة تُمنح العلاوة لواحد منهم، كما حدد المشرع قواعد المفاضلة حال التزاحم بين المرشحين المستوفين لشروط الحصول على تلك العلاوة، وذلك

بأن تكون الأولوية للأعلى مرتبة في تقويم الأداء عن السنتين الأخيرتين، فالأعلى في مجموع الدرجات، فالأقدم في ذات المستوى الوظيفي.

وتلاحظ للجمعية العمومية أن المشرع لم يقصر منح العلاوة التشجيعية على من يشغل الوظيفة العامة بإحدى طرق شغلها دون الأخرى، بل أورد في هذا الصدد نصًّا عامًّا مؤداه جواز منح "الموظف" تلك العلاوة حال استيفائه الشروط والضوابط اللازمة لذلك، وبهذه المثابة، وإعمالا لصراحة النص وما تقتضيه عموم عبارته وإطلاقه، فإن كل من يصدُق عليه وصف الموظف بشغله إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى الطرق المقررة قانونًا، وهي التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، يحق له التزاحم مع أقرانه من شاغلي الوظائف في ذات المستوى الوظيفي بالمجموعة النوعية الواحدة للحصول على العلاوة التشجيعية، حال استيفاء الشروط والضوابط اللازمة في هذا الصدد، والقول بغير ذلك بأن يقتصر منح العلاوة التشجيعية على من يشغل الوظيفة بإحدى طرق شغلها دون الأخرى، كمن يشغلها بطريق التعيين دون الندب، إنما يعد تخصيصًا للنص دون مُخصص، ويمثل خروجًا على مقصد المشرع الذي عبر عنه بلفظ صريح عام لا يقبل الاجتهاد أو التأويل، لاسيما أن الندب يظل بالرغم من ذلك إحدى الطرق المقررة قانونًا لشغل الوظيفة العامة، ويترتب عليه اضطلاع الموظف المنتدب انتداباً كُليًا بمسئوليات وواجبات الوظيفة المنتدب إليها، وأحقيته في التمتع بالمزايا المالية المقررة لها، حيث يحصل على أجره الوظيفي وأجره المُكمل طوال مدة الندب من الجهة المُنتدب إليها، ولا يغير مما تقدم القول بإسناد الاختصاص بمنح العلاوة التشجيعية إلى جهة العمل الأصلية دون الجهة المنتدب إليها الموظف، ذلك بأن هذا النظر مردود بأن إسناد الاختصاص إلى جهة ما لا يكون إلا بنص صريح، وقد خلت نصوص قانون الخدمة المدنية المشار إليه من إسناد الاختصاص بالترشيح ومنح العلاوة التشجيعية إلى جهة العمل الأصلية، وفضلًا عن ذلك فإن البيِّن من مطالعة الأحكام الخاصة باستحقاق العلاوة التشجيعية أنها تدور حول ضابط أساسي يتمثل فيما يظهره الموظف من تميز في أداء عمله على نحو يغدو

معه مستحقًّا الإثابة، ومتى كان الموظف المُنتدب كليًا يُمارس عمله في الجهة المُنتدب إليها وهي التي تتولى إعداد التقرير النهائي عن تقويم أدائه إذا ما كانت مدة ندبه ستة أشهر فأكثر، وهو ما يجعلها الجهة ذات الاتصال المباشر بكافة شئونه الوظيفية، والأقدر بحكم ذلك على تحديد مدى استحقاقه العلاوة التشجيعية في ضوء الشروط والضوابط المحددة قانونًا لمنحها، كما أنها هي الأقدر على تحديد مدى توافر عناصر الأفضلية التي تميزه عن أقرانه من المترشحين للحصول على العلاوة، وفقًا لقواعد المُفاضلة التي حددها المشرع، والقول بغير ذلك يؤدي إلي حرمانهم من العلاوة التشجيعية خلال فترة الندب الكُلي، والتي قد تصل إلي أربع سنوات، حيث لا يجوز لجهة عملهم الأصلية منحهم هذه العلاوة طوال هذه الفترة.

كما لا يغير مما تقدم القول بأن منح الموظف المنتدب ندبًا كليًّا العلاوة التشجيعية يترتب عليه ازدياد أجره الوظيفي بنسبة (٥٪) بما يتمثل في مقدار العلاوة التي ضُمت إليه، وأن تلك الزيادة ستلازمه في أجره الوظيفي بعد انتهاء مدة ندبه وعودته إلى وظيفته الأصلية بالجهة المنتدب منها، ذلك بأنه ليس من غضاضة في هذا الأمر ما دامت الزيادة في الأجر الوظيفي قامت على أسباب موضوعية مشروعة تحققت في شأن الموظف أثناء مدة ندبه ندبًا كليًّا، ويظل مستحقًّا تلك الزيادة بعد انتهاء فترة ندبه وعودته إلى وظيفته الأصلية، ومتى كان الأمر كذلك فإنه يجوز لجهاز تنظيم إدارة المخلفات منح العلاوة التشجيعية للموظفين المنتدبين به ندبًا كليًّا حال استيفائهم الشروط والضوابط المقررة لذلك.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الرئيس التنفيذي لجهاز تنظيم إدارة المخلفات– الذي تم إنشاؤه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٠٥) لسنة ٢٠١٥ ليكون جهازًا خدميًّا مستقلا يتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ويتبع وزير البيئة– قامت بترشيح بعض الموظفين بالجهاز للحصول على العلاوة التشجيعية لعام ٢٠١٨، وتضمنت أسماء المرشحين بعض العاملين المعينين بالجهاز وآخرين منتدبين به ندبًا كُليًا، إلا أن لجنة الموارد البشرية بالجهاز

انتهت إلى استبعاد العاملين المنتدبين من نطاق الترشيح للحصول على تلك العلاوة، فمن ثم فإن ذلك المسلك يضحى مخالفًا لصحيح القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٤، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٨٥/٤/٨٦)

فتوى رقم (٤٢): مدى جواز ندب الموظف خارج الوحدة بدون طلبه، وأثر ذلك على مستحقاته المالية

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، أن المشرع قد نظم قواعد الندب في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، حيث أجاز القانون ندب الموظف مؤقتًا للقيام بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو المستوى الذى يعلوه مباشرة في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى، وذلك إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك، شريطة أن يكون قرار الندب صادرًا من السلطة المختصة، وعلى ألا تزيد مدته على أربع سنوات، وأجاز للوحدة المنتدب إليها اتخاذ إجراءات نقل الموظف المنتدب إليها بعد انتهاء مدة ندبه في حالة رغبته في ذلك ووفقًا لحاجة العمل، وحظر القانون ندب الموظف خارج الوحدة التي يعمل بها إلا بناء على طلبه، فيمتنع على جهة الادارة ندب الموظف خارج وحدته دون الحصول على موافقته وبناء على رغبته، ثم نظمت اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد الخاصة بهذا الندب، حيث جعلت الجهة التي ينتدب إليها الموظف هى التي تتحمل بكامل أجره وذلك إذا كان الندب خارج جهة عمله الأصلية ندبًا كليًا بناء على طلبه، أما في حالة الندب الجزئي فإن الموظف المنتدب يتقاضى من جهة عمله الأصلية أجره الوظيفي وجزءًا من أجره المكمل يتناسب مع مقدار الوقت والعمل المؤدى في وظيفته الأصلية خلال الشهر، بينما يتقاضى من الجهة المنتدب إليها مكافأة تقدرها السلطة المختصة تتناسب مع مقدار الوقت والعمل المؤدى في الوظيفة المنتدب إليها، وفى

جميع الأحوال ألزمت اللائحة التنفيذية الجهة المنتدب منها الموظف بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعي المستحقة وفقًا لقانون التأمين الاجتماعي.

واستعرضت هيئة اللجنة ما ذهبت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، من أنه وفى مجال التمييز بين القرار الإداري المعيب الذى يتحصن بعدم سحبه ولا الطعن عليه خلال المدة القانونية، وبين القرار الإداري المعدوم الذى لا يتحصن مهما طال علية الزمن، فإنه ينبغي التعرض لبحث حد الجسامة الذى يفرق بين هذين النوعين من القرارين، والحاصل أن القرارات الادارية التي تولد حقًا أو تنشئ مركزًا ذاتيًا لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة، وذلك استجابة لدواعي المشروعية بحسبان صحة القرار واستقرارًا للأوضاع بحسب ما أنشأ القرار من مراكز قانونية وما ولد من حقوق، أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من ذي مصلحة في هذا الطعن خلال الموعد الذى رسمه القانون، ويجوز سحبه من الجهة التي أصدرته طوال مدة بقاء القرار قلقًا مهددًا بالإلغاء، سواء لانفتاح موعد الطعن فيه، أو لإقامة الطعن فعلًا حتى يفصل فيه، فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء صار القرار حصينًا من الإلغاء والسحب معًا، ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأي عيب وذلك إقرارًا بما ولد من حقوق فردية وإقرارًا لما نشأ من مراكز ذاتية، والقانون في كل فروعه يمازج بين الشرعية والاستقرار ويجدل منهما معًا هياكل الحقوق والمراكز القانونية، بما تترابط به وشائج العلل والمعلولات بين الشرعية والاستقرار، والقرار المعيب تشوبه مخالفة القانون أو مخالفة الشكل القانوني أو مخالفة الاختصاص أو الانحراف في استعمال السلطة، وإذا اعترته هذه العيوب جميعها أمكن أن يتحصن بانقضاء مواعيد الطعن القضائي عليه بغير طعن فيه ولا سحب، وذلك إلا أن يكون القرار منعدمًا فلا يلحقه التحصن، ومن حالات الانعدام إفتاء وقضاء هو ما يصل في شأنه الانحراف في استخدام السلطة إلى حد تجريد القرار من ظلال مراعاة المصلحة العامة مما قد يلتبس به قصد مخالفة القانون أو قصد تحقيق النفع الذاتي أو الجنوح عن مصلحة

عامة. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ـ ملف رقم ٤٧٢/٦/٨٦ ـ جلسة ١٩٩٦/٣/١٣)

كما استعرضت هيئة اللجنة أيضًا ما جرى عليه قضاء المحكمة الادارية العليا من أن ندب العامل من وظيفة إلى أخرى داخل الوحدة أو خارجها هو أمر تترخص فيه جهة الادارة بما لها من سلطة تقديرية حسبما تمليه مصلحة العمل ويقتضيه الصالح العام وذلك حتى تستطيع الادارة تلبية حاجات العمل العاجلة، فهو أمر مؤقت بطبيعته تقتضيه ظروف ومتطلبات المصلحة العامة وبالتالي لها الحق في أن تجريه بما تتمتع به من سلطة تقديرية لا معقب عليها في ذلك مادامت قد تغيت عند اصدارها لقرارها الصالح العام ولم تتعسف في سلطتها ولم تخالف القانون. (حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن ٨١٦٠ لسنة ٤٧ ق ـ جلسة ٢٠٠٥/٤/١٦)

وتريبًا على ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق، أن المعروضة حالته كان يشغل وظيفة أخصائي تنمية إدارية ثان ومكلف للقيام بأعمال مدير الشباك الواحد بالهيئة العامة للتنمية الصناعية، وقد أصدر وزير التجارة والصناعة القرار رقم (١١٨٤) لسنة ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٨ بندبه للعمل بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني على وظيفة من ذات الدرجة الوظيفية التي يشغلها لحين اتخاذ إجراءات نقله إلى المصلحة ولما كانت المادة (٣٣) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد حظرت ندب الموظف خارج الوحدة التي يعمل بها إلا بناء على طلبه، فإن صدور قرار الندب بالمخالفة لذلك ودون الحصول على موافقة الموظف المنتدب يوصم ذلك القرار بعيب عدم المشروعية لمخالفته لنص القانون مخالفة جسيمة، الأمر الذى يعد معه القرار الصادر من وزير التجارة والصناعة المشار إليه فيما تضمنه من ندب المعروضة حالته إلى مصلحة الكفاية الانتاجية غير مشروع لا يرتب أي أثر في مواجهة المذكور ولا يعتد به في معاملته المالية، ويعتبر في حكم القانون عديم الأثر كأن لم يكن من يوم صدوره، متعينًا على الجهة الادارية التي أصدرته سحبه دون التقيد بفوات مواعيد الطعن عليه

بالإلغاء لعدم تحصنه لمخالفته للقانون مخالفة جسيمة، ويكون المعروضة حالته على ذلك النحو طوال تلك المدة التي تم ندبه فيها كأنه مستمرًا في عمله بالهيئة المنتدب منها مستحقًا لصرف راتبه كاملًا الذى كان يتقاضاه بتلك الهيئة اعتبارًا من تاريخ ندبه وحتى سحب القرار المنوه عنه وإعادته إلى وظيفته التي كان يشغلها بالهيئة العامة للتنمية الصناعية، على أن تتحمل تلك الهيئة صرف ذلك الراتب مع خصم ما يكون قد تقاضاه من مصلحة الكفاية الانتاجية من أجر طوال مدة الندب المشار إليها.

لذلـــــك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى أحقية المعروضة حالته في صرف كامل راتبه الذى كان يتقاضاه بالهيئة العامة للتنمية الصناعية اعتبارًا من تاريخ صدور قرار ندبه المخالف للقانون، وذلك على النحو المبين بالأسباب٠

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٧١ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٢/١/٥٤٥١، جلسة ١٧ / ١ / ٢٠١٨)

<u>الفتوى رقم (٤٣): بشأن صرف الحوافز المالية المقررة بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ بتنظيم شئون أعضاء المهن الطبية للعاملين بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان من غير المخاطبين بقوانين، أو لوائح خاصة، للعاملين المنتدبين من بعض الجهات غير الخاضعة لأحكام هذا القانون، وخاصة المنتدبين من وزارة التعليم العالي والمستشفيات الجامعية.</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن أحكام كل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى)، وقانون الخدمة المدنية الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ النافذ خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٣، حتى٢٠١٦/١/٢٠، وقانون الخدمة المدنية الحالي الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، حددت طرق شغل الوظائف بالوحدات الخاضعة لأحكامهم، ومن بينها الندب الذى يعد إجراءً مؤقتًا بطبيعته لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية، وإنما يعفيه من القيام بأعبائها، ويلقى على عاتقه الاضطلاع

بمسئوليات وواجبات الوظيفة التي يشغلها ندبًا، وذلك طوال مدة الندب، وهو ما يرتب له الحق في التمتع بالمزايا المالية المقررة للوظيفة المنتدب إليها، شأنه في هذا الاستحقاق شأن من يشغل هذه الوظيفة بصفة دائمة. وأن المشرع بموجب قانون تنظيم شئون أعضاء المهن الطبية المشار إليه حدد الوظائف والجهات المخاطبة بأحكام هذا القانون، ومن بينها وظائف ممارسي وإخصائي العلاج الطبيعي، والتمريض العالي، وخريجي كليات العلوم من الكيميائيين والفيزيقيين، وهيئات التمريض الفنية والفنيين الصحيين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، والعاملين بديوان عام وزارة الصحة والسكان، ومستشفيات الصحة النفسية، والمراكز الطبية المتخصصة، ومديريات الشئون الصحية بالمحافظات والمستشفيات والوحدات الطبية التابعة لها، وقرر منح حوافز إضافية متدرجة لشاغلي هذه الوظائف وفقًا للمؤهلات العلمية والسنوات الدراسية، بصرف النظر عن طريقة شغلها، نزولًا على عموم النص وإطلاقه، وحدد ضوابط وشروط منح هذه الحوافز، فربط استحقاقها بتقييم أداء العامل من حيث الحضور الفعلي بالعمل والجهود المبذولة في أدائه، كما قرر منحهم مقابل جهود غير عادية نظير نوبتجيات السهر والمبيت للأطباء البشريين، وأخصائي وفنيّ التمريض والفنيين الصحيين العاملين بالمستشفيات، ووحدات الرعاية الصحية التي تقدم الخدمة العلاجية، وربط بين استحقاق هذا المقابل والتواجد الفعلي في العمل في فترات محددة، بالإضافة إلى منحهم بدل مهن طبية بفئات متفاوتة تتراوح بين (٤٠٠) جنيهٍ و(٧٠٠) جنيهٍ شهريًا.

ولما كان ذلك، وكان الندب هو أحد الطرق المقررة لشغل الوظائف وفقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وقانوني الخدمة المدنية آنفي الذكر – كل في المجال الزمنى للعمل به – وهو ما يطبق على الوظائف المخاطبة بأحكام قانون تنظيم شئون أعضاء المهن الطبية بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان من غير المخاطبين بقوانين، أو لوائح خاصة المشار إليه، وما يترتب عليه اضطلاع العامل المنتدب بمسئوليات وواجبات الوظيفة المنتدب إليها –

حسبما سبق بيانه – ومن ثم فإنه يكون من حق العاملين المنتدبين لشغل الوظائف المخاطبة بأحكام القانون المذكور أخيرًا، تقاضى الحوافز الإضافية، ومقابل الجهود غير العادية، وبدل المهن الطبية المنصوص عليها في هذا القانون، ما دام قد توفر بشأنهم مناط استحقاق كل منها، دون اشتراط أن يكون هؤلاء العاملون منتدبين من الجهات المخاطبة بأحكام ذلك القانون، في غيبة النص الذى يوجب ذلك خروجًا عن الأصل العام المقرر في هذا الشأن، والذى من مقتضاه خضوع العامل المنتدب لنظام الحوافز المطبق بجهة العمل المنتدب إليها بمجرد ندبه، واستحقاق ما يصرف لأقرانه في هذه الجهة من حوافز وبدلات وغيرها من مزايا مالية متى توفر بشأنه ضوابط وشروط الاستحقاق المقررة في هذا الشأن.

ولما كان ما تقدم، وكان الثابت أن المعروضة حالاتهم من العاملين بمستشفيات جامعة قناة السويس، ومستشفيات جامعة الزقازيق بوظائف فنى معمل وإخصائي تمريض، وأنه تم ندبهم إلى العمل بمستشفى الصحة النفسية بالعزازى التابعة للأمانة العامة للصحة النفسية، فمن ثم يحق لهم التمتع بالمزايا المالية ذاتها المقررة بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ المشار إليه وذلك بالضوابط والشروط التي تضمنها هذا القانون لاستحقاق هذه المزايا باعتبار أنها مرتبطة بأداء أعمال الوظائف الشاغلين لها ندبًا أداءً فعليًا، وأن الندب هو أحد طرق شغل الوظيفة، ومن ثم لا يتأتى التفرقة بينهم وغيرهم من العاملين شاغلي الوظائف المماثلة في المستشفى المنتدبين إليها في استحقاق تلك المزايا.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٤٩٤ لسنة ٢٠١٧، بتاريخ ٢٠١٧/٣/٩، جلسة ٢٠١٧/٢/٢٢، ملف رقم ٨٦/٤/١٨٦٩)

المادة ٣٤ (الحلول)

عند غياب شاغل وظيفة من الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن العمل، يحل محله في مباشرة واجبات ومسئوليات وظيفته من يليه مباشرة في ترتيب

الأقدمية ما لم تُحدد السلطة المختصة من يحل محله، على أن يكون من ذات مستواه أو من المستوى الأدنى مباشرة.

المادة ٣٥ (الإعارة)

يجوز بقرار من السلطة المختصة إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه، ويُحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها.

ويترتب على إعارة شاغل وظيفة من الوظائف القيادية أو الإدارة الإشرافية انتهاء مدة شغله لها.

ويكون أجر الموظف المعار بكامله على الجهة المُستعيرة، وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة خدمته، ولا يجوز ترقية المُعار إلا بعد عودته من الإعارة واستكمال المدة البينية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرةً ولا تدخل مدة الإعارة ضمن المدة البينية اللازمة للترقية.

وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك الموظف في نظام التأمين الاجتماعي واستحقاق العلاوة، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالإعارة.

<u>الفتوى رقم (٤٤): بشأن تحديد الجهة المسئولة عن تحمل كافة المستحقات المالية للموظف المعار</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ نص على سريان أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر به على الوظائف في الهيئات العامة ما لم تنص قوانين، أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، باعتباره الشريعة العامة للتوظف. وحدد في قانون الخدمة المدنية المشار إليه طرق شغل الوظائف، وهى التعيين، أو الترقية، أو النقل، أو الندب، أو الإعارة، بمراعاة استيفاء شروط شغلها. وأجاز للسلطة المختصة، بقرار منها، إعارة الموظف للعمل بالداخل، أو الخارج، شريطة موافقته كتابة على الإعارة، على

أن يتضمن القرار الصادر بها تحديد مدتها، مع تحمل الجهة المستعيرة أجر الموظف المعار بكامله.

وأوكل المشرع إلى اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد القواعد الخاصة بالإعارة. وتنفيذًا لذلك، تضمنت اللائحة تحديد هذه القواعد، ومنها ما نصت عليه صراحة من أن الجهة المعار إليها الموظف تتحمل الأجر المخصص للوظيفة التي أعير لشغلها، وجميع مخصصاتها ومميزاتها الأخرى، بحسبانها المستفيدة من خدماته، ومن ثم يمتنع قانونًا منحه أجر ومخصصات الوظيفة التي يشغلها بجهة عمله الأصلية المعار منها، إذ إن مناط الحصول على هذا الأجر وغيره من المخصصات هو الاضطلاع بمسئوليات وواجبات هذه الوظيفة، هذا فضلًا عن أن تقرير معاملة مالية له في الجهة المعار إليها، تغاير المعاملة المالية المقررة قانونًا للوظيفة التي تمت إعارته لشغلها، ينطوي على تمييز له على أقرانه من شاغلي الوظائف من المستوى ذاته دون مبرر مقبول على الرغم من تماثلهم في المركز القانوني من حيث الواجبات والمسئوليات والأعباء، كما ينطوي على الإضرار به حال كون المعاملة المالية في الوظيفة المعار منها أقل من المعاملة المالية المقررة للوظيفة المعار لشغلها، وهو ما يشكل إخلالًا بمبدأ المساواة في الحالين.

ولا ينال مما تقدم، القول بأن منح الموظف المعار لشغل إحدى الوظائف بالجهة المعار إليها معاملة مالية أقل مما كان يتقاضاه في الجهة المعار منها من شأنه الإضرار به، إذ إن ذلك مردود بأن القول بخلاف ما سبق يمثل خروجًا على حكم القانون واجب الاتباع، والذى رددته المادة (١١٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها بنص صريح، بالإضافة إلى أن موافقة الموظف المعار على الإعارة كتابة هى شرط لازم قانونًا لإجراء هذه الإعارة، كما أن استمراره معارًا رهين برغبته في ذلك، إذ يجوز له إنهاء الإعارة بإرادته المنفردة والعودة إلى الجهة المعار منها، وذلك استصحابًا للأصل الذى يقرره القانون، والذى يشترط موافقة العامل كتابة حتى تتم إعارته.

ولما كان ما تقدم، وإذ خلت الأوراق مما عساه أن يفيد أن ثمة لائحة تنظم شئون العاملين بالهيئة العامة للموانئ البرية والجافة تحجب أحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه من السريان على العاملين بالهيئة في تاريخ إعارة المعروضة حالته للعمل بالهيئة، ومن ثم فلا انفكاك من الالتزام بالأحكام التي يقررها هذا القانون بشأن إعارة أي من العاملين للعمل بالهيئة، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته من العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات، وأنه جرت إعارته للهيئة، بعد موافقته كتابة، لشغل وظيفة رئيس الإدارة المركزية للشئون المالية والإدارية والاقتصادية، ومن ثم فإنه إعمالًا لأحكام قانون الخدمة المدنية، ولائحته التنفيذية المشار إليهما– حسبما سبق بيانه– يجب أن يتم تحديد المعاملة المالية له طبقًا للأجر المقرر لهذه الوظيفة وجميع مخصصاتها ومميزاتها الأخرى، حال توفر الشروط والضوابط المقررة لاستحقاقها، دون أجر ومخصصات الوظيفة المعار منها بالجهاز، وهو ذات ما تضمنه قرار وزير النقل المشار إليه الصادر بإعارته.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٧٧٩، بتاريخ ٢١ / ٥ / ٢٠١٨، جلسة ٩ / ٥ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٠٩)

فتوى رقم (٤٥): بشأن الإفادة بالرأي القانوني عن الجهة المنوط بها صرف المرتب وحصص التأمينات والمعاشات الخاصة بالدكتور/. خلال فترة إعارته للعمل مستشارا طبيًا بالمكتب الطبي بسفارة جمهورية مصر العربية بالخرطوم.

استظهرت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوي ان المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ نص على سريان أحكامه على الوظائف في الهيئات العامة ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، باعتباره الشريعة العامة للتوظف. وحدد في قانون الخدمة المدنية المشار إليه طرق شغل الوظائف، وهى التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها. وأجاز للسلطة المختصة بقرار منها، إعارة الموظف للعمل بالداخل، أو الخارج، شريطة موافقته كتابة على الإعارة، على أن يتضمن القرار

الصادر بها تحديد مدتها، مع تحمل الجهة المستعيرة أجر الموظف المعار بكامله. وأوكل المشرع إلى اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد القواعد الخاصة بالإعارة. وتنفيذًا لذلك، تضمنت اللائحة تحديد هذه القواعد، ومنها ما نصت عليه صراحة من أن الجهة المعار إليها الموظف تتحمل الأجر المخصص للوظيفة التي أعير لشغلها، وجميع مخصصاتها ومميزاتها الأخرى، بحسبانها المستفيدة من خدماته، ومن ثم يمتنع قانونًا منحه أجر ومخصصات الوظيفة التي يشغلها بجهة عمله الأصلية المعار منها، إذ إن مناط الحصول على هذا الأجر وغيره من المخصصات هو الاضطلاع بمسئوليات وواجبات هذه الوظيفة.

وعلى ضوء ما تقدم، وإذ خلت الأوراق مما عساه أن يفيد أن لائحة شئون العاملين بهيئة الإسعاف المصرية قد تضمنت تنظيمًا مغايرًا لأحكام قانون الخدمة المدنية عند إعارة العامل، كما أنها لم تحجب أحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه من السريان على العاملين بالهيئة عند إعاراتهم، ومن ثم فلا انفكاك من الالتزام بالأحكام التي يقررها قانون الخدمة المدنية بشأن إعارة أي من العاملين بالهيئة، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته من العاملين بهيئة الإسعاف المصرية، وأنه قد تم إعارته للعمل مستشارا طبيًا بالمكتب الطبي بسفارة جمهورية مصر العربية بالخرطوم، والذي يتبع وزارتي الخارجية والصحة والسكان، كما أن الثابت من مفردات مرتب المعروضة حالته – خلال فترة إعارته – أنها صادرة من الإدارة العامة للاستحقاقات بوزارة الخارجية، وأن وزارة الصحة والسكان هى التي كانت تقوم بالصرف الشهري له، الأمر الذى مفاده أن الجهة التي قامت بصرف مرتبه الشهري بالكامل عند إعارته – بما فيها من استقطاعات – هى وزارة الصحة والسكان، بحسبانها الجهة المعار إليها المعروضة حالته، وإذ قامت باستقطاع حصص التأمينات والمعاشات من المرتب الشهري الذى كان يصرف له خلال فترة إعارته، ومن ثم تغدو هى الملزمة بسداد ما قامت باستقطاعه للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.

لـــذلك: أنتهى رأى اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى صحة قيام وزارة الصحة والسكان بصرف مرتب المستحق للمعروضة حالته خلال فترة إعارته للعمل مستشارا طبيًا بالمكتب الطبي بسفارة جمهورية مصر العربية بالخرطوم مع التزامها بسداد حصص التأمينات والمعاشات التي قامت باستقطاعها منه، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤ / ٧٢، ملف الإدارة رقم ٧٩٨/٢٤/٣، جلسة ٦ / ٤ / ٢٠١٩، رقم الصادر ١١٩٦ بتاريخ ١٢ / ٥ / ٢٠١٩)

الباب الخامس – الأجور والعلاوات – الأجر الوظيفي

المادة ٣٦ (الاجر الوظيفي)

يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقًا للجداول أرقام (١، ٢، ٣) الملحقة بهذا القانون.

ويستحق الموظف أجره من تاريخ تسلمه العمل، ما لم يكن مُستبقًى بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ التعيين.

المادة ٣٧ (العلاوات)

يستحق الموظف علاوة دورية سنوية في الأول من يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة بنسبة (٧٪) من الأجر الوظيفي، على أن يعاد النظر في هذه النسبة بصفة دورية منتظمة.

الفتوى رقم (٤٦): مدى أحقية العاملين بمكافأة شاملة "بند أجور موسمية" في صرف العلاوة الدورية بنسبة ٧٪ المقررة بموجب المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب نص المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قرر منح علاوة دورية سنوية للموظفين الذين يشغلون إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى طرق شغل الوظائف الواردة به، وهى التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، كما حددت المادة (٣٧) المشار إليها قيمة العلاوة الدورية بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي للموظف، وهو الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة به.

كما استبان للجمعية العمومية أن القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بشأن منح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية للموظفين والعاملين بالدولة قد تناول بالتنظيم ثلاثة

أنواع من العلاوات التي تصرف للموظفين والعاملين بالدولة، وهى العلاوة الدورية والعلاوة الخاصة والاستثنائية، حيث وضع حدًّا أدنى للأولى، وبين شروط الاستحقاق والفئات المستحقة للثانية والثالثة. وقرر المشرع في المادة الأولى منه أن يكون الحد الأدنى للعلاوة الدورية المقررة بالمادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٦٥) جنيهًا شهريًّا دون أن يتعرض لشروط منح هذه العلاوة أو المستفيدين منها، اللذين اختصت المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها بتنظيمهما.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان المعروضة حالته السيد/. من العاملين المتعاقدين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية بموجب العقد المحرر بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١ نظير مكافأة شاملة شهرية، ولا يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى طرق شغل الوظائف المحددة بالمادة (١١) من القانون ذاته، وهى التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة، ومن ثم ليس من بين الموظفين الشاغلين لإحدى الوظائف الدائمة الواردة بموازنة مديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية، ولا يتقاضى أجرًا وظيفيًّا، وإنما يتقاضى مكافأة شاملة شهرية، وعليه فإنه يخرج من عِداد المستحقين لصرف العلاوة الدورية المنصوص عليها بالمادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

ولا ينال مما تقدم صدور القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بشأن منح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية للموظفين والعاملين بالدولة، وذلك لكون القانون المذكور فيما يخص العلاوة الدورية السنوية المقررة بموجب المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية لم يتضمن أي تعديل بشأن شروط الاستحقاق أو المستحقين لها، وأن غاية ما قام به هو وضع حدٍّ أدنى لها بواقع (٦٥) جنيهًا مع الإبقاء على ما ورد بالمادة (٣٧) المشار إليها من أحكام متعلقة بشروط استحقاق العلاوة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١١٢٦، بتاريخ ١١ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٧١/٤/٤/٨٦)

الفتوي رقم (٤٧) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية أحد العاملين المؤقتين بنظام المكافأة الشاملة في الحصول على العلاوة الدورية طبقًا لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ وإضافتها إلي الأجر الوظيفي من عدمه.

استعرضت اللجنة وعلي نحو ما انتهى إليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن " القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بشأن منح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية للموظفين والعاملين بالدولة قد تناول بالتنظيم ثلاثة أنواع من العلاوات التي تصرف للموظفين والعاملين بالدولة، وهي العلاوة الدورية والعلاوة الخاصة والاستثنائية، حيث وضع حدًا أدنى للأولى، وبين شروط الاستحقاق والفئات المستحقة للثانية والثالثة. وقرر المشرع في المادة الأولى منه أن يكون الحد الأدنى للعلاوة الدورية المقررة بالمادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٦٥) جنيهًا شهريًا دون أن يتعرض لشروط منح هذه العلاوة أو المستفيدين منها، اللذين اختصت المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها بتنظيمها" (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١١٢٦ لسنة ٢٠٢٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٦/١١ جلسة ٢٠٢٠/٤/٢٢ ملف رقم ٢٠٧١/٤/٨٦)

ولما كان المشرع بموجب نص المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حدد طرق شغل الوظائف الواردة به، وهي التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، وأن العامل المؤقت لا يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى طرق شغل الوظائف المحددة بهذه المادة بموازنة المركز القومي لبحوث الإسكان والبناء. وحيث إن إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع قد انتهى إلي عدم أحقية العاملين المؤقتين بمكافأة شهرية في صرف العلاوة الدورية المنصوص عليها في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦؛ ولما كان المشرع بموجب نص المادة ١١ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حدد طرق شغل الوظائف الواردة به، وهي التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، وأن العامل المؤقت لا يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى

طرق شغل الوظائف المحددة بهذه المادة بموازنة جهة عملة. وحيث إن إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع قد انتهى إلي عدم أحقية العاملين المؤقتين بمكافأة شهرية في صرف العلاوة الدورية المنصوص عليها في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦؛ لكونها تخاطب المعينين في وظائف دائمة ويتقاضون أجر وظيفي وليس مكافأة شهرية، وأن القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ بشأن منح علاوة خاصة وعلاوة استثنائية للموظفين والعاملين بالدولة المقابل للقانون الحالي رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ بتقرير حد أدنى للعلاوة الدورية للمخاطبين بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ومنح علاوة خاصة لغير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية وتقرير فئة مالية مقطوعة للعاملين بالدولة وبتقرير منحة خاصة للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام قد تناول بالتنظيم ثلاثة أنواع من العلاوات التي تصرف للموظفين والعاملين بالدولة، وهي العلاوة الدورية والعلاوة الخاصة والاستثنائية، حيث وضع حدًا أدنى للأولى، وبين شروط الاستحقاق والفئات المستحقة للثانية والثالثة. وقرر المشرع في المادة الأولى منه أن يكون الحد الأدنى للعلاوة الدورية المقررة بالمادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٦٥) جنيهًا شهريًا دون أن يتعرض لشروط منح هذه العلاوة أو المستفيدين منها، اللذين اختصت المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها بتنظيمهما.

ولا ينال مما تقدم صدور القانون رقم ٧٦ لسنه ٢٠١٧ بتقرير حد ادني للعلاوة الدورية للمخاطبين بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ومنح علاوة خاصة لغير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية وتقرير فئة مالية مقطوعة للعاملين بالدولة وبتقرير منحة خاصة للعاملين بشركات القطاع العام وقطاع الاعمال العام، وذلك لكون القانون المذكور فيما يخص العلاوة الدورية السنوية المقررة بموجب المادة ٣٧ من قانون الخدمة المدنية لم يتضمن اي تعديل بشأن شروط الاستحقاق او المستحقين لها، وان غاية ما قام به هو وضع حد ادني

لها بواقع ٧٥ جنيها مع الابقاء علي ما ورد بالمادة ٣٧ المشار اليها من احكام متعلقة بشروط استحقاق العلاوة.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة رقم ٧٤/٣٧١، جلسة ٢٠٢٠/٨/٨، رقم صادر ٢٦١٦ بتاريخ ٢٠٢٠/٨/٩)

الفتوي رقم (٤٨) بشأن طلب الإفادة بالرأي القانون حول مدى أحقية الحاصلين على مؤهل أعلى قبل العمل بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م في صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة رقم (٣٩) من القانون المشار إليه والذين تم منحهم علاوات تشجيعية في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨

وحيث إن المستقر عليه فقهًا وقضاءً وإفتاء أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، فمركز الموظف من هذه الناحية مركز قانوني عام للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسري على الموظف بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به، ويتفرع على ذلك أنه إذا تضمن التنظيم الجديد – قانون كان أو لائحة – مزايا جديدة فإن الموظفين الموجودين في الخدمة وقت صدوره يفيدون منها متى توافرت فيهم شروط الاستحقاق تحقيقا للمساواة بين الجدد من الموظفين والقدماء منهم متى تماثلت المراكز القانونية وحتى لا يكون الموظف القديم في وضع أدنى من موظف جديد، ذلك أن الشارع إنما يستهدف بفرض هذه الميزات وجه المصلحة العامة، ولا يمكن أن ينصرف بحسب نصه والغرض المقصود منه إلي تقرير ميزة للموظف الأحدث على الموظف الأقدم، ومن ثم فإنه يتعين في هذا الشأن إتباع الصول العامة في تطبيق القواعد التنظيمية العامة في علاقة الحكومة بموظفيها من حيث الزمان، وهي تؤدي إلي أحقية الحاصلين على مؤهل أعلى قبل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م – ومنهم المعروضة حالتهم – في صرف حافز التميز العلمي طبقًا للفئات والنسب الواردة

بالمادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية سالف البيان وذلك اعتبارًا من تاريخ اعتماد لجنة شئون الموارد البشرية، مع مراعاة وجوب استنزال فئة العلاوة التشجيعية من قيمة الحافز المذكور لعدم جواز الجمع بينهما.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة ٧٤/٢٧٨، جلسة ٢٠٢٠/٨/٨، ملف إدارة الفتوى لوزارات التعليم والتعليم العالي والبحث العلمي ٢٨٤/١٨/٤١، رقم الصادر ٢٦١٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٨/٩)

المادة ٣٨ (العلاوة التشجيعية)

يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥٪) من أجره الوظيفي، وذلك طبقًا للشروط الآتية:

١- أن تكون كفاية الموظف قد حُددت بمرتبة كفء على الأقل عن العامين الأخيرين.

٢- ألا يمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام.

٣- ألا يزيد عدد الموظفين الذين يُمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على (١٠٪) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة نوعية على حدة، فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة، تُمنح العلاوة لواحد منهم.

<u>الفتوى رقم (٤٩): مدى أحقية أعضاء الإدارة القانونية الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة (جيد) في الحصول على العلاوة التشجيعية تطبيقًا للقانونين رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥م في شأن الخدمة المدنية الملغى خلال فترة نفاذه، و(٨١) لسنة ٢٠١٦م في شأن الخدمة المدنية الحالي.</u>

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ (الملغى)، والمعتمد

نفاذه خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢ إلى ٢٠١٦/١/٢٠، ناط بالسلطة المختصة وضع نظام يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها، وجعل تقويم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف. وأجاز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٢.٥٪) من أجره الوظيفي حال توافر عدة شروط، من بينها أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفء على الأقل عن العامين الأخيرين، وبذلك لم يعد الحصول على هذه العلاوة مقصورًا على حصول الموظف على أعلى مراتب الكفاية، وهى مرتبة (ممتاز)، وإنما صار من الجائز منحها للحاصلين على المرتبة التالية لها مباشرة، حال توافر الشروط الأخرى المقررة بالمادة (٣٧) من هذا القانون، وهو ذات ما انتهجه قانون الخدمة المدنية (الحالي) الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والمعمول به بدءًا من ٢٠١٦/١١/٢، إذ أجاز القانون المذكور أخيرًا للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥٪) من أجره الوظيفي على وفق الشروط والضوابط المقررة بالمادة (٣٨) منه، وأخصها تقدير كفاية الموظف بمرتبة كفء على الأقل عن العامين الأخيرين، وهى المرتبة التالية مباشرة لأعلى مراتب تقرير الكفاية المنصوص عليها في هذا القانون، وهى مرتبة (ممتاز)، ومؤدى ذلك أنه يجوز منح الموظف الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة (كفء) العلاوة متى توافرت بشأنه الشروط الأخرى المقررة في القانونين آنفي الذكر، كل في المجال الزمنى لسريان أحكامه.

ولما كان ذلك، وكانت مراتب تقدير كفاية أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المخاطبين بأحكام قانون الإدارات القانونية سالف الذكر، الخاضعين للتفتيش، هي (ممتاز)، و(جيد)، و(متوسط)، و(دون المتوسط)، و(ضعيف)، وكان الثابت من مقابلة هذه المراتب بمراتب تقدير الكفاية المنصوص عليها في قانونى الخدمة المدنية سالفي الذكر– بحسب المجال الزمنى لسريان كل منهما– أن مرتبة (جيد) من مراتب تقدير الكفاية المنصوص عليها في القانون المذكور أولا تحتل المرتبة الثانية لأعلى هذه المراتب،

وهى مرتبة (ممتاز)، وأن مرتبة (كفء) المنصوص عليها في قانونى الخدمة المدنية المذكوريْن تحتل هي الأخرى المرتبة الثانية لأعلى مراتب تقدير الكفاية في هذين القانونين، وإذ أجاز المشرع في كل من قانونى الخدمة المدنية المشار إليهما منح الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة (كفء) علاوة تشجيعية بالنسبة المقررة، حال توفر الشروط الأخرى، حسبما سبق بيانه، ومن ثم يتعين إعمالا لصحيح قواعد التفسير بسط هذا الحكم ليسرى على أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه، الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة (جيد) على نحو يجوز معه قانونًا منح هؤلاء الأعضاء تلك العلاوة حال استيفائهم باقي الشروط المقررة بموجب قانونى الخدمة المدنية سالفي الذكر.

وترتيبًا على ما تقدم، فإن القرار رقم ٣٥٨ لسنة ٢٠١٥ الصادر بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٢ بمنح العاملين بالإدارة القانونية للهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات– ومن بينهم المعروضة حالته/. – الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة جيد، علاوة تشجيعية وفقًا لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥م– الملغى– والمعتمد نفاذه خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢م إلى ٢٠١٦/١/٢٠م، قد صادف صحيح حكم القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٧٥٣، بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٤، جلسة ٢٠١٩/١١/٢٧، ملف رقم ٢٠٥٦/٤/٨٦)[٦]

الفتوى رقم (٥٠): مدى أحقية مدير عام الإدارة القانونية بالهيئة العامة للأرصاد الجوية في الحصول على العلاوة التشجيعية

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد حدد شروطًا يتعين على جهة الإدارة التزامها وعدم مجاوزتها عند تقريرها منح العامل علاوة تشجيعية، وذلك بأن تكون كفايته قد قدرت بمرتبة ممتاز عن

[٦] ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١١٢٦ لسنة ٢٠١٨، بتاريخ ٢٥ / ٧ / ٢٠١٨، جلسة ١١ / ٧ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠١٤.

العامين الأخيرين، وأن يكون قد بذل جهدًا خاصًا، أو حقق اقتصادًا في النفقات، أو رفعًا لمستوى الأداء، وألا يكون قد سبق منحه هذه العلاوة في العام السابق. وحصول العامل على تقدير كفاية بمرتبة ممتاز رهين بكون العامل خاضعًا لنظام تقدير الكفاية، حيث لا مجال لمنح هذا التقدير إلا لمن هو خاضع لهذا النظام. لذا فإن غير الخاضع له يكون مستبعدًا قانونًا من نظام المخاطبين بقواعد العلاوة التشجيعية.

وأن القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه خصّ شاغلي وظائف الإدارات القانونية بنظام مستقل عن السلطات الرئاسية بالجهات التي يعملون بها، واستثنى صراحة شاغلي وظائف مدير عام إدارة قانونية من الخضوع لنظام تقارير الكفاية، ومن ثم فلا يستحق أي منهم العلاوة التشجيعية لكونهم غير مخاطبين بأحكامها، مستبعدين من نطاق تطبيقها، ولا يصح في هذا الشأن الأخذ بما قررته المادة (٢٦) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ من إخضاع شاغلي الوظائف القيادية الإشرافية لنظام قياس كفاية الأداء على شاغلي وظيفة مدير عام إدارة قانونية باعتبارهم من شاغلي الوظائف العليا، لتعارض ذلك مع أحكام النظام الوظيفي لأعضاء الإدارات القانونية الذى نص صراحة على استثناء شاغلي الوظيفة المشار إليها من الخضوع لنظام التفتيش، ومن ثم فإنه – وبناء على ما تقدم– لا يجوز منح مدير عام الشئون القانونية بالهيئة المشار إليها علاوة تشجيعية لكونه غير خاضع لنظام تقدير الكفاية المقرر بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٣٤٤، بتاريخ ٢٠١٩/٣/١٤، جلسة ٢٠١٩/٢/١٣، ملف رقم ٢٠٣٧/٤/٨٦)

فتوى رقم (٥١): مدى جواز منح الموظفين المنتدبين كل الوقت لجهاز تنظيم إدارة المخلفات التابع لوزارة البيئة، العلاوة التشجيعية

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، تولى بالتعريف مفهوم الوحدة بأنها الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، ومفهوم الموظف بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، كما تولى بالتحديد طرق شغل الوظائف الخاضعة لأحكامه وجعل من بينها طريق الندب، وهو طريق مؤقت لشغل الوظيفة يتولى بموجبه الموظف عمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته، أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة، في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى، لمدة لا تجاوز أربع سنوات، ويتقاضى الموظف المنتدب ندبًا كليًّا كامل أجره الوظيفي والمُكمل من الجهة المنتدب إليها، كما تتولى تلك الجهة إعداد التقرير النهائي لتقويم أدائه إذا ما كانت المدة التي قضاها بها ستة أشهر فأكثر، ومرد ذلك أن الجهة المنتدب إليها الموظف ندبًا كليًّا ويباشر فيها عمله كامل الوقت هي من تفيد بشكل مباشر من ثمار هذا العمل، وبهذه المثابة تغدو المُلزَمة بأداء كامل أجره من موازنتها، فضلًا عن كونها الأقدر على تقويم أدائه بحكم اتصالها بعمله اتصالًا مباشرًا كامل الوقت، وهو ما لا يتوافر بشأن جهة عمله الأصلي طوال مدة بقائه في الندب الكلي.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع أجاز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥٪) من أجره الوظيفي بتوافر شروط محددة على سبيل الحصر، وذلك بأن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفء على الأقل عن العامين الأخيرين، وألا يُمنح هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام، وألا يزيد عدد الموظفين الذي يُمنحونها في سنة واحدة على (١٠٪) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى وظيفي من كل مجموعة نوعية على حدة، فإذا كان عدد الموظفين أقل من عشرة تُمنح العلاوة لواحد منهم، كما حدد المشرع قواعد المفاضلة حال التزاحم بين المرشحين المستوفين لشروط الحصول على تلك العلاوة، وذلك

بأن تكون الأولوية للأعلى مرتبة في تقويم الأداء عن السنتين الأخيرتين، فالأعلى في مجموع الدرجات، فالأقدم في ذات المستوى الوظيفي.

وتلاحظ للجمعية العمومية أن المشرع لم يقصر منح العلاوة التشجيعية على من يشغل الوظيفة العامة بإحدى طرق شغلها دون الأخرى، بل أورد في هذا الصدد نصًّا عامًّا مؤداه جواز منح "الموظف" تلك العلاوة حال استيفائه الشروط والضوابط اللازمة لذلك، وبهذه المثابة، وإعمالا لصراحة النص وما تقتضيه عموم عبارته وإطلاقه، فإن كل من يصدُق عليه وصف الموظف بشغله إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة بإحدى الطرق المقررة قانونًا، وهي التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، يحق له التزاحم مع أقرانه من شاغلي الوظائف في ذات المستوى الوظيفي بالمجموعة النوعية الواحدة للحصول على العلاوة التشجيعية، حال استيفاء الشروط والضوابط اللازمة في هذا الصدد، والقول بغير ذلك بأن يقتصر منح العلاوة التشجيعية على من يشغل الوظيفة بإحدى طرق شغلها دون الأخرى، كمن يشغلها بطريق التعيين دون الندب، إنما يعد تخصيصًا للنص دون مُخصص، ويمثل خروجًا على مقصد المشرع الذي عبر عنه بلفظ صريح عام لا يقبل الاجتهاد أو التأويل، لاسيما أن الندب يظل بالرغم من ذلك إحدى الطرق المقررة قانونًا لشغل الوظيفة العامة، ويترتب عليه اضطلاع الموظف المنتدب انتداباً كُليًا بمسئوليات وواجبات الوظيفة المنتدب إليها، وأحقيته في التمتع بالمزايا المالية المقررة لها، حيث يحصل على أجره الوظيفي وأجره المُكمل طوال مدة الندب من الجهة المُنتدب إليها، ولا يغير مما تقدم القول بإسناد الاختصاص بمنح العلاوة التشجيعية إلى جهة العمل الأصلية دون الجهة المنتدب إليها الموظف، ذلك بأن هذا النظر مردود بأن إسناد الاختصاص إلى جهة ما لا يكون إلا بنص صريح، وقد خلت نصوص قانون الخدمة المدنية المشار إليه من إسناد الاختصاص بالترشيح ومنح العلاوة التشجيعية إلى جهة العمل الأصلية، وفضلًا عن ذلك فإن البيّن من مطالعة الأحكام الخاصة باستحقاق العلاوة التشجيعية أنها تدور حول ضابط أساسي يتمثل فيما يظهره الموظف من تميز في أداء عمله على نحو يغدو

معه مستحقًّا الإثابة، ومتى كان الموظف المُنتدب كليًا يُمارس عمله في الجهة المُنتدب إليها وهي التي تتولى إعداد التقرير النهائي عن تقويم أدائه إذا ما كانت مدة ندبه ستة أشهر فأكثر، وهو ما يجعلها الجهة ذات الاتصال المباشر بكافة شئونه الوظيفية، والأقدر بحكم ذلك على تحديد مدى استحقاقه العلاوة التشجيعية في ضوء الشروط والضوابط المحددة قانونًا لمنحها، كما أنها هي الأقدر على تحديد مدى توافر عناصر الأفضلية التي تميزه عن أقرانه من المترشحين للحصول على العلاوة، وفقًا لقواعد المُفاضلة التي حددها المشرع، والقول بغير ذلك يؤدي إلي حرمانهم من العلاوة التشجيعية خلال فترة الندب الكُلي، والتي قد تصل إلي أربع سنوات، حيث لا يجوز لجهة عملهم الأصلية منحهم هذه العلاوة طوال هذه الفترة.

كما لا يغير مما تقدم القول بأن منح الموظف المنتدب ندبًا كليًّا العلاوة التشجيعية يترتب عليه ازدياد أجره الوظيفي بنسبة (٥٪) بما يتمثل في مقدار العلاوة التي ضُمت إليه، وأن تلك الزيادة ستلازمه في أجره الوظيفي بعد انتهاء مدة ندبه وعودته إلى وظيفته الأصلية بالجهة المنتدب منها، ذلك بأنه ليس من غضاضة في هذا الأمر ما دامت الزيادة في الأجر الوظيفي قامت على أسباب موضوعية مشروعة تحققت في شأن الموظف أثناء مدة ندبه ندبًا كليًّا، ويظل مستحقًّا تلك الزيادة بعد انتهاء فترة ندبه وعودته إلى وظيفته الأصلية، ومتى كان الأمر كذلك فإنه يجوز لجهاز تنظيم إدارة المخلفات منح العلاوة التشجيعية للموظفين المنتدبين به ندبًا كليًّا حال استيفائهم الشروط والضوابط المقررة لذلك.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الرئيس التنفيذي لجهاز تنظيم إدارة المخلفات– الذي تم إنشاؤه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٣٠٠٥) لسنة ٢٠١٥ ليكون جهازًا خدميًّا مستقلا يتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ويتبع وزير البيئة– قامت بترشيح بعض الموظفين بالجهاز للحصول على العلاوة التشجيعية لعام ٢٠١٨، وتضمنت أسماء المرشحين بعض العاملين المعينين بالجهاز وآخرين منتدبين به ندبًا كُليًا، إلا أن لجنة الموارد البشرية بالجهاز

انتهت إلى استبعاد العاملين المنتدبين من نطاق الترشيح للحصول على تلك العلاوة، فمن ثم فإن ذلك المسلك يضحى مخالفًا لصحيح القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٤، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٨٥)

فتوى رقم (٥٢): مدى أحقية الموظف المنتدب أو الحاصل على إجازة في الحصول على العلاوة التشجيعية

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ نظم منح العلاوات لشاغلي الوظائف من المستوى الأول (ب) فما دونها وأجاز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية، وعهد إلى لجنة الموارد البشرية النظر في منح تلك العلاوة وحدد شروط منحها بأن تكون كفاية العامل قدرت بكفء على الأقل عن العامين الأخيرين وألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مره كل ثلاثة أعوام وألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في السنة الواحدة على (١٠٪) من عدد الموظفين في وظائف كل مستوى من كل مجموعة نوعية على حدة وإذا كان عدد الموظفين أقل من عشرة في تلك الوظائف تمنح العلاوة لواحد منهم فقط، كما نظم قواعد الندب أو الإعارة وجعل على الجهة المنتدب إليها العامل صرف كامل أجره، كما منح الموظفة الحق في الحصول على إجازة لرعاية طفلها لمدة عامين في المرة الواحدة على ألا تجاوز ستة أعوام طوال مدة خدمتها، وحددت اللائحة التنفيذية معايير المفاضلة في حالة التزاحم عند منح العلاوة التشجيعية بثلاثة معايير تبدأ بالأعلى في مرتبة الحصول على تقويم الأداء فالأعلى في مجموع الدرجات فالأقدم في ذات المستوى الوظيفي.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان البين من الأوراق أن المعروضة حالتها الأولى السيدة/. تشغل وظيفة مهندس إلكترونيات ثان بالمجموعة النوعية لوظائف الهندسة وبداية تعيينها في ٢٠٠٨/٦/١ وحاصلة على تقرير كفاية في العامين

٢٠١٥، ٢٠١٦ بمرتبة ممتاز بواقع ٩٤ درجة في كل من العامين المشار إليهما ولم يسبق لها الحصول على علاوة تشجيعية خلال عمرها الوظيفي، وقد صدر القرار رقم ٤٨٨ بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢٣ بندبها للعمل بمصلحة الجمارك.

ولما كانت العلاوة التشجيعية التي قررتها السلطة المختصة بدار الكتب والوثائق القومية قد قررت بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٢ بموجب القرار رقم ١٢٦ وتم منحها إلى السيد.–الموظف بذات المستوى الوظيفي والمجموعة النوعية التي تشغلها المعروض حالتها – على سند من استيفائه لشروط منحها المقررة في القانون ولائحته التنفيذية حيث إن تقريري كفايته عن العامين ٢٠١٥ و٢٠١٦ (العامين الأخيرين السابقين على إقرار تلك العلاوة) بمرتبة ممتاز بواقع ٩٤ درجة ويشغل الدرجة الثانية بذات المجموعة الوظيفية للمعروضة حالتها وتاريخ بداية تعيينه هو ذاته تاريخ تعيين المعروض حالتها علاوة على أنهما اثنان فقط في ذات المجموعة النوعية المقرر لها العلاوة التشجيعية وفي ذات أقدمية الدرجة التي يشغلانها. ومن ثم يكون كل منهما قد استوفى الشروط المقررة قانونًا لجواز منحه العلاوة التشجيعية، وتساويا في معايير المفاضلة التي حددتها اللائحة التنفيذية، الأمر الذى يضحى معه اختيار أي منهما لمنحه العلاوة التشجيعية وفقًا لما تقرره السلطة المختصة في هذا الشأن، فإذا ما ارتأت منحها للقائم بالعمل داخل الوحدة وليس للمنتدب للعمل في وحدة أخرى، فلا تثريب عليها في ذلك.

وفيما يتعلق بالمعروضة حالتها الثانية السيدة /. ، فإنها تشغل الدرجة الثالثة (ج) بالمجموعة النوعية لوظائف الهندسة، وتقرير كفايتها عن عام ٢٠١٦ بمرتبة ممتاز بواقع ٩٠ درجة ولا يوجد لها تقرير كفاية عن عام ٢٠١٥، ولما كان المستوى الوظيفي والمجموعة النوعية التي تشغلها المعروضة حالتها يشغله خمسة موظفين فقط، فإن العلاوة تستحق لواحد منهم فقط، ولما كانت المعروضة حالتها قد حصلت على أجازه رعاية طفل بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٠ فمن ثم تضحى غير شاغلة فعليًا للوظيفة عند إقرار العلاوة المشار إليها وأولى منها في الحصول عليها من يشغل فعليًا الوظيفة.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى عدم أحقية المعروضة حالتيهما في الحصول على العلاوة التشجيعية المقررة للعاملين بدار الكتب والوثائق القومية عن عام ٢٠١٧، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٢٦ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ١٩٩٦/٢٩/٢٣، جلسة ٩ / ٢ / ٢٠١٩، رقم الصادر ١١٥٨ بتاريخ ٧ / ٤ / ٢٠١٩)

الفتوي رقم (٥٣) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية المحامي بإدارة الشئون القانونية المركزية بالهيئة في صرف العلاوة التشجيعية في ذات وقت صرف حافز الأداء المتميز، مع استنزال قيمة العلاوة من قيمة الحافز.

استعرضت هيئة اللجنة الثانية للفتوي ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من " عدم جواز الجمع بين العلاوة التشجيعية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢، وحافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥، بحسبان أن سبب منحهما هو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما، بما مؤداه أنهما يتفقان في مناط الاستحقاق، ومن ثم فإنه يحظر الجمع بينهما، وإعمال هذا الحظر يكون بتجنب الازدواج في هذا المنح أو الاستحقاق في حدود منطقة التداخل بين المناطين" (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٨٧٥ لسنة ٢٠١٦، بتاريخ ٢٠١٦/١٠/١٥ جلسة ٢٠١٦/٩/٥ ملف رقم ١٨٠٨/٤/٨٦)

وحيث إن العاملين المدنيين بالدولة كانت تسري عليهم – قبل صدور قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ – أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ المعدل بقراره رقم ٨٢٧ لسنة ١٩٨٣ والصادر بشأنه فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع سالفة الذكر، والتي حظرت الجمع بين كل من العلاوة التشجيعية وحافز الأداء المتميز بحسبان أن سبب منحهما هو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما، بما مؤداه

أنهما يتفقان في مناط الاستحقاق، وبناء على ما تقدم والتزامًا بالمسألة الواردة بطلب الرأي – وبغض النظر عن مدى مشروعية صرف المعروضة حالته حافز الأداء المتميز من عدمه – فإنه لا يجوز للمعروضة حالته صرف العلاوة التشجيعية وحافز الأداء المتميز معا في ذات الوقت

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة ٧٤/٣٢٧، جلسة ٢٠٢٠/٦/٢٧، ملف إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والإعلام والسياحة والآثار والقوى العاملة رقم ٢٠٨٣/٢٩/٢٣، رقم الصادر ٢٥٨١ بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٤)

المادة ٣٩ (حافز التميز العلمي)

يستحق الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي.

ويمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها.

ويكون حافز التميز العلمي المشار إليه بنسبة (٧٪) من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر:

٢٥ جنيهًا شهريًا لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط.

٥٠ جنيهًا شهريًا لمن يحصل على مؤهل عال.

٧٥ جنيهًا شهريًا لمن يحصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل.

١٠٠ جنيه شهريًا لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل.

٢٠٠ جنيه شهريًا لمن يحصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها.

وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز، على ألا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي.

الفتوى رقم (٥٤): بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني فيما يأتي:

١- مدى أحقية السيدة/. في الاستمرار في صرف حافز التميز العلمي لحصولها على درجة الدكتوراه تطبيقًا لنص المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وذلك دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف لها لحصولها على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها.

٢- مدى جواز إعادة النظر في منح السيد/. حافز التميز العلمي لحصوله على درجة الدكتوراه تطبيقًا لحكم المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية وذلك في ضوء سبق منحه حافز الأداء المتميز لحصوله على الدرجة ذاتها تطبيقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م المشار إليه، وكذا مدى أحقيته في الصرف دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف له لحصوله على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء المذكور أخيرًا، من عدمه.

استبان للجمعية العمومية أن المشرع بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م قد انتهج نهجًا جديدًا فيما يتعلق بالأجور والمرتبات والحوافز المادية والعينية المُستحقة للمخاطبين بأحكامه، حتى تتناسب مع التغيرات الاقتصادية في المجتمع، وحرصًا من المشرع على حثّ العاملين نحو المداومة على تحصيل العلم من شتى مشاربه، وتنمية مهاراتهم العلمية، من أجل الارتقاء بمستواهم العلمي، والذى يؤثر بشكل ايجابي في أداء الوظيفة المنوطة بهم، ويعود بالنفع على سير العمل بانتظام واطّراد، فقد أفصحت المادة (٣٩) من القانون المذكور صراحة على

استحقاق الموظف الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو الفئات المالية المنصوص عليها بصلب المادة أيهما أكبر، ويُمنح هذا الحافز إذا حصل الموظف على مؤهل متوسط أو فوق متوسط، أو مؤهل عال، أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يتم منحه حافز تميز علمي آخر إذا حصل الموظف على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، بما مؤداه أنه في حال حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة خلاف درجة الدكتوراه، فإنه يستحق صرف حافز التميز العلمي المشار إليه، وإذا ما حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، فإنه يستحق صرف حافز تميز آخر بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر بالإضافة إلى الحافز الذى كان يحصل عليه، ويُحظر منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي، وناطت باللائحة التنفيذية تحديد شروط وضوابط منح الحافز، وقد جاءت المادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور مبينة الشروط الواجب توافرها لمنح هذا الحافز، وهى: ١-أن يحصل الموظف على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم فإن من يحصل على المؤهل الأعلى قبل التحاقه بالخدمة لا يستحق صرف هذا الحافز. ٢- أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق الحافر فقد أوضحت المادة المذكورة في عَجُزها التاريخ المعول عليه لاستحقاقه، وهو اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف، ويتعين على إدارة الموارد البشرية بالوحدة التي يعمل بها الموظف بعد تقديم طلب الحصول على الحافز أن تعرض على السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا والإشرافية خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب، وعلى لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع لها تال لتقديم الطلب

المذكور، بيانًا بالموظفين الذين تتوافر فيهم شروط الحصول على الحافز وذلك لاعتماد منحهم حافز التميز العلمي وفقًا للمؤهل العلمي الحاصلين عليه.

واستعرضت الجمعية العمومية– كذلك– ما استقر عليه القضاء والإفتاء من أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وأن مركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة ليس مركزًا تعاقديًّا أو جامدًا لا يقبل المساس أو التغيير، وإنما هو مركز قانوني عام يخضع للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسرى على الموظف بأثر حالٍّ مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في القانون يقرر الأثر الرجعي.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها الأولى السيدة/. تعمل بمديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٤/٧/١م، وبتاريخ ٢٠٠٩/٤/٩م حصلت على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وبناءً عليه صدر قرار مدير مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٩م بمنحها حافز الأداء المتميز بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا اعتبارًا من ٢٠٠٩/٦/٣م (تاريخ اعتماد السلطة المختصة محضر لجنة شئون العاملين)، وذلك تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م، وبتاريخ ٢٠١٥/٥/١٩م حصلت على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، وبتاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥م أصدر مدير مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس القرار رقم (٢١) لسنة ٢٠١٧م بمنحها حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه تطبيقًا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية، وإذ سبق أن حصلت المعروضة حالتها على درجة الماجستير في إدارة الأعمال أثناء الخدمة، وقد أدركها القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وإذ أُعيد– بموجب هذا القانون– تنظيم مسألة منح حافز تميز علمي للموظفين الذين يحصلون على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، ومن ثم فإنها تستحق

صرف حافز التميز العلمي لحصولها على درجة الماجستير أثناء الخدمة تطبيقًا لأحكام المادة (٣٩) من القانون المذكور، لتوافر كافة شروط منح هذا الحافز في شأنها وذلك بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفي أو (١٠٠) جنيه أيّهما أكبر اعتبارًا من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ودون الحاجة إلى العرض على لجنة الموارد البشرية المنصوص عليها بالمادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور، لسبق اعتماد حصولها على حافز الأداء المتميز وفقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م من لجنة شئون العاملين والتي حلّت محلها لجنة الموارد البشرية سالفة الذكر، كما تستحق– وبحكم اللزوم– الجمع بين هذا الحافز وحافز التميز العلمي الذى سبق منحه لها لحصولها على درجة الدكتوراه، وذلك تطبيقًا لما أفصحت عنه صراحة المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية سالفة البيان من أحقية العامل الذى يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها في الحصول على حافز تميز علمي آخر بخلاف ما كان يحصل عليه نظير حصوله على مؤهل أعلى أثناء الخدمة.

وفيما يتعلق بالمعروضة حالته الثاني السيد/. فإن الثابت من الأوراق أنه يعمل بمديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٢/٥/١م، وكان قد حصل قبل تعيينه على درجة الماجستير في القانون عام ٢٠٠١م (دبلوم الدراسات العليا في القانون الجنائي عام ٢٠٠٠م، ودبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص عام ٢٠٠١م)، وبناءً عليه صدر قرار مدير مديرية التربية والتعليم بالسويس بمنحه حافز الأداء المتميز بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا وذلك تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م سالف الذكر (اعتبارًا من ٢٠٠٥/٥/٩م– اليوم التالي لتاريخ نشر القرار المذكور أخيرًا)، وبتاريخ ٢٠١٥/٨/٤م حصل على درجة الدكتوراه في القانون، وإزاء ذلك، وبتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩م أصدر مدير مديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس القرار رقم (٣٠٦) لسنة ٢٠١٦م بمنحه حافز الأداء المتميز لحصوله على درجة الدكتوراه بمقدار (٢٠٠) جنيه شهريًّا اعتبارًا من ٢٠١٦/٨/١٨م (تاريخ اعتماد السلطة

المختصة محضر لجنة شئون العاملين) تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م، وبتاريخ ٢٠١٧/٩/١٢م تقدم بطلب للسيد/ مدير مديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس ملتمسًا فيه الموافقة على منحه حافز التميز العلمي لحصوله على درجة الدكتوراه، والجمع بينه وبين حافز الأداء المتميز الذى كان يُصرف له لحصوله على درجة الماجستير، ولما كان ما تقدم، وإذ حصل المعروضة حالته على درجة الدكتوراه أثناء الخدمة وتوافرت في شأنه شروط منح حافز التميز العلمي على وفق المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، فإنه يتعين منحه هذا الحافز بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر، مع مراعاة عدم خصم حافز الأداء المتميز الذى مُنح له بمناسبة حصوله على درجة الماجستير تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م سالف البيان بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا، ذلك أن القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية لم يتضمن نصًّا يحظر الجمع بين ما كان يحصل عليه العامل من حوافز مالية كانت تُصرف له بمناسبة حصوله على مؤهل أعلى بناءً على قاعدة قانونية قائمة وسارية وقت صدور القرار بالأحقية في الصرف، وما عسى أن يُصرف له من حوافز مالية لحصوله على مؤهلات أعلى تطبيقًا لأحكام القانون المذكور، بل نص صراحة على حصول الموظف الذى يحصل على درجة الدكتوراه اثناء الخدمة على حافز تميز آخر بالإضافة إلى ما يحصل عليه لحصوله على درجة الماجستير.

لـذلـك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولا: أحقية المعروضة حالتها السيدة/. في صرف حافز التميز العلمي لحصولها على درجة الماجستير بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفي أو (١٠٠) جنيه أيّهما أكبر اعتبارًا من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، وكذا أحقيتها في الجمع بينه وحافز التميز العلمي السابق منحه لها لحصولها على درجة الدكتوراه.

ثانيًا: أحقية المعروضة حالته السيد/. في صرف حافز التميز العلمي لحصوله على درجة الدكتوراه بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر، وذلك وفقًا لنص المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، ومع مراعاة ألا يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى سبق منحه له لحصوله على درجة الماجستير.

(فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع – رقم التبليغ ١٨٠٨ بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٧ – ملف رقم ١٩٩٦/٤/٨٦ – جلسة ٢٠٢٠/٨/٢٦)

<u>الفتوى رقم (٥٥): شروط استحقاق حافز التميز العلمي – مدي الاحقية في صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من الاجر الوظيفي أو (٧٥ جنيهًا) أيهما أكبر لمن يحصل على المؤهل العلمي الأعلى قبل التعيين</u>

المشرع بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م انتهج نهجًا جديدًا فيما يتعلق بالأجور والمرتبات والحوافز المادية والعينية المستحقة للمخاطبين بأحكامه، واستمرارًا منه في تشجيع الموظف على التعلم والبحث العلمي والابتكار، فقد أفصحت المادة (٣٩) منه صراحة على استحقاق الموظف الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو المبلغ المالي المحدد بصلب المادة أيهما أكبر، ويُمنح هذا الحافز إذا حصل الموظف على مؤهل متوسط أو فوق متوسط، أو مؤهل عال، أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يتم منحه حافز تميز علمي آخر إذا حصل الموظف على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، بما مؤداه أنه في حال حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة خلاف درجة الدكتوراه، فإنه يستحق صرف حافز التميز العلمي المشار إليه، وإذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يستحق حافز تميز آخر بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي أو (٢٠٠)

جنيه أيهما أكبر بالإضافة إلى الحافز الذى كان يحصل عليه، ويُحظر منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي، وناطت باللائحة التنفيذية تحديد شروط وضوابط منح الحافز، وقد جاءت المادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور مبينة الشروط الواجب توافرها لمنح هذا الحافز، وهى: ١- أن يحصل الموظف على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم فإن من يحصل على المؤهل الأعلى قبل التحاقه بالخدمة فإنه لا يستحق صرف الحافز المذكور. ٢-أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق الحافز فقد أوضحت المادة المذكورة في عَجُزها تاريخ استحقاقه وهو اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة إلى شاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها عُيّنت بمصلحة ... بتاريخ ٢٠١٢/٤/١م، وكانت قد حصلت بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٧م- أي قبل التعيين- على دبلوم الدراسات العليا في (الحاسبات الآلية في المجالات التجارية)، كما حصلت بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/١٦م- قبل التعيين أيضًا- على دبلوم الدراسات العليا في (الطرق الكمية)، وعقب صدور القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، تقدمت بطلب لصرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) منه بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفي أو (٧٥ جنيهًا) أيهما أكبر لحصولها على مؤهل أعلى، وإذ تخلف في شأنها شرط من شروط منح هذا الحافز وهو الحصول على المؤهل العلمي الأعلى أثناء الخدمة فإنها لا تستحق صرفه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٨٣٠، بتاريخ ٢٨ / ٤ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٥ / ٣ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٥٨/٤/٨٦)[٧]

---

[٧] ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٦٦ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٩ / ١ / ٢٠٢٠، جلسة ٨ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٥٠.

الفتوى رقم (٥٦): مدى جواز الجمع بين العلاوة التشجيعية المقررة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م وحافز التميز العلمي المقرر بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

استبان للجمعية العمومية أن المشرع بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م قد انتهج نهجًا جديدًا فيما يتعلق بالأجور والمرتبات والحوافز المادية والعينية المستحقة للمخاطبين بأحكامه، واستمرارًا منه في تشجيع الموظف على التعلم والبحث العلمي والابتكار، فقد أفصحت المادة (٣٩) من القانون المذكور صراحة على استحقاق الموظف الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو الفئات المالية المنصوص عليها بصلب المادة أيهما أكبر، ويُمنح هذا الحافز إذا حصل الموظف على مؤهل متوسط أو فوق متوسط، أو مؤهل عال، أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يتم منحه حافز تميز علمي آخر إذا حصل الموظف على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها، بما مؤداه أنه في حال حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة خلاف درجة الدكتوراة، فإنه يستحق صرف حافز التميز العلمي المشار إليه، وإذا حصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها يستحق حافز تميز آخر بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي أو (٢٠٠) جنيه أيهما أكبر بالإضافة إلى الحافز الذى كان يحصل عليه، ويُحظر منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي، وناطت باللائحة التنفيذية تحديد شروط وضوابط منح الحافز، وقد جاءت المادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور مبينة الشروط الواجب توافرها لمنح هذا الحافز، وهى: ١-أن يحصل الموظف على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم فإن من يحصل على المؤهل الأعلى قبل التحاقه بالخدمة فإنه لا يستحق صرف الحافز المذكور. ٢-أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وفيما

يتعلق بتاريخ استحقاق الحافر، فقد أوضحت المادة المذكورة في عَجُزها التاريخ المعول عليه لاستحقاقه وهو "اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف"، ويتعين على إدارة الموارد البشرية بالوحدة التي يعمل بها الموظف بعد تقديم طلب الحصول على الحافز أن تعرض على السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا والإشرافية خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب، وعلى لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع لها تالٍ لتقديم الطلب المذكور بيانًا بالموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على الحافز وذلك لاعتماد منحهم حافز التميز العلمي وفقًا للمؤهل العلمي الحاصلين عليه.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه الإفتاء والقضاء من أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة ليس مركزًا تعاقديًّا أو جامدًا لا يقبل المساس أو التغيير، وإنما هو مركز قانوني عام يخضع للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسرى على الموظف بأثر حالٍّ مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في القانون يقرر الأثر الرجعي.

وخلُصت الجمعية العمومية إلى أن سبب منح العلاوة التشجيعية وحافز التميز العلمي، هو الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الدكتوراة أو ما يعادلها، بما مؤداه أنهما يتفقان في مناط الاستحقاق، ومن ثم فإنه يُحظر الجمع بينهما، وإعمال هذا الحظر يكون بتجنب الازدواج في هذا المنح أو الاستحقاق في حدود منطقة التداخل بين المناطين، وبناءً عليه فإنه يتعين خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز التميز العلمي حال استحقاقه.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته السيد/. يعمل بالهيئة العامة للطرق والكباري والنقل البرى اعتبارًا من ١٩٩٢/٤/١م، وبتاريخ ٢٠٠١/٣/٢٠م أصدر رئيس مجلس إدارة الهيئة المذكورة القرار رقم (٧٢) لسنة ٢٠٠١م بمنحه علاوة تشجيعية مقدارها خمسة جنيهات لحصوله على دبلوم الدراسات العليا في المراجعة (مدة الدراسة به سنتان)– دور مايو ٢٠٠٠م على وفق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م، وبتاريخ ٢٠١٧/٣/١٥م تقدم بطلب يلتمس فيه صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٥ جنيهًا) أيهما أكبر، وإذ توافرت في شأنه شروط منح هذا الحافز فإنه يتعين على الهيئة العامة للطرق والكباري والنقل البرى منحه حافز التميز العلمي على وفق المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٥) جنيهًا أيهما أكبر، وذلك اعتبارًا من تاريخ اعتماد لجنة شئون الموارد البشرية، مع مراعاة وجوب استنزال فئة العلاوة التشجيعية التي يحصل عليها من قيمة الحافز المذكور لعدم جواز الجمع بينهما

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالته السيد/. في صرف حافز التميز العلمي على وفق المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٥) جنيهًا أيهما أكبر، وعدم أحقيته في الجمع بينه وبين العلاوة التشجيعية التي يحصل عليها تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٦، بتاريخ ٢٩ / ١ / ٢٠٢٠، جلسة ٨ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٥٠)

الفتوى رقم (٥٧): مدى جواز الجمع بين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه وحافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير طبقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوي ان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ لم يجعل مناط استحقاق حافز الأداء المتميز مجرد حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى (الماجستير أو الدكتوراة أو ما يعادلهما) فحسب، وإنما اشترط إلى جانب ذلك بعض الشروط منها أن يحقق هذا العامل مستوى أداء متميز، وبذلك فإن هذا الحافز ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى والتي لا ترتبط في أصل تقريرها بمستوى أدائه طبقًا لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر استنادًا للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، كما أنه ليس من جنس الحوافز المادية والمعنوية التي يجرى منحها بقرار من السلطة المختصة، وليس بقرار من رئيس مجلس الوزراء إعمالًا للمادة (٥٠) من القانون ذاته –وتقابلها المادة (٥١)من لائحة العاملين بالهيئة – والتي يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل بغض النظر عن المؤهل الذي يحمله، الأمر الذي يكشف عن أن القرار رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه الصادر بتقرير الحافز المذكور لم يصدر استنادًا إلى أي من هاتين المادتين انفرادًا، وإنما مزج بينهما بلوغًا إلى استحداث حكم جديد لم يجر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، اجتزأ فيه ذلك القرار، دون مسوغ مقبول، الشرط الأول لاستحقاق حافز الأداء المتميز وهو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما من المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة دون الالتزام بما قررته هذه المادة من أن يكون الحصول على الدرجة العلمية أثناء الخدمة، وألا يتوقف استحقاق هذه العلاوة على مستوى أداء العامل، بينما اجتزأ من المادة (٥٠) من القانون ذاته، ارتباط استحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل، دون التزام بإطلاق الحق في الحصول عليه لجميع العاملين

المتميزين في مستوى الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم نزولًا على صحيح حكم هذه المادة، وناط هذا القرار في مادته الخامسة بوزير الدولة للتنمية الإدارية مهمة وضع ضوابط استحقاق الحافز المذكور وأحوال تخفيضه والحرمان منه، وتنفيذًا لذلك صدرت قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليها سلفًا متضمنة شروط وضوابط استحقاق هذا الحافز وأحوال تخفيضه والحرمان منه وذلك على التفصيل الوارد بها. (يراجع في هذا المعنى فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ١٥٠/١/٥٨ جلسة ٢٠٠٦/١١/١٥)

وبتطبيق ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن السيدة /. من العاملين بالجهاز بوظيفة كبير أخصائيين بدرجة مدير عام قطاع الشؤون الفنية، وقد حصلت على درجة الماجستير في علوم البيئة عام ٢٠٠٩ وبناء عليه حصلت على علاوة تشجيعية بالقرار الإداري رقم ٢٥٩ لسنة ٢٠٠٩ طبقًا لنص المادة (٩٧) من اللوائح العامة للجهاز وتم منحها حافز أداء متميز بفئة (١٠٠ جنيه) شهريًا بناء على قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ بتقرير منح هذا الحافز في ظل سريان قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كما حصلت على درجة الدكتوراه في الفلسفة في العلوم البيئية عام ٢٠١٨ وتقدمت بطلب للحصول على حافز التميز العلمي طبقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، وتم منحها الحافز المقرر لدرجة الدكتوراه بفئة (٢٠٠ جنيه) بالقرار الإداري رقم (٥٧) لسنة ٢٠١٩، وبتاريخ ٢٠١٩/٣/١٢ تقدمت المعروضة حالتها بطلب تلتمس فيه الموافقة على الجمع بين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه وقدره (٢٠٠ جنسه) وحافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير وقدره (١٠٠ جنيه)

ولما كان نص المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية واضحًا وصريحًا في أنه يستحق الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي، ويمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على دبلومه مدتها سنتان دراسيتان

على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنه دراسية على الأقل، كما يمنح الموظف حافز تميز أخر إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، وأن النص فرق بين من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها واستحقاقه للحافز، وبين من يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، في أن أعطى للأخير حافز تميز آخر ويعنى ذلك جليًا أن يكون اضافيًا على ما سبق الحصول عليه طالما أنه لن يكون منحه عن ذات المستوى، الامر الذي يؤدي بنتيجة مؤداها جواز الجمع بين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه وحافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير، ومما يؤيد ذلك أن المشرع في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ حظر الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لذات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراة أو الحصول على درجة الماجستير) أيًا كان نوعها، ولو أنه كان يريد حظر الجمع بين الحافزين لدرجة الدكتوراه أو الماجستير معًا لما كان سكت عن ذلك، وحيث أن الأصل في الشيء الإباحة، وهو ما يتبين معه جواز الجمع بين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه مع حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير.

ولهذه الأسباب: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: أحقية المعروضة حالتها في جواز الجمع بـين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه وحافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير. وذلك علي النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٥١٩ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ٢/١/٥٥٣٧، جلسة ٢٨ / ٨ / ٢٠١٩)

الفتوى رقم (٥٨): مدي أحقية السيد /. في منحه حافز التميز العلمي بفئة (٧٥جنيهًا) شهريًا لحصوله على دبلوم الدراسات العليا في إدارة مشروعات التشييد عام ٢٠٠٦م طبقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية واستنزال مقدار العلاوة التشجيعية الممنوحة له عن ذات الدرجة من هذا الحافز بالفئة التي منحت له عند تقريرها

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى – ما جرى به إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، أن المشرع بموجب المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – قبل إلغائه – أجاز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وفقًا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء. وتنفيذًا لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م المعدل بموجب قراره رقم (٨٢٧) لسنة ١٩٨٣م– سالفي الذكر– مقررًا منح العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين دراسيتين علاوة تشجيعية بفئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية، كما يُمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ومنح هذه العلاوة مشروط بأن يكون المؤهل الذى حصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله، أو أن يكون فرع التخصص في الدرجة العلمية التي حصل عليها متصلا بعمل الوظيفة التي يشغلها، ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين المختصة، وبصدور قرار من السلطة المختصة بمنح هذه العلاوة التشجيعية ينشأ للعامل الحق في استئدائها ولا يجوز المساس به.

واستبان للجمعية العمومية أن المشرع بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م قد انتهج نهجًا جديدًا فيما يتعلق بالأجور والمرتبات والحوافز المادية

والعينية المستحقة للمخاطبين بأحكامه، واستمرارًا منه في تشجيع الموظف على التعلم والبحث العلمي والابتكار، فقد أفصحت المادة (٣٩) من القانون المذكور صراحة على استحقاق الموظف الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمي بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو الفئات المالية المنصوص عليها بصلب المادة أيهما أكبر، ويُمنح هذا الحافز إذا حصل الموظف على مؤهل متوسط أو فوق متوسط، أو مؤهل عال، أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يتم منحه حافز تميز علمي آخر إذا حصل الموظف على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها، بما مؤداه أنه في حال حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة خلاف درجة الدكتوراة، فإنه يستحق صرف حافز التميز العلمي المشار إليه، وإذا حصل على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها يستحق حافز تميز آخر بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفي أو (٢٠٠) جنيه أيهما أكبر بالإضافة إلى الحافز الذى كان يحصل عليه، ويُحظر منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي، وناطت باللائحة التنفيذية تحديد شروط وضوابط منح الحافز، وقد جاءت المادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور مبينة الشروط الواجب توافرها لمنح هذا الحافز، وهى: ١- أن يحصل الموظف على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم فإن من يحصل على المؤهل الأعلى قبل التحاقه بالخدمة فإنه لا يستحق صرف الحافز المذكور. ٢-أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق الحافر، فقد أوضحت المادة المذكورة في عَجُزها التاريخ المعول عليه لاستحقاقه وهو "اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف"، ويتعين على إدارة الموارد البشرية بالوحدة التي يعمل بها الموظف بعد تقديم طلب الحصول على الحافز أن تعرض

على السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا والإشرافية خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب، وعلى لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع لها تالٍ لتقديم الطلب المذكور بيانًا بالموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على الحافز وذلك لاعتماد منحهم حافز التميز العلمي وفقًا للمؤهل العلمي الحاصلين عليه.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه الإفتاء والقضاء من أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة ليس مركزًا تعاقديًّا أو جامدًا لا يقبل المساس أو التغيير، وإنما هو مركز قانوني عام يخضع للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسرى على الموظف بأثر حالٍّ مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في القانون يقرر الأثر الرجعي.

وخلُصت الجمعية العمومية إلى أن سبب منح العلاوة التشجيعية وحافز التميز العلمي المشار إليهما، هو الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الدكتوراة أو ما يعادلها، بما مؤداه أنهما يتفقان في مناط الاستحقاق، ومن ثم فإنه يُحظر الجمع بينهما، وإعمال هذا الحظر يكون بتجنب الازدواج في هذا المنح أو الاستحقاق في حدود منطقة التداخل بين المناطين، وبناءً عليه فإنه يتعين خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز التميز العلمي حال استحقاقه. (فتوى رقم ١٦٦ بتاريخ ٢٠٢٠/١/٢٩م جلسة ٢٠٢٠/١/٨م ملف رقم ٢٠٥٠/٤/٨٦).

وترتيبًا علي ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته السيد المهندس /. يعمل بالهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية بوظيفة مهندس تخطيط ومتابعة أول بقطاع التخطيط والرقابة الفنية بالدرجة الأولى، وبتاريخ ٢٠٠٧/٢/٦م أصدر رئيس الجهاز التنفيذي للهيئة المذكورة القرار

رقم (٢٨) لسنة ٢٠٠٧م بمنحه علاوة تشجيعية تعادل فئة العلاوة الدورية (٤) جنيه لحصوله على دبلوم الدراسات العليا في إدارة مشروعات التشييد (مدة الدراسة به سنتان)– دور يونيو ٢٠٠٦م على وفق قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م – سالف البيان، وبتاريخ ٢٠١٩/٢/١٤م تقدم بطلب يلتمس فيه صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٥ جنيها) أيهما أكبر، وإذ توافرت في شأنه شروط منح هذا الحافز فإنه يتعين على الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية منحه حافز التميز العلمي على وفق المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٥) جنيها أيهما أكبر، وذلك اعتبارا من تاريخ اعتماد لجنة شئون العاملين، مع مراعاة وجوب استنزال فئة العلاوة التشجيعية التي يحصل عليها من قيمة الحافز المذكور لعدم جواز الجمع بينهما، كما سلف.

لـذلـك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلي: – أحقية المعروضة حالته السيد المهندس /. ، في صرف حافز التميز العلمي وفقًا للمادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفي أو (٧٠) جنيها أيهما أكبر، وعدم أحقيته في الجمع بينه وبين العلاوة التشجيعية التي يحصل عليها تطبيقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٥١٨ / ٧٣ ق، مَلَفّ الادَارَة رقم ٢/١/٥٥٣٦، جلسة ١٩ / ٢ / ٢٠٢٠)

فتوى رقم (٥٩): مدى جواز منح العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى إبان فترة عملهم بعقود عمل مؤقتة وقبل التعيين على وظائف دائمة بالوزارة لحافز التميز العلمي باعتبارهم حاصلين عليه أثناء خدمتهم الفعلية

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، وما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، ومن خلال استعراضها للمراحل التشريعية للقواعد المنظمة لمنح مقابل مالي لحصول العامل على درجة علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، أن هذه القواعد جميعها جعلت من حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى في مجال يتصل بطبيعة عمله مناطًا لاستحقاقه المقابل المالي المقرر، ولم تربط أيًا منها بين هذا الاستحقاق ومستوى أداء العامل، بيد أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، لم يجعل مناط استحقاق حافز الأداء المتميز مجرد حصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى (الماجيستير أو الدكتوراة أو ما يعادلهما) فحسب، وإنما اشترط إلى جانب ذلك بعض الشروط منها، أن يحقق العامل مستوى أداء متميز، وبذلك فإن هذا الحافز ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، والتي لا ترتبط في أصل تقريرها بمستوى أدائه، طبقًا لما نص عليه فرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ الصادر استنادًا للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، كما أنه ليس من جنس الحوافز المادية والمعنوية التي يجرى منحها بقرار من السلطة المختصة، وليس بقرار من رئيس مجلس الوزراء إعمالًا للمادة (٥٠) من القانون ذاته، والتي يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل، بغض النظر عن المؤهل الذى يحمله، الأمر الذى يكشف عن أن القرار رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، الصادر بتقرير الحافز المذكور، لم يصدر استنادًا إلى أي من هاتين المادتين انفرادًا، وإنما مزج بينهما بلوغًا إلى استحداث حكم جديد لم يجر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، وقد اجتزأ ذلك القرار الشرط الأول لاستحقاق حافز الأداء المتميز، وهو الحصول على درجة الماجيستير أو الدكتوراة

أو ما يعادلهما، من المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، دون الالتزام بما قررته هذه المادة من أن يكون الحصول على الدرجة العلمية أثناء الخدمة، وألا يتوقف استحقاق هذا الحافز على مستوى أداء العامل، بينما اجتزأ من المادة (٥٠) من القانون ذاته، ارتباط استحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل، دون التزام بإطلاق الحق في الحصول عليه لجميع العاملين المتميزين في مستوى الأداء، بغض النظر عن المؤهل العلمي أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم، نزولًا على صحيح حكم هذه المادة (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ـ ملف رقم ١٥٦٩/٤/٨٦ ـ جلسة ٢٠٠٦/١١/١)

واستبان لهيئة اللجنة أن المشرع ومن خلال أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد ردد ذات الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الملغى وقرارات رئيس مجلس الوزراء سالفة الذكر، وخالف فقط ما ورد بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه فيما ذهب إليه من عدم اشتراط أن يكون المؤهل الأعلى الحاصل عليه العامل قد تم أثناء الخدمة، حيث أكد القانون على وجوب أن يكون المؤهل الأعلى الذى يحصل عليه العامل قد تحصل عليه أثناء الخدمة حتى يكون مستحقًا لصرف حافز التميز العلمي المقرر بموجب هذا القانون.

وناقشت هيئة اللجنة تحديد المقصود بعبارة أثناء الخدمة، فيما إذا كانت تنصرف إلى العمل الدائم أم المؤقت، حيث لاحظت أن المادة (١٣) من قانون نظام العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليها قد أجازت شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة، وطبقت على العامل المؤقت ذات الأحكام التي تنطبق على العامل المعين على وظيفة دائمة عدا تلك التي تتأبى بطبيعتها على صفة التأقيت. (في هذا المعنى: فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ١٥٤٥/٤/٨٦ ـ جلسة ٢٠٠٦/٥/٣)

وعلى ذلك انتهت اللجنة إلى أن العامل المؤقت يتمتع بكافة الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم ومن بينها الحق في استحقاق حافز التميز العلمي المقرر

للحاصلين على مؤهل أعلى من المؤهل المعين بموجبه، أيًا كان تاريخ تعيينه بصفة دائمة سواء كان ذلك التعيين الدائم قد تم قبل صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أو بعد صدوره، طالما استوفى كافة الاشتراطات القانونية المقررة لصرف ذلك الحافز.

وترتيبًا على ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته من العاملين بصندوق تنمية الصادرات التابع لوزارة التجارة والصناعة بوظيفة أخصائي ترتيب وظائف وتخطيط قوى عاملة، وأنه تم التعاقد معه لشغل تلك الوظيفة (بصفة مؤقتة) بتاريخ٢٠٠٩/٢/١، ثم حصل على دبلوم الدراسات العليا في إدارة الازمات والكوارث عام ٢٠١٣ ومدة الدراسة به سنتان، ثم تم تعيينه على وظيفة دائمة اعتبارًا من ٢٠١٣/١٢/١ بعد حصوله على الدبلوم المشار إليه، فإنه يكون مستحقًا لصرف حافز التميز العلمي المقرر بنص المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ المشار إليه، وذلك وفقًا للضوابط والشروط المقررة في هذا القانون ولائحته التنفيذية.

لذلـــك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى أحقية المعروضة حالته في صرف حافز التميز العلمي، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٢٤ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٥٤٧٢/١/٢، جلسة ٧ / ٣ / ٢٠١٨)

الفتوي رقم (٦٠): بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية موظفة في أولًا: ضم مدة خبرتها العملية السابقة التي قضتها في النطاق الزمني لسريان أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ واحتسابها ضمن مدة خدمتها الحالية بجهة عملها، وثانيًا: في منحها علاوة الخبرة العملية وترقيتها للدرجة الأعلى في حالة ضم مدة خدمتها، وثالثًا: صرف علاوة الماجستير وإعادة تدرج مرتبها تبعًا لذلك.

استعرضت اللجنة ما انتهى إليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن: " أنه لا يجوز حساب (ضم) مدة الخبرة العملية أو العلمية التي عسى أن يكون قد اكتسبها العاملون المعينون في النطاق الزمني لسريان أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ كمدة أقدمية في الوظيفة المعينين عليها، حيث تبين للجمعية من مطالعة القانون سالف الذكر عن بصر وبصيرة أنه قد سار على الأصل العام فيما يتعلق بتحديد أقدمية العامل في الوظيفة المعين عليها وذلك اعتبارًا من تاريخ شغلها، وأنه قد جاء خلوًا من أي نصوص تتناول بالتنظيم حساب (ضم) مدة الخبرة المكتسبة عمليًا أو علميًا والتي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة، بما مؤداه أن المشرع – بموجب هذا القانون – قد ارتأى – لحكمة قدرها – أن تحديد أقدمية العاملين المخاطبين بأحكامه تتم وفقًا لضابط واحد لا بديل عنه، وهو تاريخ التعيين في الوظيفة، وهو ما خلصت معه الجمعية العمومية إلي أنه لا يجوز حساب (ضم) مدة الخبرة العملية أو العلمية التي عسى أن يكون قد اكتسبها العاملون المعينون في النطاق الزمني لسريان أحكامه كمدة أقدمية في الوظيفة المعينين عليها، بحسبان أن المركز القانوني للعامل لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة، ممن يملك سلطة التعيين، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١٠١٩ لسنة ٢٠٢٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٢٠ جلسة ٢٠٢٠/٤/٢٢ ملف رقم ١١٩٧/٣/٨٦)

كما استعرضت اللجنة ما انتهى إليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أنه " يشترط لصرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة ٣٩ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أن يحصل الموظف الخاضع لأحكامه على المؤهل الأعلى أثناء الخدمة، ومن ثم إذا تقدم المذكور لصرف هذا الحافز تأسيسًا على أنه حصل على الماجستير قبل تعيينه؛ فإنه يغدو قد تخلف في شأنه شرط من شروط منح هذا الحافز وهو الحصول على المؤهل العلمي الأعلى أثناء الخدمة ولا يستحق صرفه تبعًا لذلك. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٨٣٠ لسنة ٢٠٢٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٤/٢٨ جلسة ٢٠٢٠/٣/٢٥ ملف رقم ٢٠٥٨/٤/٨٦)

وحيث إن إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع قد انتهى إلي عدم أحقية العاملين المعينين في ظل القانون المذكور في ضم مدة خبرتهم العملية السابقة بحسبانه جاء خلوًا من أي نصوص تتناول بالتنظيم ضم مدة الخبرة المكتسبة سواء عمليًا أو علميًا والتي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة، بما مؤداه أن المشرع بموجب هذا القانون قد ارتأى – لحكمه قدرها – أن تحديد أقدمية العاملين المخاطبين بأحكامه تتم وفقًا لضابط واحد لا بديل عنه وهو تاريخ التعيين في الوظيفة، ومن ثم إعمالًا لما سبق يضحى طلب المعروضة حالتها في ضم مدة خبرتها العملية السابقة على تعيينها بوظيفتها بالأكاديمية – وبغض النظر عن قضائها فترة الاختبار التي استلزمها القانون من عدمه – غير قائم على سند قانوني صحيح، وبالتبعية لذلك عدم أحقيتها في صرف علاوة ضم مدة الخبرة أو الترقية للدرجة الأعلى لعدم أحقيتها في الأصل في ضم المدة.

حيث أنه يشترط لصرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة ٣٩ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أن يحصل الموظف الخاضع لأحكامه على المؤهل الأعلى أو الدبلومات أو الدرجات العلمية المشار إليها بالمادة ٣٩ من القانون أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم؛ ولما كان تاريخ حصول المذكورة على الماجستير (٢٠١٣) سابق على تاريخ تعيينها

(٢٠١٥/٦/٢٨)؛ فإنه يغدو قد تخلف في شأنها على هذا النحو شرط من شروط منح هذا الحافز وهو الحصول على درجة الماجستير أثناء الخدمة، ولا تستحق صرفه تبعًا لذلك.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة ٧٤/٣٦١، جلسة ٢٠٢٠/٧/٢٥، ملف إدارة الفتوي لوزارات الثقافة والاعلام والسياحة والاثار والقوي العاملة رقم ٣٠٥٥/٢٩/٢٣، رقم الصادر ٢٦٠٧ بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٢٦)

المادة ٤٠ (ضم العلاوات إلي الأجر الوظيفي)

تُضم العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف.

المادة ٤١ (الأجر المكمل)

يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء بمراعاة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها بحسب الأحوال بناءً على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز.

الفتوى رقم (٦١): بشأن الإفادة بالرأي القانوني في مدى تقيّد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية عند إعدادها مشروع لائحة الموارد البشرية بها بالنصوص الواردة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

تبين للجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع أن المادة الأولى من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية تنص على أن: "يُعمل بأحكام القانون المُرافق 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". وأن المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه تنص على أن: "يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء. ". وأن المادة (١) من قانون الهيئات العامة الصادر بالقرار بقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٦٣ تنص على أن: "يجوز بقرار من رئيس الجمهورية إنشاء هيئة عامة لإدارة مرفق مما يقوم على مصلحة أو خدمة عامة، وتكون لها الشخصية الاعتبارية"، وأن المادة (٧) منه تنص على أن: "مجلس إدارة الهيئة هو السلطة العليا المُهيمنة على شئونها وتصريف أمورها واقتراح السياسة العامة التي تسير عليها، وله أن يتخذ ما يراه لازمًا من القرارات لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله وفقًا لأحكام هذا القانون، وفى الحدود التي يُبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة، وله على الأخص. ٢- وضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم ومعاشهم وفقًا لأحكام هذا القانون وفى حدود قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة. ". وأن المادة (١٣) منه تنص على أن: "تسرى على موظفي وعمال الهيئات العامة أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار الصادر بإنشاء الهيئة أو اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة".

وتبين للجمعية العمومية أيضًا أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٦ لسنة ١٩٩٣ في شأن إنشاء دار الكتب والوثائق القومية تنص على أن: "تنشأ هيئة عامة تسمى "دار الكتب والوثائق القومية" تكون لها الشخصية الاعتبارية. ". وأن المادة (٤) منه تنص على أن: "مجلس الإدارة هو السلطة العليا المُهيمنة على شئونها وتصريف أمورها ووضع السياسة التي تسير عليها، وله أن يتخذ من القرارات ما يراه لازمًا لتحقيق الأغراض التي قامت من أجلها وعلى الأخص: (ب) إصدار اللوائح المنظمة للنواحي الفنية والمالية والإدارية وشئون العاملين والمخازن والمشتريات دون التقيد باللوائح والقواعد الحكومية. ". وأن المادة

(٦) منه تنص على أن: "يصدر بتعيين مدير الدار وتحديد مرتباته وبدلاته قرار من رئيس مجلس الوزراء. ".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع بموجب قانون الهيئات العامة المشار إليه، أجاز لرئيس الجمهورية بقرار منه إنشاء هيئة عامة، لإدارة مرفق ما يقوم على مصلحة، أو خدمة عامة، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وجعل مجلس إدارتها هو السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها واقتراح السياسة العامة التي تسير عليها، وخوّله اتخاذ ما يراه لازمًا من القرارات لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله الهيئة وفقًا لأحكام هذا القانون، وفى الحدود التي يُبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة وبصفة خاصة وضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم ومعاشهم وفقًا لأحكام القانون المذكور وفى حدود قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة، وأنه في هذا الإطار صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٦ لسنة ١٩٩٣ بإنشاء هيئة عامة تسمى "دار الكتب والوثائق القومية"، ومنحها الشخصية الاعتبارية، وناط بمجلس إدارة الهيئة إصدار اللوائح المنظمة للنواحي الفنية والمالية والإدارية وشئون العاملين دون التقيد باللوائح والقواعد الحكومية، ولم يتضمن هذا القرار أي اختصاص لرئيس مجلس الوزراء سوى ما تضمنته المادة السادسة منه من أن يصدر بتعيين مدير الدار وتحديد مرتباته وبدلاته قرار من رئيس مجلس الوزراء، وأن المشرع بموجب نص المادة الأولى من مواد إصدار قانون الخدمة المدنية السالفة الإشارة إليه قرر سريان أحكام هذا القانون على الوظائف بالهيئات العامة، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك.

وبناء على ما تقدم، فإن الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية تغدو غير مُقيدة عند إعدادها لمشروع لائحة الموارد البشرية بها بما تضمنته المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية من أن يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء، دون أن يخل ذلك بوجوب الالتزام بالحد الأقصى للدخل المقرر

بالقرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٤، وبما تضمنه القرار الصادر بإنشاء تلك الهيئة من أن يصدر بتحديد مرتبات وبدلات مدير الدار قرار من رئيس مجلس الوزراء. ومع مراعاة أن هذا الإفتاء إنما يقتصر على المسألة محل طلب الرأي بالتحديد السالف بيانه فحسب، فلا يمتد إلى غيرها مما قد يثيره مشروع تلك اللائحة أو أية ملاحظات أخرى يكون قد أبداها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ولا يخل باختصاص قسم التشريع بمجلس الدولة بمراجعة مشروع اللائحة.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم تقيد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية عند إعدادها مشروع لائحة الموارد البشرية بها بما تضمنته المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ من أن يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء، وذلك على النحو المُبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ ١٧٥٥، بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٣، ملف رقم ٥٣٣/١/٥٨ جلسة ٢٠٢٠/٩/١٢)

<u>الفتوى رقم (٦٢): ضوابط منح العاملين الحاصلين على إجازة مرضية وفقًا لنص المادة ٥١ من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م لغير الأمراض المزمنة الأجر المكمل الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء.</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية– اللذين تعد نصوصهما الشريعة العامة الحاكمة للعاملين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، عدا ما يستثنى من ذلك بنص خاص– قد وضعا تعريفات محددة للكلمات والعبارات الواردة بهما ومنها الوحدة والتي يقصد بها الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، كما وضعا تعريفًا للعامل المخاطب بأحكامهما بأنه الموظف الذى يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، كما تناولت نصوصهما الأجر الذى يتقاضاه الموظف بالتفصيل، حيث قسمته إلى ثلاثة أقسام،

وهى: الأجر الوظيفي وهو: الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، والأجر المكمل وهو: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، وكامل الأجر وهو: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل. كما ناط قانون الخدمة المدنية المشار إليه برئيس مجلس الوزراء إصدار نظام الأجر المكمل على أن يراعى هذا النظام طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصها ومعدلات أداء العاملين بها، وأن يتم ذلك بناء على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما تناولت المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه في الشق الأول منها الإجازات المرضية المستحقة للموظفين- في غير حالات الأمراض المزمنة- بالتنظيم، حيث منحت الموظف الحق في إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى بالخدمة، ويكون منح هذه الإجازة بقرار من المجلس الطبي المختص على أن تكون الثلاثة الأشهر الأولى من هذه الإجازة بأجر كامل والثلاثة الأشهر التالية لها بأجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي للموظف، والستة الأشهر التالية لها بأجر يعادل (٥٠٪) من الأجر الوظيفي للموظف، و(٧٥٪) إذا كان الموظف قد جاوز سن الخمسين، كما أجاز القانون للموظف مد الإجازة المرضية بما يجاوز هذه المدد دون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا رأى احتمال شفائه.

وقد تبين للجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء، بموجب قراره رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة، قد حدد الشروط الواجب توافرها لاستحقاق الموظف للأجر المكمل المقرر له، ومن بين هذه الشروط: أن يكون الموظف ممن يقومون بالعمل الفعلي، وأن يعمل عدد أيام لا يقل عن خمسة عشر يومًا في الشهر، وحال قيامه بالعمل مدة تقل عن خمسة عشر يومًا وحتى ثلاثة عشر يومًا شهريًّا يحصل على (٦٠٪) من الأجر المكمل المقرر له، كما عددت المادة الثالثة من القرار المذكور حالات وقف صرف

الأجر المكمل للموظف، ومن بينها عمل الموظف عدد أيام يقل عن ثلاثة عشر يومًا في الشهر.

وترتيبًا على ما تقدم، فإن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة، فيما تضمنه من حرمان الموظف الذى لم يقم بالعمل الفعلي لمدة خمسة عشر يومًا خلال الشهر من حقه في صرف الأجر المكمل المقرر له عن هذا الشهر، أو صرفه له بنسبة أقل دون أن يستثنى من ذلك الموظف الحاصل على إجازة مرضية بقرار من المجلس الطبي المختص وفقًا لنص المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، يكون قد تجاوز حدود التنظيم لقواعد صرف الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة إلى تعديل وتقييد هذا النص القانوني الذى منح الموظف الحق في الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر كل ثلاث سنوات بقرار من المجلس الطبي المختص، وهو ما يخالف المستقر عليه إفتاءً وقضاءً من أن التشريع اللائحي المُفصِّل، أو المُفسِّر، لا يملك تعطيل، أو تعديل، أو الإعفاء من حكم النص الذى يسنه المشرع. وأن هذه القرارات أو اللوائح لا تعد تشريعًا نافذًا إلا بالقدر الذى لا تنطوي فيه على ما يعدُّ تعديلًا، أو تعطيلًا لأحكام القانون أو إعفاء من تنفيذه، فإن انطوت على ذلك فقدت عناصر قوتها الملزمة كتشريع في خصوصية ما خالفت فيه القانون، ويكون لجهة الفتوى ألا تعتد بما خالفت فيه القانون في مقام تطبيقه.

وفى ضوء ما تقدم، وفيما يخص المعروضة حالتهما السيدة/. – الموظفة بمصلحة الكيمياء فرع السويس الحاصلة على إجازة مرضية عن المدة من ٢٠١٨/٨/١م حتى ٢٠١٨/٨/١٤ م، والسيد/. – الموظف بالمصلحة فرع السويس الحاصل على إجازة مرضية عن المدة من ٢٠١٨/٨/٦ حتى ٢٠١٨/٨/١٨، ولما كان الثابت بالأوراق أنهما لم يحصلا على إجازات مرضية خلال الثلاثة الأعوام السابقة على تاريخ منح الإجازة المرضية لهما، فإنه يطبق في شأنهما حكم المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بما مقتضاه أحقيتهما في

الحصول على الإجازة المرضية الممنوحة لهما من المجلس الطبي المختص بالمدتين المذكورتين بأجر كامل لكل منهما، ولا يسرى في حقهما قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة للاعتبارات السالف بيانها، ومن ثم يكون قرار رئيس مصلحة الكيمياء رقم (٤٩١) لسنة ٢٠١٨ بحرمانهما من الأجر المكمل مخالفًا للقانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣٧٥، بتاريخ ٣٠ / ١٠ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٥٤/٤/٨٦)

الفتوي رقم (٦٣) إدارات قانونية – زيادة بدل انتقال

بشأن مدى صحة قرار رئيس الجامعة في زيادة بدل الانتقال الثابت الشهري المقرر للمحامين أعضاء الإدارة العامة للشئون القانونية بالجامعة.

استظهرت اللجنة الثانية للفتوي وبعد استعراضها لقانون الإدارات القانونية تربطهم بجهات عملهم المنشأة بها الإدارات القانونية علاقة وظيفية يعتريها ما يعتري العلاقة الوظيفية لغيرهم من العاملين بهذه الجهة وتخضع لما يخضع له من أحكام فيما عدا ما يقرره قانون الإدارات القانونية الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وذلك وفقًا لما أوجبه المشرع في المادة ٢٤ من قانون الإدارات القانونية المشار إليه سلفًا من اللجوء فيما لم ينظمه هذا القانون إلي الأحكام السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة – الذي حل محله حاليًا قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بالنسبة للحالة المعروضة – وكذا اللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية، واستخلصت اللجنة مما تقدم إلي أنه ليس من ريب في اعتبار أعضاء الإدارات القانونية من العاملين بالجهات المنشأة بها هذه الإدارات القانونية وتربطهم وبهذه الجهات (كما هو الشأن بالنسبة لغيرهم من العاملين بها) علاقة وظيفية وتنبسط على هذه العلاقة (فيما عدا ما نظمه صراحة قانون الإدارات القانونية المشار إليه أو يتعارض مع

الاستقلال المقصود لهم) سائر الأحكام التي تنظم العلاقة الوظيفية التي يخضع لها سائر العاملين بالجهات المنشأة بها الإدارات القانونية.

وإذ جاء قانون الإدارات القانونية ا لمشار إليه سلفًا خلوًا من نص يبيح صرف بدل انتقال ثابت لأعضاء الإدارات القانونية، ومن ثم فلا مناص من الانصياع لما قضى به المشرع على هذا النحو من وجوب اللجوء إلي الأحكام السارية بشأن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – في الحالة المعروضة – باعتباره مكملًا للأحكام التي تضمنها القانون المنظم لشئونهم الوظيفية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، وحيث إن المشرع في قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ منح لرئيس الجامعة وحده سلطة تقرير النواحي المالية المقرر عرضها وأخذ الموافقة عليها من وزير المالية أو وزارة المالية أو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فيما يتعلق بالعاملين بالجامعة، ولما كان بدل الانتقال الثابت – وفقًا لنص المادة (٣٥) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (٤١) لسنة ١٩٥٨ – يصدر بقرار من وزير المالية بناء على اقتراح ديوان الموظفين (الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حاليًا ومن ثم يكون رئيس الجامعة هو المختص قانونًا بتقرير هذا البدل بالنسبة لأعضاء الإدارات القانونية بالجامعة.

وإذ صدر قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وتضمن أن تحديد عناصر الأجر المكمل يتم بقرار من رئيس مجلس الوزراء وهو ما تضمنته المادة السابعة من التأشيرات العامة التنظيمية للعام المالي ٢٠١٩/٢٠٢٠م من حظر زيادة الحوافز والمكافآت أو أية مزايا مالية إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ومن ثم فإن مدار البحث في هذا الموضوع هو – بعد صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ – هل يعتبر زيادة بدل الانتقال الثابت الشهري المقرر للمحامين بالإدارة العامة للشئون القانونية بالجامعة من قبيل الأجر المكمل الذي يلزم صدوره بقرار من رئيس مجلس الوزراء وفقًا لما تضمنته المادة ٧ من التأشيرات العامة من حظر زيادة الحوافز والمكافآت أو أية مزايا مالية إلا بقرار من مجلس الوزراء

(وبغض النظر عن انتهاء النطاق الزمني للعمل بالقانون ٧٩ لسنة ٢٠١٩ بربط الموازنة العامة للدولة عن السنة المالية ٢٠١٩ /٢٠٢٠ في ٢٠٢٠/٦/٣٠) أم تعويضًا جزافيًا مقابل النفقات الفعلية ويختص بتقرير زيادته رئيس الجامعة.

وحيث إن بدل الانتقال للعامل هو مقابل لمصروفات الانتقال الفعلية – كما وصفه المشرع – وهو يقوم بأعباء وظيفته من مأموريات مصلحية تقتضي التنقل، والمحامون بالجامعات إنما قرر لهم هذا البدل لمواجهة أعباء انتقالهم من مقر عملهم بالجامعة إلي الجهات المعنية لمباشرة الدعاوى التي ترفع من وعلى الجامعة وهي نفقات ضرورية وفعلية يتكبدها المحامي، ولا يغير من هذا النظر أن أطلق عليه اسم بدل انتقال ثابت لأنه – كما سلف – لا يخرج في واقعة عن كونه مصاريف انتقال فعلية، إذ أنه عبارة عن مبلغ نقدي يقدر للمحامي الذي تقتضي أعمال وظيفته الانتقال بصفة متصلة ومتكررة، وهو إن تحدد سلفًا بمبلغ ثابت إلا أن هذا التحديد قد روعي فيه – ولا شك – مقدار الانتقالات التي تتطلبها وظيفته والأعباء الملقاة عليه حتى لا يكون ملتزمًا في كل مرة ينتقل فيها – وقد يكون الانتقال مرتين أو أكثر في اليوم الواحد – بتحرير استمارات الانتقال وما يستتبع ذلك من إجراءات محاسبية متعددة إلي أن يتم صرف قيمة المصروفات له، فالقصد إذن من تقدير هذا البدل بمبلغ جزافي هو توفير إجراءات الصرف في كل انتقال على حدة، وهذا التحديد بتلك الصورة لا يغير بأية حال من الأحوال طبيعة هذا البدل وكونه مقابل مصروفات انتقال فعلية.

كما استعرضت اللجنة ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، من أنه إذا كانت علة تقرير بدل الانتقال في الانتقال الفعلي فإن شرط استحقاقه هو الانتقال فعلًا، ويتخلف هذا الشرط بعدم تحقق الانتقال، ويتحدد النطاق الزمني لاستحقاق هذا البدل متجددًا بحكم طبيعته شهرًا فشهر، ذلك أن هذا البدل منوط منحه بتوافر الحكمة التي دعت إلي تقريره وهي عدم تحميل الموظف ما اقتضت طبيعة وظيفته أن ينفقه في سبيل أدائها لا أن يكون مصدر ربح له، والأصل أن يقف صرف هذا البدل عند حق استرداد المصروفات الفعلية والضرورية

التي يضطر المحامي إلي إنفاقها في سبيل انتقالاته لتأدية وظيفته، بيد أنه رؤى من قبيل التيسير في الإجراءات والمحاسبة وتدبير اعتمادات الميزانية بالنظر إلي طبيعة العمل جعل مقدار هذا البدل ثابتًا بطريقة جزافية كثرت الانتقالات أو قلت مادامت قد تحققت بالفعل لكن ليس معنى تحديد رقم ثابت في هذه الحالة أن يكون البدل مستحقًا دائمًا سواء وقعت انتقالات في شهر ما أم لم تقع لتعارض ذلك من الحكمة التي أقيم عليها منحه وهي رد المصروفات التي أنفقها المحامي في انتقال تم بالفعل بل معنى تحديد البدل برقم ثابت أن مقداره معين بصفة إجمالية يستحق متى تحقق سببه.

فإن بدل الانتقال الثابت المقرر للمحامين هو في حقيقته تعويضًا لهم عما ينفقونه في سبيل أداء مهام وظائفهم، وأن مناط استحقاقه رهين بتوافر مناط تقريره وهو التنقل واستعمال المواصلات أثناء أداء العمل، وبذلك لا يعد من قبيل الحوافز أو المكافآت أو المزايا المالية الواردة في المادة السابعة من التأشيرات العامة التنظيمية للعام المالي ٢٠١٩/٢٠٢٠ كما لا يدخل في مفهوم الأجر المكمل المنصوص عليه بالمادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والذي يلزم لصدوره قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويكون رئيس الجامعة هو المختص قانونًا بتقرير هذا البدل إعمالًا لأحكام المادة (٣٥) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (٤١) لسنة ١٩٥٨.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة رقم ٧٤/٣٦٧، جلسة ٢٠٢٠/٧/٢٥ ملف إدارة الفتوى لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي والبحث العلمي والجامعات رقم ٩٧١/٣/١، رقم الصادر ٢٦٠٦ بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٢٦)

المادة ٤٢ (المكافآت التشجيعية)

يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للموظف الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالًا أو بحوثًا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل، أو رفع كفاءة الأداء، أو توفير في النفقات، وذلك كله بشرط سماح البند المخصص لذلك في الموازنة العامة.

الفتوى رقم (٦٤): مدى أحقية الموظف في استحقاق المكافأة التشجيعية عن الفترة قبل بلوغه سن المعاش إذا تمت الموافقة على صرفها بعد خروجه للمعاش

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة أن المشرع بمقتضى المادة (٤٢) قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ رخص للسلطة المختصة بمفهومهما المحدد في المادة (٢) منه منح العاملين مكافأة تشجيعية نظير ما يبذلونه من جهود أو ما يؤدونه من خدمات ممتازة أو أعمال أو بحوث تساعد على تحسين طرق العمل ورفع كفاءة الأداء، وتمارس جهة الإدارة هذه الرخصة في نطاق سلطتها التقديرية طبقًا لمقتضيات وطبيعة العمل مع مراعاة الضوابط والشروط التي حددها المشرع، كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بتحديد الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة وشروط صرفه والذى حدد في مادته الأولى بنود الأجر المكمل من " جهود غير عادية، مكافآت تشجيعية، مناسبات تشجيعية " والذى ربط الصرف له برفع كفاءة الأداء وسرعة إنجاز الأعمال ومدى تحقيق الأهداف المنوطة بهم ونسبتها المئوية من الأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ والنسبة التي يجوز لوزير التجارة والصناعة إضافتها لبعض موظفي الوزارة نظير جهدهم المتميز، وتضمنت المادة الثانية منه الشروط الواجب توافرها لصرف الأجر المكمل للموظف ومنها: أن يكون الموظف ممن يقومون بالعمل الفعلي، أن يعمل الموظف عدد أيام لا تقل عن خمسة عشر يومًا في الشهر، وفي حالة العمل مدة تقل عن خمسة عشر يومًا حتى ثلاثة عشر يومًا يحصل الموظف على ٦٠٪ من الأجر المكمل المقرر، وتناولت المادة الثالثة

الحالات التي يتعين صرف الأجر المكمل للموظف متى تحققت إحداها، ومنها: " عمل الموظف عدد أيام تقل عن ثلاثة عشر يومًا في الشهر".

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومركز الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تعديله وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويتفرع عن ذلك أن التنظيم الجديد يسرى على الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في قانون يقرر الأثر الرجعى. (يراجع في هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٦ لسنة ٤٠ ق. ع بجلسة ١٩٩٥/٤/٢٩).

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا استقر على أن مناط استحقاق البدلات والحوافز وغيرها مما يماثلها من ملحقات المرتب الأساسي كأصل عام هو أن يكون الموظف شاغلًا للوظيفة المقرر لها البدل أو الميزة وقائما بأعبائها وأعمالها وبهذه المثابة فإنه لا يجوز للعامل أن يتمسك في مواجهة الإدارة بأن له حقا مكتسبا فيها ما لم يكن قد باشر أعمال هذه الوظيفة فعلا أو حيل بينه وبين مباشرتها بسبب من جانب الإدارة لا دخل لإرادته فيه. (يراجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمي ٣٤٠٤، ٣٤١٨ لسنة ٣٣ ق. عليا بجلسة ١٩٩٢/١/٣٠).

وبتطبيق ما تقدم على طلب الرأي الماثل، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته كان من العاملين بقطاع الاتفاقيات والتجارة الخارجية بوظيفة كبير كتاب بدرجة مدير عام، وقد انتهت خدمته للإحالة إلى المعاش بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠، وبتاريخ ٢٠١٨/١٠/٣١ وافق السيد المهندس / وزير التجارة والصناعة على صرف مكافأة تشجيعية للعاملين بديوان عام وزارة التجارة والصناعة خلال الفترة من ٢٠١٨/٩/١ حتى ٢٠١٨/١٠/١١، وأنه تقدم بطلب الحصول على تلك المكافأة، وإذ خلت الأوراق مما يفيد تخلف أي شرط من شروط منح

المكافأة التشجيعية المنصوص عليها في المادة (٤٢) من قانون الخدمة المدنية في جانب المعروضة حالته، فضلًا عن ذلك فإن الهدف من تقرير المكافآت التشجيعية هو تشجيع العاملين وتحفيزهم على تحقيق الأهداف وترشيد الأداء بما ينعكس في النهاية على مستوى أداء المرفق، وقد كان بالفعل المعروضة حالته قائما بالعمل خلال تلك الفترة التي قررت عنها المكافاة للعاملين المتواجدين بالعمل، ومن ثم يحق للمعروضة حالته صرف مكافأة تشجيعية للعاملين بديوان عام وزارة التجارة والصناعة عن الإنجازات التي تمت خلال الفترة من ٢٠١٨/٩/١ حتى ٢٠١٨/١٠/١١

فلهذه الأسباب انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: أحقية المعروضة حالته في صرف المكافأة التشجيعية المقررة للعاملين بديوان عام وزارة التجارة والصناعة عن الإنجازات التي تمت خلال الفترة من ٢٠١٨/٩/١ حتى ٢٠١٨/١٠/١١. وذلك علي النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٧٣/٤٠١ ق، ملف الإدارة رقم ٥٥٢٩/١/٢، جلسة ٨ /٥ / ٢٠١٩)

المادة ٤٣ (بالاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه الموظف قبل التعيين – سلطة رئيس الجمهورية)

يجوز لرئيس الجمهورية في الحالات التي يُقدرها الاحتفاظ لمن يُعين بوظيفة أخرى بكامل أو بعض الأجر الذي كان يتقاضاه قبل التعيين بها.

المادة ٤٤ (تشجيع البحث العلمي والاختراع)

تُشجع الدولة زيادة وعي الموظفين بالعلوم والتكنولوجيا، والعمل على نشر المعارف بينهم، وتطوير القدرات الابتكارية. وتكون الاختراعات والمصنفات التي يبتكرها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكًا للدولة إذا كان الاختراع نتيجة تجارب رسمية أو له صلة بالشئون العسكرية، أو إذا كان الاختراع أو المصنف

يدخل في نطاق أعمال الوظيفة. وفي جميع الأحوال يكون للموظف الحق في تعويض عادل، يُراعى عند تقديره تشجيع البحث والاختراع.

ويجوز أن يُنشأ صندوق خاص في الوحدة، تتكون موارده من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات، ويكون الصرف من حصيلة هذا الصندوق طبقًا للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة.

المادة ٤٥ (الرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية للموظفين)

تضع السلطة المختصة بالاشتراك مع اللجنة النقابية للوحدة نظامًا للرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية للموظفين بها، وذلك بمراعاة أحكام التشريعات ذات الصلة.

الباب السادس – الإجازات

المادة ٤٦ (أيام العمل وساعاته)

تُحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وتوزيع ساعاته وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة.

وتخفض عدد ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة للموظف ذي الإعاقة، والموظفة التي ترضع طفلها وحتى بلوغه العامين، والحالات الأخرى التي تبينها اللائحة التنفيذية.

ولا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يُرخص له بها في حدود الإجازات المقررة في هذا القانون، ووفقًا للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية، وإلا حُرم من أجره عن مدة الانقطاع دون الإخلال بمسئوليته التأديبية.

الفتوى رقم (٦٥): مدى جواز حساب مدة الانقطاع للموظف من رصيد إجازته الاعتيادية في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية ناط بالسلطة المختصة بكل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون تحديد أيام العمل في الأسبوع، ومواقيته، وتوزيع ساعاته، وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة، وحظر على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يرخص له فيها في حدود الإجازات المقررة قانونا، وإلا حرم من أجره عن مدة الانقطاع دون إخلال بمسئوليته التأديبية، وقد حدد المشرع في المادة (٦٩) من القانون الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة

عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول، وكذلك الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصلة في السنة.

ولاحظت الجمعية أن المشرع – في قانون الخدمة المدنية – قد ربط الحرمان من الأجر والمسئولية التأديبية وإنهاء خدمة العامل للانقطاع – بالانقطاع الإرادي عن العمل، وهو ما يؤيده أن المشرع قيد سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة العامل للانقطاع حال تقديمه لعذر مقبول خلال المدد المقررة قانونًا، مما يعنى أن نص المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية الذى رتب الحرمان من الأجر ومساءلة العامل على انقطاعه عن العمل إنما يخاطب العامل المنقطع إراديًّا عن العمل، أما حال كون الانقطاع لعذر قهري، فإنه يجوز الاعتداد بهذا العذر، ومن ثم الموافقة على استنزال مدة الانقطاع غير الإرادي عن العمل من رصيد إجازات العامل الاعتيادية إن كان له رصيد يسمح بذلك.

ولما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته من العاملين بمعهد (.) الأزهري، وأنه حصل على إجازة اعتيادية عن الفترة من ٢٠١٧/٥/٢٧ حتى ٢٠١٧/٦/٢٥ لأداء العمرة، وتخلف عن العمل الفترة من ٢٠١٧/٦/٢٨ حتى ٢٠١٧/٧/٥ لتأخره في العودة إلى البلاد لظروف الحجز، وطلب حساب مدة تخلفه من رصيد إجازاته الاعتيادية، على سند من أن انقطاعه عن العمل كان لظروف خارجة عن إرادته حالت بينه وبين التوجه إلى مقر عمله في أوقات العمل الرسمية، ومن ثم يجوز الاستجابة لطلبه.

(فتوى الجمعية العمومية رقم التبليغ ١٣٥٨، بتاريخ ١٣ / ١٠ / ٢٠١٨، جلسة ١٢ / ٩ / ٢٠١٨، ملف ٧١٣/٦/٨٦)

الفتوى رقم (٦٦): مدي جواز منح العاملين ساعات بالانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية مع خصمها من الراتب الشهري من عدمه

استبان لهيئة اللجنة الثالثة للفتوي أن المحكمة الإدارية العليا قد استقرت أحكامها على ان " لا يجوز الخروج على التنظيم الذى استنه المشرع باشتراط ما لم يشترطه القانون، او استخدام حكم مغاير لم يأت به النص، بدعوى تفسيره استهداء بالحكمة او العلة التي املته وقصد المشرع منه، لأن البحث في علة النص ودواعيه إنما يكون عند غموض النص او وجود لبس فيه، كما انه متى كان النص عامًا او مطلقًا فلا محا لتخصيصه او تقييده بغير نص يسمح بذلك (في هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٦٧١١ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٤/ ٣/ ٢٠١٥)

كما ان المحكمة الإدارية العليا استقرت أحكامها على ان " اذا كانت عبارة النص واضحة الدلالة فلا يجوز الإخذ بما يخالفها او يقيدها، لما في ذلك من استحداث لحكم مغاير لمراد الشارع عن طريق التأويل، ومتى كان النص عامًا أو مطلقًا فلا محل لتخصيصه او تقييده أذ في ذلك استحداث لحكم مغاير لم يأت به المشرع عن طريق التأويل(في هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٣١٧٣٩ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٧/ ١/ ٢٠١٦)

واستنادًا لما سبق بيانه من نصوص قانونية وحيث أن قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد خلا من سمة نص قانوني صريح أعطى فيه للعامل الحق بمنحه تصاريح انصراف عن العمل قبل انتهاء مواعيد العمل الرسمية لمدة ساعة بل تم ذكر أسباب خفض ساعات العمل لمدة ساعة في القانون واللائحة التنفيذية لحالات محددة على سبيل الحصر وهي:

١- الموظف ذي الإعاقة ٠

٢- الموظف الذي لديه ولد من ذي الإعاقة، وذلك بموجب قرار يصدر من المجلس الطبي المختص بهدف الإعاقة ٠

٣- الموظفة التي ترضع طفلها وحتى بلوغه العامين ٠

٤- الموظفة الحامل اعتبارًا من الشهر السادس ٠

وبناء على ما تقدم جميعه يتبين خلو قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من السماح للموظفين الخاضعين لأحكامه في الانصراف عن العمل قبل انتهاء مواعيد العمل الرسمية لمدة ساعة مقابل خصم قيمة هذه الساعة من راتبهم الشهري مما لا يجوز معه منح العاملين تصاريح انصراف عن العمل قبل انتهاء مواعيد العمل الرسمية لمدة ساعة مقابل خصم قيمة هذه الساعة من راتبهم الشهري

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى الى عدم جواز منح العاملين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء تصاريح بالانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية إلا في الحالات الواردة حصرًا بالمادة ٤٦ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة ١٣١من لائحته التنفيذية، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٣١ / ٧٣ ق، مَلَفّ الادَارَة رقم ٣٢٠/٣/٧، جلسة ٢٨ / ٨ / ٢٠١٩)

<u>فتوى رقم (٦٧): مدى أحقية الموظف في صرف المقابل النقدي عن أيام الراحات التي عمل خلالها</u>

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة وما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن الأصل أن يخصص العامل وقته لأداء واجبات وظيفته، وأن يقوم بالعمل المنوط به في أيام العمل الاسبوعية وأوقاته الرسمية، ولا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة مقررة قانونًا ووفقًا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة، وقد حرص المشرع على منح العامل راحة اسبوعية تستهدف اراحته فترة من الزمن يعود بعدها للعمل وقد جدد نشاطه وقواه وحيويته، كما حرص على منح العامل إجازة بأجر كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك حتى يتمكن العامل من الاحتفال بها نزولًا عند طابعها الديني أو الوطني. والعطلات الأسبوعية وعطلات الأعياد

والمناسبات الرسمية يجمعها أنها تؤمن للعامل من أسباب الراحة مالا تتيحه الأيام العادية، وهو ما ينعكس ختامًا على مصلحة العمل، ومن ثم تقترن العطلات الاسبوعية بعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وتأخذ حكمها وتسرى مسارها فيما يتعلق بتشغيل العامل خلالها، بحيث يستحق العامل أجرًا مضاعفًا أو يمنح أيامًا عوضًا عنها. وفى بيان مفهوم الأجر المضاعف المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة (٦٣) المشار إليها والمستحق للعامل عند تشغيله في أيام العطلات، فإنه لا ينبغي تفسيره بمعزل عن نص الفقرة الاولى من ذات المادة والتي قررت منح العامل إجازة بأجر كامل في أيام تلك العطلات بحسبان أن هاتين الفقرتين مرتبطتان ببعضهما ارتباطًا لا يقبل الفصل، ومن ثم فإنه إذا ما تم تشغيل العامل في تلك الأيام فإن ذلك يكون في مقابل أجر كامل مضاعف، وهو ما ينصرف الى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور اضافية، ولم يكن المشرع في حاجة الى تكرار النص على ذلك، لأنه من قبيل حذف المعلوم، كل ذلك إذا لم يمنح العامل أيامًا عوضًا عن تلك العطلات التي عمل خلالها.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته كان من العاملين بمركز العاشر من رمضان التابع لمصلحة الكفاية الانتاجية حتى انتهت خدمته بوصوله إلى سن المعاش في ٢٠١٧/٥/٢٤، وكان قد تم تكليفه للعمل في أيام الجمع والعطلات الرسمية في الفترة من ٢٠٠٧/٧/١١ حتى مارس ٢٠٠٩ حيث كان يعمل بالحراسة الليلية، وقد بلغ إجمالي عدد الايام التي عمل خلالها المعروضة حالته في أيام الجمع والعطلات الرسمية (٤٢) يوما عن تلك الفترة طبقا لما انتهى إليه تقرير اللجنة المشكلة لفحص الفترة المذكورة. إلا أن الجهة الادارية امتنعت عن منحه أجرا مضاعفا عن أيام الراحات التي عمل خلالها وذلك عوضا عنها، وهو ما ارتأت معه اللجنة أحقية المعروضة حالته في تقاضى أجر كامل مضاعف عن أيام العطلات الاسبوعية وعطلات الأعياد والمناسبات

الرسمية التي عمل بها، سيما وأنه لم يثبت من الاوراق حصوله على أيام عوضًا عن تلك العطلات التي عمل خلالها.

لذلـــك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى أحقية المعروضة حالته في تقاضى أجر كامل مضاعف عن أيام العطلات الاسبوعية وعطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي عمل بها، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٣٨٦ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٥٤٨٦/١/٢، جلسة ٢٧ / ٦ / ٢٠١٨)

المادة ٤٧ (الإجازة بأجر كامل)

يستحق الموظف إجازة بأجر كامل عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويجوز تشغيل الموظف في هذه العطلات إذا اقتضت الضرورة ذلك، مع منحه أجرًا مماثلًا مضافًا إلى أجره المستحق أو إجازة عوضًا عنها.

وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

المادة ٤٨ (الاجازة العارضة)

للموظف أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز سبعة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة.

المادة ٤٩ (الاجازات الاعتيادية)

يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي:

١- ١٥ يومًا في السنة الأولى، وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

٢- ٢١ يومًا لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.

٣- ٣٠ يومًا لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

٤- ٤٥ يومًا لمن تجاوزت سنه الخمسين.

ويستحق الموظف من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعون يومًا دون التقيد بعدد سنوات الخدمة.

وللسلطة المختصة أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يومًا لمن يعملون في المناطق النائية، أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية.

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل.

فتوى رقم (٦٨): بشأن أحقية الموظف في حساب رصيد إجازاته عن الفترة بين تاريخ صدور قرار بإنهاء الخدمة وتاريخ حصوله على حكم بإلغاء ذلك القرار

استعرضت هيئة اللجنة الثالثة للفتوي قضاء المحكمة الدستورية العليا وإذ ذهبت إلى أن " المشرع في إطار تنظيمه لحق العمل قد تغيا من حماية الحق في الإجازة السنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية، ولا يجوز بالتالي أن ينزل عنها ولو كان النزول ضمنيًا بالامتناع عن طلبها، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة العمل فلا يملك أيهما إهدارها كليًا أو جزئيًا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكًا لقواه وتبديدا لطاقته، وإضرارًا بمصلحة العمل ذاتها والتي يتعذر صونها بالاستمرار فيه دون انقطاع. بل إن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمر لا يجوز الترخص فيه أو التذرع دون تمامه بداعي مصلحة

العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونًا لقوتها الإنتاجية البشرية، ومن ثم كان ضروريًا بالتالي ـ ضمانًا لتحقيق الأغراض ـ المتوخاة من الإجازة السنوية أن تنص المادة (٦٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال فترة أجازته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلًا عن تعرضه للجزاء التأديبي.

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (٦٥) المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة وعاءً ادخاريًا من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء الخدمة على ما يقابلها من الأجر، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى مدة قدر أن قصرها يعتبر كافلًا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها، بيد ان هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعًا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أداءه دون أن يكون لإرادة العامل يد فيها، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ ـ كأصل عام ـ أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذ كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنًا عينًا . وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبًا.) (راجع حكمها في الطعن رقم ٢ لسنة ٢١ ق ـ جلسة ٢٠٠٠/٥/٦)

واستعرضت هيئة اللجنة إفتاء وقضاء مجلس الدولة وقد أستقر على أن " الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حُجة على الكافة وذلك نتيجة منطقية لا معدي عنها إدراكًا للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء، ولكونها مخاصمه للقرار الإداري في ذاته، فإذا حكم بالإلغاء فان الإدارة تلتزم بتنفيذ الحكم وإعادة الحال إلى ما كان عليه أو من الواجب أن يكون عليه كما لو لم يصدر هذا القرار إطلاقًا، مهما كانت

النتائج، وذلك نزولًا عند حجية الأحكام وإعلاء لشأنها وإكبارًا لسيادة القانون والنزول عند مقتضياته، دون أن يكون للإدارة أن تمتنع عن تنفيذه أو تتقاعس فيه على أي وجه من الوجوه، إلا أن تقوم استحالة قانونية أو مادية مطلقة تمنع من تنفيذه كوفاة المحكوم لصالحه أو عجزه عن القيام بأعباء الوظيفة أو بلوغه سن المعاش أو إلغاء الوظيفة لأي سبب أجنبي " (يراجع فتاوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٩٢/١١/٢٢ في الملف رقم ٨٣٢/٣/٨٦ وبجلسة ١٩٩٣/١١/٣ في الملف رقم ٢٤٠/٢/٨٦، وبجلسة ١٩٩٩/١٢/٢٠ في الملف رقم ٤/٦٨/ ١٢٥٤، وأحكام المحكمة الإدارية العليا في الطعون أرقام ٥٦٨ لسنة ٣٩ ق. ع بجلسة ١٩٩٥/١٠/١٤، ورقم ٢٩٣٦ لسنة ٣٧ ق. ع بجلسة ١٩٩٩/٥/٤ ورقم ٥٨٢٥ لسنة ٤٢ ق. ع بجلسة ٢٠٠١/٢/٢٧).

وقد استعرضت هيئة اللجنة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع وقد ذهبت الجمعية العمومية إلي: " عدم أحقية العامل في حساب إجازته الاعتيادية المنصوص عليها في المادة ٣٣ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنه ١٩٧١ عن فترة اعتقاله – أساس ذلك أن الحكم من تقرير حق العامل في القيام بإجازة اعتيادية هي تعويضه عن الجهد الذي بذله خلال سنه وظيفية وهذه الحكمة غير متوافرة في حالة اعتقال العامل". (فتوى رقم ٢٢٤. بتاريخ ١٩٧٣/٢/٨ – جلسة ١٩٧٣/١/٨ – رقم الملف ٢٢٩/١/١٧)

مفاد المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام – لا تستحق الإجازة أثناء إجازة آخري بأي حال من الأحوال فإذا حصل العامل علي إجازة مرضية فلا يجوز له خلالها الحصول علي إجازة من نوع أخر إلا بعد انقضائها وتوافر الشروط المقررة قانونا لذلك – وإذا كانت الإجازة الاعتيادية مقررة للراحة من أداء العمل وللاستمرار في أدائه فهي لا تستحق إلا عن مدة عمل حددها القانون: نتيجة ذلك: لا يجوز خلال أجازه مرضية ولو استثنائية منح العامل إجازة اعتيادية أو إجازة من نوع اخر عن مدة الإجازة الأولي"

(فتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٧/١١/١١ – ملف رقم ٣٧٥/٦/٨٦)

"..... الإجازة الاعتيادية تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية وسبب منح الإجازة الاعتيادية انخراط العامل في العمل للمدة التي حددها القانون فالإجازة ترتبط برباط لا تنفصم عراه بعلاقة عمل لها مفهومها وطبيعتها الخاصة التي تستقل به عما عداها مما قد يختلط بها من علاقات. ". (فتواها رقم ١٦ بتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٣ – جلسة ١٩٩٩/٧/٢٨ – ملف رقم ١٣٧٤/٤/٨٦)

وحيث إن مفاد كل من نص المادة (٦٥) من قانون العاملين المدنيين بالدولة وحكم الدستورية آنفي البيان أن المشرع قد أبتغى تقرير الإجازة الاعتيادية لحكمة معينة تتعلق بمصلحة العامل والعمل معًا وهى حق العامل في إجازة يستعيد خلالها قواه المادية والمعنوية حتى يعود للعمل أكثر نشاطًا وحيوية بما ينعكس على الكفاءة الإنتاجية للعمل ككل وهو ما حدا بالمشرع إلى اعتبار حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمر لا يجوز الترخص فيه أو التذرع دون تمامه بداعي مصلحة العمل، وهو الأمر الذي يعنى أن الحق في هذه الإجازة لا يكون إلا في حالة العامل الذي تربطه بالجهة الإدارية علاقة وظيفية يستمد بموجبها منها كافة حقوقه ويلتزم فيها بكافة التزاماته إذ لا يتصور قيام الحق في الإجازة لمن انفصمت عرى العلاقة الوظيفية بينه وبين الجهة الإدارية وذلك في ضوء الحكمة والغاية المبتغاة من الحصول على تلك الإجازة ومن ثم عدم أحقية المعروض حالتها في الحصول على إجازة اعتيادية خلال فترة عزلها من الوظيفة وذلك بسبب تخلف مناط استحقاق الإجازة وهو أن تكون الإجازة عن مدة خدمة فعلية وهو ما يستتبع بالتالي أن تكون بالخدمة حال طلب حصولها على الإجازة.

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة إلى عدم أحقية المعروض حالتها في احتساب رصيد إجازاتها الاعتيادية خلال فترة العزل إلى رصيد إجازاتها المستحقة لها، على النحو المُبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٢ / ٧١ ق، ملف الإدارة رقم ٢٦٧٩/١/٤، جلسة ٢٤ / ١ / ٢٠١٧)

المادة ٥٠ (إجراءات الحصول علي الاجازات الاعتيادية السنوية وترحيلها)

يجب على الموظف أن يتقدم بطلب للحصول على كامل إجازاته الاعتيادية السنوية، ولا يجوز للوحدة ترحيلها إلا لأسباب تتعلق بمصلحة العمل وفي حدود الثلث على الأكثر ولمدة لا تزيد على ثلاث سنوات.

وإذا لم يتقدم الموظف بطلب للحصول على إجازاته على النحو المشار إليه، سقط حقه فيها وفي اقتضاء مقابل عنها، أما إذا تقدم بطلب للحصول عليها ورفضته السلطة المختصة استحق مقابلًا نقديًا عنها يصرف بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء العام المستحق عنه الإجازة على أساس أجره الوظيفي في هذا العام.

وتبين اللائحة التنفيذية إجراءات الحصول على الإجازة، وكيفية ترحيلها.

الفتوي رقم (٦٩): مدى قانونية صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين – من الذين تمّت إحالتهم للمعاش – مباشرة دون انتظار لجوئهم الى القضاء، وذلك تيسيرًا على العاملين، والتزامًا من جهة العمل بتحقيق الروابط القائمة بينهم، ورغبةً منها في عدم لجوء موظفيها للقضاء للمطالبة بنيل حقوق لم يعد هناك محل للمنازعة فيها لاستقرار القضاء على أحقية الموظفين فيها.

استعرضت هيئة اللجنة ما استقرّ عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن "الدساتير المتعاقبة قد خولت السلطة التشريعية سلطة تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل، ومنها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عاملٍ استحقها، وإلا كان ذلك عدوانًا على صحته البدنية والنفسية وإخلالًا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، وقد جعل المشرع الإجازة السنوية حقًا مقررًا للعامل يظل قائمًا ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة، وأجاز للعامل الاحتفاظ بما يتبقى من رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط للحصول علي إجازة من هذا الرصيد أثناء خدمته، فإذا انتهت

مدة الخدمة قبل تمكنه قانونًا أو فعلًا من استنفاد ما تجمع له من رصيد الإجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الإجازات". {حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٥٠٩ لسنة ٥٩ ق. ع. – بجلسة ٢٠١٥/٨/٣١}.

وما وقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن "المشرع ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه أثناء مدة خدمته بانتهاء خدمته، دون تحديد سبب لهذا الانتهاء، بما مؤداه التزام كل جهة بأن تصرف للعامل المُقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه حال خدمته بها، وذلك بمجرد انتهاء خدمته بها لأى من الأسباب المقررة قانونًا لذلك، دون حاجة إلى لجوء العامل المنتهى خدمته إلى القضاء للمطالبة بهذا المقابل، مادام مقدار هذا الرصيد، أو طريقة حساب المقابل النقدي المستحق عنه ليس محل نزاع بين جهة الإدارة وصاحب الشأن، ولا يفوت الجمعية العمومية في هذا المقام أن تشير إلى أن أخص واجبات الدول تجاه مواطنيها التزامها تحقيق العدالة في الروابط القائمة بينها وبينهم، فلا تلجئهم مطلًا أو تسويفًا إلى ولوج سبيل المطالبة القضائية لنيل حقوقٍ لم يَعدْ هناك محل للمنازعة فيها بعد أن استقر القضاء على الفصل في أصل استحقاقها على وجه معين، وباتت الحقيقة القانونية بشأنها واضحة جلية لا تحتمل لبسًا، ومن ذلك الحق في المقابل النقدي لرصيد الإجازات". {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١٠٠١ ملف رقم ١٩١٧/٤/٨٦ لسنة ٢٠١٧ جلسة ٢٠١٧/٥/٢٤}.

واستخلصت هيئة اللجنة أن مبدأ سيادة القانون الذي أعلاه الدستور المصري، وألزم المخاطبين بأحكامه باحترامه وإعمال مقتضاه، لهو كافٍ – إذا ما أُخذ اقتداءً واحتذاءً – أن يُقيم دولةً متحضّرةً ومتقدمة، ذلك أن القوانين إنما وُضعت لتكون ضابطًا لتصرفات الأفراد وحدًّا لسلطات السلطة التنفيذية، وأن قوانين تنظيم الوظيفة والعمل – في عمومها – إنما وُضعت لتنظيم علاقة طرفي العمل على نحو متوازنٍ عادل، وبما يضمن حسن سير العمل بانتظام واطّراد، فسردت – في

تلك الأُطر – الحقوق والالتزامات والواجبات على كاهل كليهما، ووضعت قواعد التصدّي لتفريط أيهما في التزاماته أو محاولته النيل من حقوق الطرف الآخر، وقرّرت لذلك ضمانات وضوابط وأحكام وقواعد لا سبيل لتجاهلها، وجعلت جهة القضاء من وراء ذلك كلّه حكمًا محايدًا وحصنًا حصينًا يلوذ به من أُضير من عسفٍ صريحٍ في استعمال الحقّ أو السلطة، أو تنفيذٍ خاطئٍ للقانون أو لغطٍ في تأويله، لتُعيد – بأحكامها – الأمور إلى نصابها، إعلاءً لراية سيادة القانون.

كما استخلصت هيئة اللجنة أن نفاذ أحكام القانون ومواده، وما صدر بموجبه من لوائح تنفيذية أو قرارات إدارية تنظيمية تستهدف تطبيقه وتنفيذ مقتضاه، إنما هو أمرٌ لازمٌ وقائمٌ لا جدال فيه ولا نقاش، ولا يحتاج نص القانون – بصدوره – إلى ثمّة صكوكٍ أو إجازاتٍ أو أذون أو موافقاتٍ لتنفيذه، ومن ثم فإن تعليق تنفيذ أحكام القانون وأوامره على صدور تأييدٍ من القضاء إنما هو يُمثّل قلبًا للحقائق واستبدالًا للأدوار المنوطة بالسلطتين التشريعية والقضائية، ذلك أن دور القضاء هو تصحيح إنفاذ القانون إذا ما شاب تنفيذه الخطأ أو استند الامتناع عن تنفيذه لسببٍ مُختلفٍ في سلامة تقديره أو إقراره، وليس الإذن بتنفيذه ابتداءً، وإلا عُدّ ذلك تعطيلًا ومماطلةً في تنفيذ أحكام القانون غير مقبولة أو مبرّرة، درج القضاء الإداريّ على مواجهتها في أحكامه العديدة – منذ فجر تاريخه – التي استقرّت على إلغاء القرارات الإدارية السلبية بالامتناع عن تنفيذ القانون.

كما ارتأت هيئة اللجنة أن ما وضعه القضاء والإفتاء من ضوابط، وما صحّحاه من أُطُرٍ خاطئة انتهجتها الجهات الإدارية في تطبيق القانون وتنفيذه في الحالات التي عُرضت عليهما، وعلمت بها تلك الجهات علم اليقين بحكم خصومتها في الدعاوى وتنفيذها للأحكام الصادرة فيها، أو بتبليغها بالردود على طلبات الرأي التي أرسلتها لجهة الإفتاء، إنما يُقيم ذلك لا محالة التزامًا عليها في احتذاء وتطبيق ما أقرّته تلك الأحكام أو الفتاوى – منطوقًا وأسبابًا – من مبادئ وضوابط في الحالات المماثلة، وذلك طالما كانت تلك الحالات من الوضوح والاتّساق بمكان، وليس الاستمرار في التنفيذ المغلوط للقانون أو وقف تنفيذه انتظارًا لحكمٍ أو إفتاءٍ يُصحّح التنفيذ في كل حالة على انفراد، وإلا كان ذلك – بدوره – تعطيلًا لا سند له.

وإذ كان ما استقر عليه مجلس الدولة – قضاءً وإفتاءً – أن المشرع ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيده الذى لم يستنفذه أثناء مدة خدمته من الإجازات الاعتيادية، وذلك بمجرّد تحقق واقعة انتهاء خدمته وفقًا للقانون، فهو ما مؤداه التزام كل جهة من الجهات المخاطبة بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ – ومن قبله قانون العاملين المدنيين بالدولة "الملغى" – بصرف المُقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية للعامل الذى لم يستنفد رصيده أثناء خدمته، وذلك بمجرد انتهاء خدمته بها لأى من الأسباب المقررة قانونًا، ووفقًا للأُطر الزمنية والحسابية التي وضعها القانون، دونما حاجة إلى انتظار حكمٍ قضائيٍّ بذلك، ما لم يكن مقدار الرصيد ووعائه وأسلوب احتسابه محل نزاع بين صاحب الشأن وجهة عمله.

(اللجنة الأولي للفتوي، سجل رقم ٧١/٧٩، جلسة ٢٠١٨/١٠/٢٧، ملف إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية والاستثمار رقم ٧٥/ ١٤/ ٣٩٨)

المادة ٥١ (الاجازة المرضية)

يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة، وتُمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في الحدود الآتية:

١- الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل.

٢- الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي.

٣- الستة أشهر التالية بأجر يعادل (٥٠٪) من أجره الوظيفي، (٧٥٪) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين.

ويحق للموظف طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا قرر احتمال شفائه.

ويحق للموظف أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية، إذا كان له رصيد منها، وعلى الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه عن العمل للمرض إلا إذا تعذر عليه ذلك

لأسباب قهرية. وتضع السلطة المختصة الإجراءات المنظمة لحصول الموظف على الإجازة المرضية، ويعتبر التمارض إخلالًا بواجبات الوظيفة.

ويمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارًا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزًا كاملًا، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل الموظف في إجازة مرضية بذات الأجر حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش.

وإذا رغب الموظف المريض في إنهاء إجازته والعودة إلى عمله، وجب عليه أن يقدم طلبًا كتابيًا بذلك، وأن يوافق المجلس الطبي المختص على عودته.

الفتوى رقم (٧٠): ضوابط منح العاملين الحاصلين على إجازة مرضية وفقًا لنص المادة ٥١ من القانون لغير الأمراض المزمنة الأجر المكمل الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨.

استظهرت الجمعية العمومية أن قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية– اللذين تعد نصوصهما الشريعة العامة الحاكمة للعاملين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، عدا ما يستثنى من ذلك بنص خاص– قد وضعا تعريفات محددة للكلمات والعبارات الواردة بهما ومنها الوحدة والتي يقصد بها الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، كما وضعا تعريفًا للعامل المخاطب بأحكامهما بأنه الموظف الذى يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، كما تناولت نصوصهما الأجر الذى يتقاضاه الموظف بالتفصيل، حيث قسمته إلى ثلاثة أقسام، وهى: الأجر الوظيفي وهو: الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون، والأجر المكمل وهو: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، وكامل الأجر وهو: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر

مكمل. كما ناط قانون الخدمة المدنية المشار إليه برئيس مجلس الوزراء إصدار نظام الأجر المكمل على أن يراعى هذا النظام طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصها ومعدلات أداء العاملين بها، وأن يتم ذلك بناء على عرض الوزير المختص وبعد موافقة وزير المالية ودراسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما تناولت المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه في الشق الأول منها الإجازات المرضية المستحقة للموظفين- في غير حالات الأمراض المزمنة- بالتنظيم، حيث منحت الموظف الحق في إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى بالخدمة، ويكون منح هذه الإجازة بقرار من المجلس الطبي المختص على أن تكون الثلاثة الأشهر الأولى من هذه الإجازة بأجر كامل والثلاثة الأشهر التالية لها بأجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي للموظف، والستة الأشهر التالية لها بأجر يعادل (٥٠٪) من الأجر الوظيفي للموظف، و(٧٥٪) إذا كان الموظف قد جاوز سن الخمسين، كما أجاز القانون للموظف مد الإجازة المرضية بما يجاوز هذه المدد دون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص إذا رأى احتمال شفائه.

وقد تبين للجمعية العمومية أن رئيس مجلس الوزراء، بموجب قراره رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة، قد حدد الشروط الواجب توافرها لاستحقاق الموظف للأجر المكمل المقرر له، ومن بين هذه الشروط: أن يكون الموظف ممن يقومون بالعمل الفعلي، وأن يعمل عدد أيام لا يقل عن خمسة عشر يومًا في الشهر، وحال قيامه بالعمل مدة تقل عن خمسة عشر يومًا وحتى ثلاثة عشر يومًا شهريًّا يحصل على (٦٠٪) من الأجر المكمل المقرر له، كما عددت المادة الثالثة من القرار المذكور حالات وقف صرف الأجر المكمل للموظف، ومن بينها عمل الموظف عدد أيام يقل عن ثلاثة عشر يومًا في الشهر.

وترتيبًا على ما تقدم، فإن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة، فيما تضمنه من

حرمان الموظف الذى لم يقم بالعمل الفعلي لمدة خمسة عشر يومًا خلال الشهر من حقه في صرف الأجر المكمل المقرر له عن هذا الشهر، أو صرفه له بنسبة أقل دون أن يستثنى من ذلك الموظف الحاصل على إجازة مرضية بقرار من المجلس الطبي المختص وفقًا لنص المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، يكون قد تجاوز حدود التنظيم لقواعد صرف الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة والصناعة إلى تعديل وتقييد هذا النص القانوني الذى منح الموظف الحق في الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر كل ثلاث سنوات بقرار من المجلس الطبي المختص، وهو ما يخالف المستقر عليه إفتاءً وقضاءً من أن التشريع اللائحي المُفصِّل، أو المُفسِّر، لا يملك تعطيل، أو تعديل، أو الإعفاء من حكم النص الذى يسنه المشرع. وأن هذه القرارات أو اللوائح لا تعد تشريعًا نافذًا إلا بالقدر الذى لا تنطوي فيه على ما يعدُّ تعديلًا، أو تعطيلًا لأحكام القانون أو إعفاء من تنفيذه، فإن انطوت على ذلك فقدت عناصر قوتها الملزمة كتشريع في خصوصية ما خالفت فيه القانون، ويكون لجهة الفتوى ألا تعتد بما خالفت فيه القانون في مقام تطبيقه.

وفى ضوء ما تقدم، وفيما يخص المعروضة حالتهما السيدة/. – الموظفة بمصلحة الكيمياء فرع السويس الحاصلة على إجازة مرضية عن المدة من ٢٠١٨/٨/١م حتى ٢٠١٨/٨/١٤ م، والسيد/. – الموظف بالمصلحة فرع السويس الحاصل على إجازة مرضية عن المدة من ٢٠١٨/٨/٦ حتى ٢٠١٨/٨/١٨، ولما كان الثابت بالأوراق أنهما لم يحصلا على إجازات مرضية خلال الثلاثة الأعوام السابقة على تاريخ منح الإجازة المرضية لهما، فإنه يطبق في شأنهما حكم المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بما مقتضاه أحقيتهما في الحصول على الإجازة المرضية الممنوحة لهما من المجلس الطبي المختص بالمدتين المذكورتين بأجر كامل لكل منهما، ولا يسرى في حقهما قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨ بنظام الأجر المكمل لموظفي وزارة التجارة

والصناعة للاعتبارات السالف بيانها، ومن ثم يكون قرار رئيس مصلحة الكيمياء رقم (٤٩١) لسنة ٢٠١٨ بحرمانهما من الأجر المكمل مخالفًا للقانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣٧٥، بتاريخ ٣٠ / ١٠ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٥٤/٤/٨٦)

فتوى رقم (٧١): مدى قانونية تعيين الموظف مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين، ومدى أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن

أولا: – فيما يتعلق بالتساؤل الأول والخاص بمدى قانونية تعيين السيد/. بالهيئة مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين.

المشرع قد اشترط للالتحاق بالوظائف العامة ضرورة توافر اشتراطات شغل هذه الوظائف ومنها شرط اللياقة الصحية الذي يقتضيه بداهة التثبيت من مقدرة العامل على النهوض بأعباء الوظيفة وأداء الأعمال المنوط به على الوجه الذي يقتضيه حسن سير المرفق العام وانتظامه ويثبت هذا الشرط طبقًا للمادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بصدور قرار المجلس الطبي المختص بثبوت اللياقة الصحية لوظيفة المرشح لها العامل أو قرار السلطة المختصة بإعفائه من هذا الشرط، وهذا الشرط لا يتحقق إلا بتدخل جهة الإدارة بطلب توقيع الكشف الطبي على المرشح لدى الجهة المختصة قانونًا٠٠ (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (١٠٣١٢) لسنة ٥٠ق٠ع – جلسة ٢٠٠٧/١٢/١، وفي ذات المعنى الحكم الصادر في الطعون أرقام (١٣٩٣٢) لسنة ٤٨ق ٠ع، (٩٥١٤) لسنة ٤٩ ق ٠ع، (١٥١٠) لسنة ٥١ ق ٠ع – جلسة ٢٠٠٧/١/٢٨)٠

وفى ذات السياق، أعفى المشرع من الخضوع لشرط اللياقة الصحية طائفتين، أولهما: العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية، أو بمعنى أدق شاغلي إحدى وظائف الإدارة العليا، وثانيهما: من يتقرر إعفائه من شرط اللياقة الطبية، إذ خول المشرع السلطة المختصة – والتي تنحصر في الوزير المختص أو المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص – مكنة إعفاء المرشح لشغل إحدى الوظائف العامة من إجراء الكشف الطبي المطلوب لشغل هذه الوظيفة ٠

وحيث إنه لما كان الثابت بالأوراق انه بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٣ أصدر رئيس الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان القرار رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤ بشأن تثبيت بعض العاملين المؤقتين بالهيئة ومن ضمنهم السيد /. وذلك في وظيفة كاتب شئون عاملين رابع بالدرجة الرابعة المكتبية اعتبارًا من ٢٠١٤/١١/١، وبتاريخ ٢٠١٤/١٢/٣١ ورد كتاب الهيئة العامة للتأمين الصحي بأسوان والمقيد تحت رقم (٤٩٣) ثابت به بإنه بإجراء الكشف الطبي الابتدائي على المذكور ثبت إنه غير لائق طبيا للوظيفة بحسبان أنه يعانى من شلل بالجانب الأيمن مع تلعثم باللسان ناتج عن جلطة بالمخ وعملية قلب مفتوح وتوسيع الصمام المترالى بالإضافة إلى أنه يعانى من حمى روماتيزمية بالقلب مع ضيق بالصمام المترالى وارتفاع متوسط بنفس الصمام، وبناء عليه قامت إدارة الشئون المالية والإدارية بالهيئة بإعداد– بناء على رأى الشئون القانونية بالهيئة مذكرة للعرض على رئيس مجلس إدارة الهيئة للنظر في إعفاء المعروضة حالته من شرط اللياقة الصحية كشرط من شروط التثبيت وتسليمه العمل بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع طبقًا للوائح والقوانين المعمول بها في هذا الصدد، وقد تأشر عليها بالموافقة من قبل رئيس مجلس إدارة الهيئة بتاريخ ٢٠١٥/١/٢١، وبناء على ما تقدم قامت إدارة الشئون الإدارية بتسليم المذكور العمل بالوظيفة المعين عليها وظيفة كاتب شئون عاملين رابع – اعتبارًا من ٢٠١٥/١/٢١ بعد إقراره باستلام العمل.

وقد استظهرت اللجنة أن المشرع في المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى كان قد أعفى طائفتين من العاملين من إجراء الكشف الطبي للتثبيت من توافر شرط اللياقة الصحية وذلك لدى شغل إحدى الوظائف العامة، أولهما: العاملين المعينين بقرار من رئيس الجمهورية، أو بمعنى أدق شاغلي إحدى وظائف الإدارة العليا، وثانيهما: من يتقرر إعفائه من شرط اللياقة الطبية، إذ خول المشرع السلطة المختصة – والتي تنحصر في الوزير المختص أو المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الإدارة المحلية أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص – مكنة إعفاء المرشح لشغل إحدى الوظائف العامل من إجراء الكشف الطبي المطلوب لشغل هذه الوظيفة ٠

وهديًا بما تقدم، فإنه لما كان رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان قد أعفى السيد /. من إجراء الكشف الطبي للتثبيت من لياقته الصحية وتسليمه العمل بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع وذلك بتاريخ ٢٠١٥/٥/٢١ بناء على المذكرة التي أعددتها إدارة الشئون المالية والإدارية بالهيئة وذلك إعمالًا للاستثناء الوارد بنص المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين الملغى سالفة البيان، فمن ثم يضحى تعيين المذكور في الوظيفة المعين عليها بقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤ بدون إجراء الكشف الطبي اللازم للتثبيت من شرط اللياقة الصحية بمعرفة المجلس الطبي المختص قد جاء متفقًا وصحيح حكم القانون وفى إطار السلطة التقديرية المخولة من قبل المشرع للسلطة المختص بالتعيين ٠

ثانيًا: – وفيما يتعلق التساؤل الثاني والخاص بمدى أحقية السيد/. في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن٠

فيما يتعلق بالإجازات المرضية المستحقة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، فقد أعطى المشرع للعاملين حق الحصول على إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة بناء على قرار من المجلس الطبي المختص

و ١ذلك طبقًا للإجراءات التي تضعها السلطة المختصة بذلك، وفيما يتعلق بمدى استحقاق الموظفين الحاصلين على إجازة مرضية لأجرهم، فقد راعى المشرع مبدأ التدرج فيما يتعلق بذلك الحق، فقرر اعتبار الثلاثة أشهر الأولى بأجر كامل أما فيما يتعلق بالثلاثة أشهر التالية فيستحق الموظف الحصول على أجر يعادل (٧٥٪) من الأجر الوظيفي، أما فيما يتعلق بالستة أشهر التالية فيستحق الموظف أجر يعادل (٥٠٪) من أجره الوظيفي، (٧٥٪) من الأجر الوظيفي لمن يجاوز سن الخمسين ٠

وقد خول المشرع للموظف المريض عدة امتيازات، فمن ناحية يكون للموظف مكنة طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي إذا قرر احتمال شفائه، ومن ناحية ثانية يحق للموظف أن يطلب بتحويل الإجازات المرضية إلى اعتيادية إذا كان له رصيد منها وفى ذات الوقت ألقى المشرع على عاتق الموظف المريض التزاما بإخطار جهة عمله عن مرضه خلال أربعة وعشرون ساعة من تاريخ انقطاعه عن العمل للمرض وذلك إلا إذا تعذر عليه ذلك لأسباب قهرية ٠

وقد خص المشرع المصابين بأمراض مزمنة – والتي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بناءً على موافقة المجلس الطبي المختص – بعناية خاصة لما يحتاجون إليه من رعاية اجتماعية وصحية خلال فترة المرض التي تستغرق أمدًا طويلًا، فوضع لهم نظامًا خاصًا للإجازات المرضية يغاير في أسسه وقواعده نظام الإجازات العامة المقررة بقوانين العاملين ويقضى هذا النظام الخاص بمنح المريض بأحد الأمراض المزمنة حقًا وجوبيًا في إجازة استثنائية بأجر كامل غير منقوص مهما استطالت مدة تلك الإجازة الاستثنائية التي لا تنتهى إلا بشفاء المريض وعودته إلى عمله أو باستقرار حالته استقرارًا يمكنه من العودة إلى عمله، أو يتبين عجزه كاملًا فيظل العامل بإجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن المعاش٠

وليس غريبًا على المشرع أن ينص صراحة على حصول المريض على جميع أجوره وحوافزه حتى الأجر الإضافي الذي يستحق أصلًا مقابلًا عمل إضافي،

إذ يكفى ما أصاب المريض من ابتلاء أقعده عن العمل رغمًا عنه وحرمه من المكافآت التي كان يستحقها في الوقت الذي تحتاج فيه مواجهة المرض المزمن إلى مزيد من النفقات التي قد تستنفذ كل عناصر الأجر أو تزيد.(الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم (٥٠٩٦) لسنة ٤٩ ق٠ع – جلسة ٢٠٠٥/٦/٢٦، وفى ذات المعنى الحكم الصادر في الطعن رقم (١١٨٣٧) لسنة ٤٩ق ٠ع – جلسة ٢٠٠٧/٥/٨)٠

وقد استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد لاحظت أنه لما كان المشرع قد أتاح للعامل الخاضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة الذي يثبت عجزه الكامل بسبب المرض أن يتخير ما بين مد أجازته الاستثنائية بأجر كامل حتى يبلغ سن الإحالة إلى المعاش أو إنهاء خدمته ليتسنى له الاستفادة من مزايا تأمينية أخرى، فإن حق العامل في اختيار السبيل الذي يرتضيه – على النحو المتقدم – إنما ينشأ من تاريخ ثبوت عجزه الكامل ويستمر كذلك حتى تنفصم علاقته الوظيفية بالإحالة إلى المعاش لبلوغه السن المقررة قانونًا ٠(فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة –ملف رقم ٣٦٨/٢/٨٦ – بتاريخ ٢٠١٢/٧/٣٠ – جلسة ٢٠١٢/٦/٦)٠

وحيث أن المجلس الطبي المتخصص بأسوان التابع للإدارة العامة للمجالس الطبية كان قد قرر منح السيد/. إجازة مرضية طوال فترة مرضه اعتبارًا من ٢٠١٧/١/٥ حتى ٢٠١٧/٧/١٣ مع تطبيق قرار وزير الصحة رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٩٥ إذا منح المذكور إجازة مرضية لمدة ستون يومًا بأجر كامل ابتداء من ٢٠١٧/١/٥، ثم جددت له لمدة شهرين أخرين ابتداء من ٢٠١٧/٣/٥، ثم جددت له المدة له لمدة شهرين ابتداء من ٢٠١٧/٥/٤ واستمر الأمر على هذا النحو إلى أن قرر المجلس بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٦ إحالة السيد/. إلى لجنة العجز بالتأمين الصحي لمرور أكثر من سبعة سنوات على إصابته بالمرض منذ فبراير ٢٠١٠، وبناء عليه تقرر وقف صرف مرتب المذكور اعتبارًا من ٢٠١٧/١٠/١ لحين تقرير لجنة العجز بالتأمين الصحي، وبتاريخ ٢٠١٨/٣/٣١ قامت لجنة العجز بهيئة التأمين الصحي بإجراء الكشف الطبي على السيد /. وتبين لها أنه يعانى من عجز

مرضى مستديم كامل نتيجة ‘إصابته بشلل نصفى أيمن مع تلعثم شديد بالكلام ومضاعفات جلطة وأن الحالة متوافرة لدية منذ تاريخ تعيينه بالهيئة بوظيفة كاتب شئون عاملين رابع، وقد تم إبلاغ الهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان من قبل الهيئة العامة للتأمينات بأسوان بما انتهت إليه لجنة العجز بالتأمين الصحي بموجب الكتاب رقم (٤٢٩٠+ ٢م) بتاريخ ٢٠١٨/٤/٣

وبناء على ما تقدم، فإنه لما كانت الحالة المرضية التي يعانى منها السيد/. تعتبر من الأمراض المزمنة المنصوص عليها بالبندين الخامس والثامن من الجدول الملحق بقرار وزير الصحة رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٩٥ الصادر بتحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة مرضية استثنائية بأجر كامل أو يستحق تعويضًا يعادل أجره كاملا طوال مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارًا يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزًا كاملًا، وكانت لجنة العجز بهيئة التأمين الصحي قد انتهت – بعد إجراء الكشف الطبي على السيد /. – في تقريرها الذي أعددته بمعرفتها إلى إنه يعانى من عجز مرضى مستديم كامل على النحو المشار إليه بعالية، ومن ثم ينشأ له – بحسبانه من العاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ والذي حل محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– الحق في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن، مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١ والذي أوقفت جهة عمله صرفه بسبب مرضه، على أن يستمر المذكور – فضلًا عن ما تقدم – في تقاضى كامل أجره إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارًا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجز كاملًا، وفى هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه السن المقررة قانونًا لترك الخدمة ٠

ولا ينال مما تقدم، عدم قيام الهيئة العامة للتأمينات بأسوان بمنح المذكور إجازة مرضية بأجر كامل حتى سن المعاش طبقًا لنص المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وذلك على سند من القول بكونه قد أصيب بالعجز المرضى المستديم على النحو المشار إليه قبل تعيينه بوظيفته بموجب

القرار الصادر من رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٣٠١) لسنة ٢٠١٤، إذ أن ذلك مردود عليه بأن رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان قد أعفى المذكور من إجراء الكشف الطبي اللازم للتثبيت من لياقته الصحية إعمالًا للسلطة التي خولها له المشرع بموجب البند السادس من المادة (٢٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ – والذي كان معمولًا به أبان صدور قرار السلطة المختصة بتعيين المذكور بالهيئة في ٢٠١٤/١١/٢٣– الأمر الذى يعتبر معه السيد/. والحال كذلك مستوفيًا لكافة الشروط القانونية اللازمة للتعين في الوظيفة التي عين عليها، بما مؤداه وبحكم اللزوم أحقيته في الاستفادة لاحقا أثناء مدة خدمته من كافة الأحكام المقررة في القانون المنظم لشئون العاملين المدنيين بالدولة، وأخصها الأحكام المتعلقة بالإجازات المرضية المنصوص عليها في المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية الحالي رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وإلا القول بغير ذلك قد يؤدى إلى إفراغ الاستثناء المقرر بنص البند السادس من المادة (٢٠) سالف البيان من مضمونه، وخلق نوع من التميز السلبي بين العاملين داخل الوحدة الإدارية الواحدة رغم اتحاد مراكزهم القانونية ٠

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: –

أولًا: قانونية تعيين السيد/. بالهيئة المصرية العامة للسد العالي وخزان أسوان رغم إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارًا من تاريخ تعيينه بالهيئة ٠

ثانيًا: أحقية – المعروضة حالته – في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن، مع ما يترتب على ذلك من أثار أخصها أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه في ٢٠١٧/١٠/١، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤٧٢ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٣٠٥/٣/٧، جلسة ١٢ / ١٢ / ٢٠١٨)

<u>الفتوي رقم (٧٢) انقطاع عن العمل، اجازة مرضية بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى اعتبار خدمة الموظفة منتهية للانقطاع أكثر من ثلاثين يومًا غير متصلة.</u>

استظهرت اللجنة الثانية للفتوي ان المشرع في قانون الخدمة المدنية ناط بالسلطة المختصة بكل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون تحديد أيام العمل في الأسبوع، ومواقيته، وتوزيع ساعاته، وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة، وحظر على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يرخص له فيها في حدود الإجازات المقررة قانونًا، وإلا حرم من أجره عن مدة الانقطاع دون إخلال بمسئوليته التأديبية، فالإجازات من العمل هي انقطاع مشروع طبقًا للقانون عن أدائه للأسباب التي قررها القانون مبررة لهذا الانقطاع فحددها وحدد بذلك أنواع الإجازات، وبذلك فإن الإجازة هي انقطاع مشروع عن العمل لا تكون إلا إذا توافر سببها أثناء القيام بأداء العمل، وحيث إن المشرع رعاية منه للموظف المريض قرر كحق له إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص، وقد أوجب المشرع بموجب نص المادة ٥١ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ أنه على الموظف المريض أن يخطر جهة عمله عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من انقطاع عن العمل ما لم يكن قد تعذر عليه لأسباب قهرية، والنص بموجب ذلك حتى تتمكن الجهة من معرفة موقف العامل وسرعة اتخاذ اللازم نحو الإحالة إلي الجهة الطبية المختصة للكشف على الموظف وتقرير ما يستحقه من إجازات.

(اللجنة الثانية للفتوى – سجل اللجنة ٧٤/٢٧٣، جلسة ٢٠٢٠/٩/٢٠، ملف الإدارة ٢٠٨٠/٢٩/٢٣ – رقم الصادر ٢٦٧١ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٢٣)

المادة ٥٢ (الإجازة الخاصة)

تكون حالات الترخيص بإجازة خاصة بأجر كامل على الوجه الآتي:

١- يستحق الموظف إجازة لمدة ثلاثين يومًا، ولمرة واحدة طوال مدة عمله بالخدمة المدنية لأداء فريضة الحج.

٢- تستحق الموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، على أن تبدأ هذه الإجازة من اليوم التالي للوضع، ويجوز أن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناءً على طلب مقدم من الموظفة وتقرير من المجلس الطبي المختص.

٣- يستحق الموظف المخالط لمريض بمرض مُعد إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص.

٤- يستحق الموظف الذي يصاب إصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص، وذلك مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه.

٥- يستحق الموظف المقيد بإحدى الكليات أو المعاهد أو المدارس إجازة عن أيام الامتحان الفعلية.

<u>الفتوى رقم (٧٣): مدى جواز منح الموظفة إجازة وضع خلال قيامها بإجازة لرعاية الطفل</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع سواء في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ أو في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦- المعمول به بدءًا من ٢ من نوفمبر عام ٢٠١٦- وضع تنظيمًا لإجازات المرأة العاملة ومنها إجازة الوضع، كما أنه تنفيذًا لحكم الدستور في شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة- بموجب قانون الخدمة المدنية الحالي- حقًّا في إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها، ومنحها الحق

في إجازة وضع بأجر كامل لمدة أربعة أشهر، بزيادة مقدارها شهر عما كان مقررًا بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى وقانون الطفل.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن مناط منح إجازة الوضع هو تحقق واقعة الوضع في أثناء قيام العلاقة الوظيفية، إلا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها إذا ما حدثت في أثناء إجازة بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة بدون مرتب القائمة، ولو قيل ذلك من باب الجدل فإنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء إجازة الوضع إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء إجازة الوضع لو استحقت، عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إرادي من جانب العاملة، كما لا يمكن تصور أن منح الإجازة بدون أجر معلق على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع ولا بعودتها بانتهاء هذه الواقعة.

ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحدة، لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب، لأن الأسباب يستغرق بعضها بعضًا متى تجمعت متعاصرة في حال واحدة، وأن نتائجها وإن كانت قابلة منطقيًّا للتعدد بتعدد الأسباب، فهي لا تتعدد واقعيًّا ولا تتكاثر، لأن تزاحمها يرد على زمان واحد في حال واحدة. وأن النتيجة الواحدة تجزئ عن السبب الواحد كما تجزئ عن الأسباب المتعددة، لأنها توفيها جميعها، فلا يعود ثمة فضل بها بعد تحققها، لذلك قيل إن الإجازة لا ترد على إجازة أخرى، والمستقر طبقًا لهذا النهج أن أيام الجمع والأعياد وأيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللت إجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها.

ومتى كان ذلك، وكان الأصل أن يكون العامل في عمل حتى يقوم بإجازة، فقرار الإجازة الذى يصدر في أثناء الإجازة يكون صادرًا على غير محل، فإن العاملة التي منحت إجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق إجازة وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة في أثناء قيامها بإجازة خاصة.

وإعمالًا لما تقدم، ومتى كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها منحت إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عام اعتبارًا من ٢٠١٦/٩/١، وإذ وضعت طفلها بتاريخ ٢٠١٧/٤/٣ في أثناء الإجازة الممنوحة لها لرعاية طفلها؛ فمن ثم لا يجوز منحها إجازة وضع.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٢٨، بتاريخ ٦ / ٨ / ٢٠١٩، جلسة ١٨ / ٧ / ٢٠١٩، ملف رقم ٧٢٠/٦/٨٦)

<u>الفتوى رقم (٧٤): مدى أحقية الموظفين المسيحيين في منحهم إجازة لمدى شهر بأجر كامل لزيارة بيت المقدس.</u>

استعرضت الجمعية العمومية الحكم الصادر عن المحكمة الدستورية العليا في الدعوى الدستورية رقم (١٥٣) لسنة ٣٢ق جلسة ٢٠١٧/٢/٤، القاضي منطوقه بعدم دستورية صدر الفقرة الأولى من المادة (٧١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والبند رقم (١) من هذه الفقرة، فيما تضمناه من قصر نطاق تطبيق أحكامهما على أداء فريضة الحج، دون زيارة بيت المقدس بالنسبة للعامل المسيحي الديانة، وذلك تأسيسًا على أن زيارة الأماكن المسيحية ببيت المقدس تُعدُّ من الواجبات الدينية لدى المسيحيين، بما لازمه صيرورة هذه الشعيرة من الشعائر الدينية التي أوجب الدستور على المشرع العادي كفالة الحق في ممارستها بحرية لأصحاب الأديان السماوية الثلاثة، ومن بينهم شاغلو الوظائف العامة، وذلك من خلال تقرير الحق في الإجازة اللازمة لممارستها، باعتبارها أحد الحقوق المتفرعة عن حق العمل والحق في الوظيفة العامة، ومن ثم لا يجوز للسلطة التشريعية أن تجعل من السلطة المخولة لها في تنظيم هذه الحقوق مدخلًا للمساس بأصلها، أو تعطيل جوهرها، أو إهدار حقوق يملكها العامل، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس فيها حقه في العمل، ويندرج تحتها الحق في الإجازة الذى لا يجوز لجهة العمل حجبه عمن يستحقه، كما يتعين عليها تمكينه من أداء فرائضه وواجباته الدينية، التي تقرها الأديان

السماوية، على أساس من المساواة، ودون تمييز في ممارستها بين العاملين المتماثلين في مراكزهم القانونية، ومن بينهم المخاطبون بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وإلا وقع النص المخالف لذلك عدوانًا على حق العمل، والحق في الوظائف العامة، والحق في ممارسة الشعائر الدينية، فوق كونه يعد مصادمًا لمبدأي المواطنة والمساواة اللذين كفلهما الدستور، وأن التنظيم الذى أتى به النص المطعون فيه لم يتضمن تقرير الحق في إجازة وجوبية للعاملين المسيحيين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، لمدة شهر بأجر كامل، ولمرة واحدة طوال حياتهم الوظيفية، لزيارة بيت المقدس، وقصر منحها على أداء فريضة الحج، فإن هذا التنظيم يغدو تنظيمًا قاصرًا غير متكامل، لا يحيط بالحقوق والحريات التي كفلها الدستور من مختلف أقطارها وجوانبها، ويكون بذلك قد أخل إخلالًا جسيمًا بها، بما يفقدها تكاملها وترابط أجزائها، ويقع من ثم مخالفًا لنصوص الدستور، متعينًا لذلك القضاء بعدم دستوريته.

الدساتير المصرية المتعاقبة، بدءًا بدستور سنة ١٩٢٣، وانتهاءً بالدستور القائم، قد التزمت مبدأ حرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية، ورددت مبدأ المساواة أمام القانون، الذى يستهدف حماية حقوق المواطنين وحرياتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منها، أو تقيد ممارستها، وهو بذلك يُعدُّ وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة، فلا يجوز للقانون أن يقيم تمييزًا غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل في عناصرها. وأن قضاء المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية يكتسب حجية مطلقة في مواجهة الكافة بما في ذلك أجهزة الدولة وسلطاتها المختلفة باعتباره قولًا فصلًا لا يقبل تأويلًا ولا تعقيبًا من أية جهة، وأن هذه الحجية المطلقة لا يفارق نطاقها النصوص التشريعية التي كانت مثارًا للمنازعة بشأن دستوريتها، وفصلت فيها المحكمة فصلًا حاسمًا بقضائها، أما غيرها مما لم يكن مطروحًا عليها، ولم تفصل فيه فعلًا، فلا تمتد إليه تلك الحجية، فيبقى النص التشريعي، أو اللائحي – الذى لم يكن مطروحًا أمام المحكمة الدستورية

العليا ولم تفصل فيه فصلًا حاسمًا بقضائها – قائمًا ونافذًا مادام لم يُلغَ صراحةً، أو ضمنًا، ولم يُقضِ بعدم دستوريته، أو عدم مشروعيته.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وكذا أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ – في المجال الزمنى للعمل بكل منهما – لا تطبق على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين، أو قرارات خاصة، إلا فيما لم تنص عليه هذه القوانين، أو القرارات، أو اللوائح الخاصة بهم، وفيما لا يتعارض مع أحكامها، وهو ما نصت عليه صراحةً المادة الثانية من مواد إصدار لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمُحاسبات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩ المُشار إليه، وقد رخَّصت هذه اللائحة للعامل في الحصول على إجازة خاصة بأجر كامل لمدة ثلاثين يومًا لمرة واحدة طوال مدة عمله، وذلك لأداء فريضة الحج، وهو الحكم الذى ردده المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ المُشار إليهما، بينما ردده المشرع في قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ مُضيفًا إليه تقرير حق العامل – الخاضع لأحكامه – في هذه الإجازة الخاصة لزيارة بيت المقدس.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت أنه بتاريخ ٢٠١٥/٣/٢٩ تقدم كلٌ من السيد/. والسيدة/. بطلب إلى رئيس الجهاز المركزي للمُحاسبات، يلتمسان فيه الموافقة على منحهما إجازة لمدة شهر لزيارة بيت المقدس، وكانت المادة (٤٩) من لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمُحاسبات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩ قد نصت صراحةً على أن يُمنح العامل إجازة خاصة بأجر كامل لمدة ثلاثين يومًا لمرة واحدة طوال مدة الخدمة، لأداء فريضة الحج، ومن ثم فإن تقرير الحق في هذه الإجازة يقتصر على أداء فريضة الحج كأحد أركان الإسلام الخمس، ولا يمتد إلى حق العاملين المدنيين بالدولة غير المسلمين في زيارة بيت المقدس، بحسبان أن هذه الزيارة لا تدخل تحت حكم أداء فريضة الحج

على النحو الذى عنته اللائحة بصريح نص المادة المُشار إليها، يؤكد ذلك أن الحكم الصادر عن المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية صدر الفقرة الأولى من المادة (٧١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (التي تُقابل نص المادة ٤٩ المذكورة)، قد استند في حكمه بعدم دستورية هذه المادة إلى أنها قصرت نطاق تطبيق أحكامها على أداء فريضة الحج، دون زيارة بيت المقدس بالنسبة للعامل المسيحي الديانة. ويؤكد ذلك أيضًا أن المشرع في قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، نص في المادة (٥٣) منه على منح هذه الإجازة لأداء فريضة الحج، وكذا لزيارة بيت المقدس، فنص صراحةً على تقرير الحق في هذه الإجازة لمن يؤدى تلك الزيارة، ولما كانت لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمُحاسبات المُشار إليها، وكذا قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، قد جاء كلٌّ منهم خلوًا من تقرير الحق في الإجازة المذكورة لزيارة بيت المقدس، فإن ذلك إنما يدل على صراحة القصد في عدم تقرير تلك الإجازة لمن يقوم بزيارة بيت المقدس من العاملين الذين تطبق عليهم أحكام لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمُحاسبات.

والجمعية العمومية لا يفوتها أن تهيب بالسلطة المختصة بإصدار لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات أن تتدخل لمحو جميع صور التمييز والتفرقة بين العاملين بالجهاز من المسلمين وغيرهم من العاملين غير المسلمين على النحو المُتقدم، وذلك من خلال تعديل نص المادة (٤٩) من لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمُحاسبات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩ المُشار إليه، لتشمل الحق في هذه الإجازة الخاصة لمن يقوم بزيارة بيت المقدس، حسبما ورد عليه النص في قانون العمل، ولتجنب الحكم بعدم دستورية نص هذه المادة حال الطعن عليها أمام المحكمة الدستورية العليا وفقًا للإجراءات المقررة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١١٢٥، بتاريخ ١ / ٧ / ٢٠١٧، جلسة ١٤ / ٦ / ٢٠١٧، ملف رقم ٦٩٥/٦/٨٦)

فتوى رقم (٧٥): مدى جواز منح العاملات بنظام اليومية إجازة وضع من عدمه

استحضرت هيئة اللجنة ما استقرّ عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع من أن المشرع اختص كلًا من الخبراء الوطنيين والأجانب والعاملين المتدرجين في النظام الوظيفي الخاص بكل منهم بنظام للإجازات، ولم يفرد نظامًا للإجازات للعاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة باعتبارهم يقومون بأعمال عارضة أو موسمية لا يستغرق تنفيذها سوى مدة وجيزة تتأبي طبيعتها مع نظام الإجازات، سواء كانت بمرتب أو بدون مرتب، ولا يؤثر في عريضة العمل أو توقيته أنه قد لا ينتهي خلال المدة المحددة بالعقد، الأمر الذي يستلزم تجديده أكثر من مرة، إذ أن ذلك مرتبط بالاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة لا بدائمية العمل أو دائميه الوظيفية، ومن ثم لا يفيد العامل الذي يقوم بأعمال مؤقتة من نظام الإجازات المقرر للعاملين المدنيين بالدولة في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وانتهت الجمعية إلى عدم أحقية العاملات المعينات بعقد مؤقت في الحصول على الإجازات التي تمنح بمرتب أو بدون مرتب وفقًا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة. {الفتوى رقم ١١٩٠ لسنة ١٩٨٥ جلسة ١٩٨٥/١١/٢٠ ملف رقم ٢٧٥/٦/٨٦.}.

وما جري عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع من أن العامل متى عُيّن بصفة مؤقتة وتميزت طبيعة الرابطة القانونية التي تحدد مركزه القانوني في علاقته بالإدارة عند التعيين على هذا النحو، فهو إما أن يكون معينًا لمدة محددة، وعندئذٍ يُعدُّ مفصولًا تلقائيًا بانتهاء المدة المحددة لخدمته المؤقتة، سواء انتهت الأعمال المعين عليها أو نفدت الاعتمادات المخصصة لها أم لا، ما لم يجدد تعيينه بهذه الصفة المؤقتة أو بصفة أخرى، فيكون هذا تعيينًا جديدًا بشروطه وأوضاعه، وإما أن يكون معينًا بصفة مؤقتة دون تحديد مدة وفي هذه الحالة يُعدُّ مفصولًا عقب كل يوم عمل يقوم به وإن طال قيامه بهذا العمل، ولو لم تنتهِ الأعمال المعين عليها، أو تستنفد الاعتمادات المالية المخصصة لها. {الفتوى رقم ١٩٦٧ لسنة ٢٠١٧ جلسة ٢٠١٧/١٢/١٣ ملف رقم: ٣٨٥/٢/٨٦}.

واستخلصت هيئة اللجنة أن المشرع في قانون الخدمة المدنية، قد حدد طرق شغل الوظائف العامة، وذلك إما بطريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، كما أجاز المشرع التعاقد مع ذوى الخبرات في التخصصات النادرة، واستن شروطًا وحدودًا لهذا التعاقد، ولم يذكر المشرع عمّال اليومية ممّن يعملون لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يومي، وبذلك فلا تسري أحكام هذا القانون على هذه الفئة من العمال، الذين، هديًا بإفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، ممّن تنفصم العلاقة بينهم وبين صاحب العمل يوميا بحصول العامل على أجره اليومي، فلا يكون هذا النوع من العمل تعاقدًا مرتّبًا لآثار والتزامات وواجبات الوظيفة التي انتظمها القانون، بل هو محض أداء عملٍ مقابل أجرٍ حال، قابلٍ لتكرار استعماله أو الاستغناء عنه، ومن ثم فلا يكتسب العامل في هذه العلاقة ثمّة مركز قانوني أو وظيفي يستدعي استحقاقه للإجازات، بأجرٍ كانت أو بدون أجر.

كما فطنت هيئة اللجنة إلى أن العامل المُكلف بأداء العمل بإحدى الجهات الادارية، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، لا يسرى عليه قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ وفقا لصريح نص المادة ٤ من هذا القانون، والذى منح في المادة ٩١ منه للعاملة التي أمضت عشرة أشهر – أو أكثر – في خدمة صاحب العمل، الحق في إجازة وضع مدتها تسعين يومًا بتعويض مساوٍ للأجر الشامل، وفقًا للأوضاع التي بيّنها القانون.

لما كان ما تقدم، وكان الثابت أن المعروضة حالتيهما تعملان بنظام اليومية، وقد تقدمتا بطلبٍ إلى جهة عملهما للحصول على إجازة وضع، دون أن تكونا مشمولتين بالنصوص المنظّمة للإجازات المقررة قانونًا، باعتبار أن علاقتهما بجهة العمل ليست من العلاقات الوظيفية المعتبرة قانونًا، ومن ثم ينتفى في الحالتين المعروضتين الاستحقاق في الحصول على إجازة وضع.

(اللجنة الأولي للفتوي – سجل رقم ٧٣/١٧٠ – جلسة ٢٠١٩/٦/١ – ملف إدارة الفتوي لوزارة التنمية المحلية رقم ٤٠/٢٩/٩٣، رقم الصادر ١٠٤٨ بتاريخ ٢٦ / ٦ / ٢٠١٩)

فتوى رقم (٧٦): أحقية الموظفة الحاصلة على إجازة وضع في استحقاق المكافآت التشجيعية

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوي أن ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع " الدستور المصري استوجب من الدولة بجميع مؤسساتها أن تكفل حماية الأمومة والطفولة وأن ترعي النسيء والشباب وأن تكفل الدولة كذلك التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومقتضي ذلك ولازمه ألا يكون في انخراط المرأة في العمل ما يصرفها عن واجبها نحو أسرتها فالأسرة هي أساس المجتمع ولبنته الأولى التي عليها يقوم، وبها ينشأ وينهض، وعماد نشأة الأسرة التي يقوم عليها المجتمع ويزدهر هو الزوج والزوجة اللذان يضطلعان بواجبهما وتتضافر جهودهما في تربية النشيء بما يجعله قادرًا على تحمل التبعة وحمل لواء التقدم والرقي علي نحو يخطو بالمجتمع نحو الأمام دون تقهقر أو اضمحلال، وبناء عليه فإذا ما استدعى الأمر خروج المرأة إلي مختلف ميادين العمل لتقف إلي جوار الرجل تشاركه عبء الحياة فيتعين ألا يطغي عملها مهما اختلفت مواقعه وتباينت صورة علي واجبهما الأساسي نحو أسرتها ويجب تهيئة السبيل أمامها للنهوض بهذا الواجب الأعظم والتوفيق بين ما يتطلبه قيامها به ويتطلبه عملها وما يستلزمه من ذلك من جمع شمل الأسرة حفاظًا لها من التفكك ورعاية للنشئ من كل سوء وإعطاء الطفل حقه في الأمومة في سنوات عمره الأولي، وقد خطي قانون نظام العاملين بالقطاع العام نحو تحقيق ذلك فخول للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر بأجر كامل ومنحها الحق في إجازة خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها عامين لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

ثم أصدر المشرع قانون الطفل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ حاول فيه جمع شتات ما يتعلق بالطفل ورعايته وأفرد المشرع في هذا القانون فصلًا خاصًا لرعاية الأم العاملة ضم المواد من (٧٠ إلى ٧٣) وفى إفصاح جهير واضح العبارة قاطع الدلالة بسط القانون حكم المادتين (٧٠) و(٧٢) اللتين تخولان للعاملة الحق في إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل على نحو مماثل لما هو مقرر في نظام

العاملين المدنيين بالدولة على العاملات في الدولة بتقسيماتها الإدارية المختلفة ٠٠٠٠٠". (في هذا المعنى إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٧٧٥ بتاريخ ٢٠٠٤/٩/٢٥ ملف رقم ٦١٤/٦/٨٦ جلسة ٢٠٠٤/١/٢١).

ومن حيث إن إفتاء الجمعية العمومية قد استقر على أن: " المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل، وأن تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مدلول الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه انما تقتضى المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه وما دام القانون استخدم وصفين متميزين فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار اليهما.

والحاصل ان ثمة استقلالًا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة واذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف الى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرفق بقانون نظام العاملين والذى تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة فأن الأجر الكامل إنما ينصرف الى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية وهو الأمر الذى لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة احدهما للعمل به في غير مجاله الأمر الذى يقتضى معه إعمال ما أوردته نصوص هذا القانون في هذا الخصوص اخذًا بدلالة منطوقها ومفهومها. والحاصل أيضا أن الإجازات هى جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة، والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة{٧١} من القانون المشار اليه واعمال حكمه حسبما ورد دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته.

وعلى هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء في قانون نظـام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الطفل انما ينصرف إلى الأجر

بعناصره السابق بيانها. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١١٦٣ لسنة ١٩٩٧ بتاريخ ١٩٩٧/١٠/٢٦ ملف رقم ١٣٦٤/٤/٨٦)

ومن حيث إنه إعمالا لما تقدم ولما كان الثابت من الاوراق أنه بتاريخ ٢٠١٨/٢/٤ تقدمت المعروضة حالتها السيدة/. الموظفة وزميلاتها بجهاز تنمية التجارة الداخلية بشكوى إلى رئيس الجهاز يتضررن من خصم المكافأة التشجيعية الخاصة بهن خلال فترة قيامهن بإجازة وضع، نظرا لما ورد المادة رقم (٢) من ضوابط وشروط بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٦ لسنه ٢٠١٧ الخاص بصرف المكافأة التشجيعية من ضرورة التواجد الفعلي بالعمل واشتراط قضاء مدة معينة بالعمل الفعلي وإلا استحق نسبة منها في ضوء ما ورد بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنه ٢٠١٦ والمادة (٩٤) من لائحة جهاز تنمية التجارة الداخلية من حق المرأة العاملة في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بأجر كامل٠

وحيث أن الدستور المصري استوجب من الدولة بجميع مؤسساتها أن تكفل حماية الأمومة والطفولة وأن ترعي النشيء والشباب وأن تكفل الدولة كذلك التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومقتضي ذلك ولازمه ألا يكون في انخراط المرأة في العمل ما يصرفها عن واجبها نحو أسرتها فالأسرة هي أساس المجتمع ولبنته الأولى التي عليها يقوم، وبها ينشأ وينهض، وعماد نشأة الأسرة التي يقوم عليها المجتمع ويزدهر هو الزوج والزوجة اللذان يضطلعان بواجبهما وتتضافر جهودهما في تربية النشيء بما يجعله قادرًا على تحمل التبعة وحمل لواء التقدم والرقي علي نحو يخطو بالمجتمع نحو الأمام دون تقهقر أو اضمحلال.

وبناء عليه فإذا ما استدعى الأمر خروج المرأة إلي مختلف ميادين العمل لتقف إلي جوار الرجل تشاركه عبء الحياة فيتعين ألا يطغي عملها مهما اختلفت مواقعه وتباينت صورة علي واجبهما الأساسي نحو أسرتها ويجب تهيئة السبيل أمامها للنهوض بهذا الواجب الأعظم والتوفيق بين ما يتطلبه قيامها به ويتطلبه عملها وما يستلزمه من ذلك من جمع شمل الأسرة حفاظًا لها من التفكك ورعاية للنشئ من كل سوء وإعطاء الطفل حقه في الأمومة في سنوات عمره الأولي.

فأصدر المشرع قانون الطفل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ حاول فيه جمع شتات ما يتعلق بالطفل ورعايته وأفرد المشرع في هذا القانون فصلًا خاصًا لرعاية الأم العاملة ضم المواد من (٧٠ إلى ٧٣) وفى إفصاح جهير واضح العبارة قاطع الدلالة بسط القانون حكم المادة (٧٠) التي تخول المرأة العاملة الحق في إجازة الوضع وجاء قانون الخدمة المدنية الجديد ليؤكد على هذا الحق بمنحها الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بأجر كامل وباستعراض نصوص لائحة جهاز تنمية التجارة الداخلية نجدها سايرت هذا الأمر ولم تدع للجهة أي سلطة تقديرية في أن تمنحها أو تمنعها متى شاءت وإنما جعلتها وجوبية لا تملك جهة العمل لها رفضًا أو تعطيلًا ويتعين معه عليها أن تستجيب في كل الأحوال وتمنحها هذا الحق متى طلبته ٠

وإذ انتهينا لحق المرأة العاملة في إجازة وضع بأجر كامل فإن ما أثير بشأن الأجر لمغايرة المشرع في شأنه بين وصف الأجر الوظيفي والأجر المكمل وكامل الأجر، فإن تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين المدلولات المختلفة فيما اشتملت عليه أحكامه إنما تقتضى المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهم واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه وما دام القانون استخدم أوصاف متمايزة فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من تلك الأوصاف المشار إليها.

وحيث أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الوظيفي وهو الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون والذى تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة، والأجر المكمل هو كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، وكامل الأجر هو كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل ومن ثم لا يجوز معه الخلط بين تلك المفاهيم أو استعارة أحدهم للعمل به في غير مجاله الأمر الذى يقتضى معه إعمال ما أوردته نصوص هذا القانون في هذا الخصوص أخذًا بدلالة منطوقها ومفهومها، والحاصل أيضا

أن الإجازات هى جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة، والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح ما جاءت به نصوص القانون سالفة الذكر وإعمال حكمها حسبما وردت ودون مجاوزة لها أو خروج على مقتضياتها ٠

وعلى هدى ما تقدم فإن مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات ٠

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى استحقاق الموظفات الحاصلات على إجازة وضع بأجر كامل بجهاز تنمية التجارة الداخلية – المعروضة حالاتهن – صرف المكافأة التشجيعية الشهرية المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٦ لسنه ٢٠١٧ خلالها، وذلك على النحو المبين بالأسباب. **(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤٦٠ / ٧٢، ملف الإدارة رقم ٦٣٩/١/١٨، جلسة ١٤ / ١١ / ٢٠١٨)**

المادة ٥٣ (الإجازة بدون أجر)

تكون حالات الترخيص بالإجازة بدون أجر على الوجه الآتي:

١- يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو للدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل إجازة بدون أجر مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج، وفي جميع الأحوال يتعين على الوحدة أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة.

٢- يجوز للسلطة المختصة منح الموظف إجازة بدون أجر للأسباب التي يبديها وتقدرها السلطة المختصة ووفقًا لحاجة العمل.

ولا يجوز في البندين السابقين ترقية الموظف إلا بعد عودته من الإجازة واستكمال المدة البينية اللازمة لشغل الوظيفة الأعلى مباشرة، ولا تدخل مدد الإجازات المنصوص عليها في هذين البندين السابقين ضمن المدد البينية اللازمة للترقية.

٣- مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦، تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة، وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية.

واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تتحمل الوحدة اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى الموظفة.

الفتوى رقم (٧٧): مدى جواز استفادة الأساتذة المتفرغين بالجامعات المصرية من أحكام قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بمنحهم إجازة لمرافقة الزوجة

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع رغبة منه في ألا تُحرم الجامعات الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات، من خبرات أساتذتها الذين عملوا في محرابها، أوجب بصريح نص المادة (١٢١) تعيين الأستاذ في الكلية، أو المعهد الذى كان يعمل به، عند بلوغه السن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أستاذًا متفرغًا، ما لم يطلب عدم استمراره في العمل.

وحظر المشرع تقلد الأستاذ المتفرغ المناصب، أو المراكز الإدارية إمعانًا منه في إزالة كل ما يعوق تفرغه للمهام العلمية، مما مقتضاه استبعاد كل النظم التي تتأبى طبيعتها وهذه الخصوصية للأستاذ المتفرغ كنظم الندب، أو الإعارة، أو ما يماثلها، وإذا كان التفرغ للمهام العلمية هو مناط استبقاء من يبلغ السن القانونية لانتهاء خدمته بالإحالة على المعاش، في وظيفة أستاذ متفرغ، فهو بدوره يظل مناطًا لاستمراره بهذه الوظيفة، فإن انتفى مناط تفرغه لمهامه العلمية سقط عنه سند بقائه في وظيفة الأستاذ المتفرغ وانقضت علاقته بالجامعة، بحسبان كون الأستاذ المتفرغ في حقيقته أستاذًا تعدلت صلته بجهة عمله ببلوغه السن القانونية المقررة، وتم استبقاؤه أستاذًا متفرغًا بالجامعة لاعتبارات قدرها المشرع وهى الاستفادة من خبرته وعلمه، وترتيبًا على ذلك ولما كانت الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوجة من شأنها حرمان جهة العمل من خبرات وعلم الأستاذ المتفرغ

وإعاقته عن ذلك الذي هو أساس استبقائه في وظيفته بعد بلوغ سن الستين، فمن ثم فإنه لا يجوز الترخيص له في تلك الإجازة.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كان المعروضة حالته الأستاذ الدكتور/. يشغل وظيفة أستاذ متفرغ (بدرجة باحث) بشعبة الدراسات البيئية واستخدامات الأراضي بالهيئة القومية للاستشعار من البعد وعلوم الفضاء، وذلك اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٧/٢/١٥، وأنه تقدم بطلب للترخيص له في إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوجة بدولة الكويت لمدة عامين اعتبارًا من ٢٠١٨/٣/١ حتى ٢٠٢٠/٢/٢٨، ولما كانت تلك الإجازة تتأبى مع الغاية التي توخّاها المشرع من نظام تعيين الأساتذة المتفرغين وذلك لما يترتب عليها من الحيلولة بين المعروضة حالته وتفرغه للمهام العلمية وعدم إفادة جهة عمله من علمه وخبراته التي هي أساس استبقائه في وظيفته بعد بلوغه سن الستين، فمن ثم فإن طلبه في هذا الشأن يغدو مفتقدًا سنده القانوني الصحيح؛ مما يضحى من غير الجائز الترخيص له في الإجازة المشار إليها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٨٣٥، بتاريخ ٩ / ٦ / ٢٠١٩، جلسة ٨ / ٥ / ٢٠١٩، ملف رقم ٧١٦/٦/٨٦)

<u>فتوى رقم (٧٨): مدى جواز وضع قيد لعدد السنوات التي يجوز أن يحصل فيها الموظف على إجازة لمرافقة الزوج، ومدى جواز قصر تلك الإجازة على العاملين بالحكومة والقطاع العام بالخارج فقط.</u>

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوي، وما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، أنه من المسلمات أن الأصل في تفسير النصوص القانونية هو ألا تحمل على غير مقاصدها أو تفسر عباراتها بعيدًا عن سياقها بما يفصلها عن موضوعها أو يجاوز الأغراض التي وضعت من أجلها، وأن سبب الحكم هو وصف ظاهر منضبط يلزم من وجوده وجود الحكم ومن عدمه عدم الحكم، أما إذا انتفى السبب أو اعترضه مانع انتفى الحكم، وكان البين من

النصوص سالفة البيان أن سفر أحد الزوجين إلى الخارج للعمل أو الدراسة هو السبب الموجب لمنح الزوج الأخر إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة زوجه مدة بقائه في الخارج، شريطة ألا تقل مدة سفر ذلك الزوج عن ستة أشهر وهو ما يعتبر شرطًا مكملًا للسبب، فإذا ما توافر هذا السبب بمعناه الذى حدده المشرع في إفصاح جهير بات لزامًا على جهة الإدارة الاستجابة لطلب العامل الحصول على إجازة خاصة لمرافقة زوجه الذى سافر إلى الخارج للعمل أو الدراسة، أما إذا لم يتوافر ذلك السبب بمفهومه أنف البيان انتفى السبب الموجب لمنح العامل الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج.

واستعرضت هيئة اللجنة ما استقر عليه قضاء المحكمة الادارية العليا من أن مؤدى نص المادة الثانية من القانون المدني أن النص التشريعي الذي يتضمن قاعدة عامة يجوز إلغاؤه بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع ويقصد بالتعارض في هذا الخصوص أن يكون النصان واردان على موضوع واحد يستحيل إعمالهما فيه معًا. كما تلاحظ لهيئة اللجنة أنه من المقرر أن المشرع إذا وضع نصًا تشريعيًا فقد وجب التزامه ويمتنع مخالفته، ومن المسلمات أنه في حالة تعارض نص تشريعي مع نص تشريعي آخر وعدم إمكانية التوفيق بينهما في الحدود التي رسمت لكل منهما يجب تغليب التشريع الأعلى مرتبة على التشريع الأدنى منه إعمالًا لمبدأ تدرج القاعدة القانونية، فإن تساويا مرتبة ولم يمكن التوفيق بينهما اعتبر النص اللاحق ناسخًا للنص السابق، كما أنه من المقرر أن النظام القانوني لا يتجزأ وأن القانون فور صدوره ودخوله حيز التنفيذ يدخل في نسيج الهيكل التشريعي العام القائم في الدولة في إطار سيادتها التشريعية وحيث إن مجال تطبيق القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ سالف الذكر كشفت عنه أحكامه صراحة وخاصة المادتين الأولى والثانية من مواد إصداره المذكورة سلفًا والتي وردت عباراتها مطلقة، حيث حددت الجهات المخاطبة بأحكامه وهى الوظائف في الوزارات ومصالحها ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة

(والاستثناء الوحيد على ذلك أن تنص قوانين أو قرارات انشاء الهيئات العامة على ما يخالف تلك الأحكام)، وقضت صراحة بسريان جميع أحكامه وبصفة مطلقة وعلى نحو حتمي ووجوبي على الوظائف في تلك الجهات، وبذلك فإن جميع الاحكام التي تتعلق بالوظائف الخاصة بالهيئة القومية للأنفاق والتي لم ترد بقانون انشائها رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ سالف الذكر، تكون قد ألغيت بموجب القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في حال التعارض معها. وإذ خلا القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ من الأحكام التي تنظم منح الاجازة الوجوبية لمرافقة الزوج، فيترتب على ذلك حتما تطبيق الاحكام الواردة بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ سالف الذكر، دون أن ينال من ذلك أن تلك المسألة قد تم تنظيمها بموجب قرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤ بإصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للأنفاق سالف الذكر، إذ أن ذلك مردود من ناحية بأن هذا التنظيم قد وضع قيودا على منح تلك الإجازة الوجوبية من حيث المدة، وهو ما يتعارض مع ما جاء من أحكام بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والذى ألغى أي حكم في لوائح الهيئات العامة يخالف أحكامه ما دامت تلك اللائحة ليست منشئة لتلك الهيئة. والحاصل هنا أنها لائحة صادرة بناء على قانون إنشائها. ومن ناحية أخرى، فإن القيد الوارد بهذه اللائحة يصنع تمييزا محظورا بين الموظفين يتنافى مع سريان أحكام القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على الموظفين بشكل وجوبي على الوظائف في الجهات المذكورة سلفا.

وما يؤكد ذلك القول هى تلك المغايرة في الصياغة التشريعية بين كل من نص المادة (١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الذكر (الملغى) والتي كانت تنص على أنه: (وتسري أحكامه على: ٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.)، وهنا لم يتم تخصيص لائحة بعينها وإنما جاءت بصفة عامة بغض الطرف عن كونها منشئة للهيئة من عدمه، ونص المادة (١) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ سالف الذكر على أن (. وتسرى أحكامه على الوظائف في الوزارات و. والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك ". كما نص

صراحة في المادة الثانية منه على أن ". يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق. ".

وترتيبًا على ما تقدم، وكان الثابت أن هناك تعارض بين نص المادة "٥٣" من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة "٦٦" من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية للأنفاق الصادرة بقرار وزير النقل رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٤، حيث أوجبت الأولى على الجهة الادارية الاستجابة لطلب العامل في الحصول على إجازة خاصة بدون أجر لمرافقة الزوج المسافر إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج دون حد أقصى، ودون اشتراط أن يكون الزوج المسافر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام، بينما قيدت الثانية مدة تلك الإجازة لمرافقة الزوج بألا تتجاوز أربع سنوات متصلة أو منفصلة طوال مدة خدمة العامل، مع جواز مد تلك المدة لسنتين إضافيتين فقط وذلك بقرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة، شريطة أن يكون الزوج المرخص له بالسفر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام، ولما كانت اللائحة المشار إليها قد صدرت استناداً إلى أحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء الهيئة القومية للأنفاق، وقد خلت نصوص ذلك القانون من أي تنظيم لتلك الإجازة الخاصة، الأمر الذى يكون النص الواجب التطبيق هو نص المادة (٥٣) من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر، وتكون الأحكام الواردة بلائحة العاملين بالهيئة القومية للأنفاق قد تم نسخها بمقتضى أحكام قانون الخدمة المدنية في كل ما لم يتم النص عليه في القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٣ سالف الذكر، الأمر الذى يكون معه القرار الصادر من الهيئة القومية للأنفاق برفض طلبات الترخيص بالحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج غير مشروع، ويكون على الجهة الادارية تصويب ذلك الخطأ وإصدار قرارها بالموافقة على تلك الإجازات اعتبارًا من تاريخ تقديمها وبدون حد أقصى فتستمر مدة بقاء الزوج المسافر بالخارج، ودون اشتراط أن يكون الزوج المرخص له بالسفر من العاملين بالحكومة أو القطاع العام.

لذلـــك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى عدم مشروعية القرارات الصادرة من مجلس إدارة الهيئة القومية للأنفاق برفض منح المعروضة حالتهما اجازة خاصة بدون أجر لمرافقة الزوج بالخارج، وذلك على النحو المبين بالأسباب٠

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٢٢٣ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٩٩٩/٣/١/٣١٠٦، جلسة ٢١ / ٢ / ٢٠١٨)

المادة ٥٤ (العمل بعض الوقت)

يجوز للسلطة المختصة، وفقًا للقواعد التي تضعها، الترخيص للموظف بأن يعمل بعض الوقت بناءً على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر.

ويستحق الموظف في هذه الحالة الإجازات الاعتيادية والعارضة والمرضية المقررة له بما يتفق مع الجزء من الوقت الذي خصصه لعمله.

وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد احتساب الأجر المشار إليه.

واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تؤدي الاشتراكات المستحقة وفقًا لأحكام هذا القانون من الأجر المخفض على أساس الأجر الكامل، وتدخل المدة بالكامل ضمن مدة اشتراكه.

المادة ٥٥ (اجازات المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط)

لا يستحق المجند والمستبقي والمستدعى للاحتياط أية إجازة تم النص عليها في هذا القانون طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة.

المادة ٥٦ (حظر العمل بأجر أو بدون خلال مدة الإجازة)

يُحظر على الموظف أن يؤدي عملًا للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الإجازة بغير ترخيص من السلطة المختصة، وإلا حُرم من أجره عن مدة الإجازة، وللوحدة أن تسترد ما أدته إليه من أجر عن هذه المدة، وذلك دون الإخلال بالمسئولية التأديبية.

الباب السابع – السلوك الوظيفي والتأديب

المادة ٥٧ (السلوك الوظيفي الذي يجب ان يتحلى به الموظف)

يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص.

ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها.

فتوى رقم (٧٩): مدى جواز ممارسة الموظف العام للأعمال التجارية

استظهرت الجمعية العمومية ان القانون التجاري يُعنى أساسًا بالعمل التجاري بصرف النظر عن صفة القائم به، ولم يورد تعريفًا للعمل التجاري، حيث اقتصر على تعداد الأعمال التجارية، وهو تعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر. وأوجب المشرع بموجب المادة (٢) من القانون رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٦ في شأن السجل التجاري، قيد الأفراد الذين يرغبون في مزاولة التجارة في السجل التجاري، حيث تُحظر مزاولة الأعمال التجارية إلا لمن يكون اسمه مُقيَّدًا فيه، كما أسبغ بموجب المادة (١٧) من قانون التجارة الصادر بالقانون رقم (١٧) لسنة ١٩٩٩، صفة التاجر على من يُزاول الأعمال التجارية حتى ولو كان من الأشخاص المحظور عليهم الاتجار بمقتضى قوانين أو لوائح أو أنظمة خاصة. وأن المهن الحرة لا تعد من قبيل الأعمال التجارية؛ لأن القائمين بها إنما يستثمرون ملكاتهم الفكرية وما اكتسبوه من علم وخبرة، أما إذا اقترنت ممارسة المهنة الحرة بنشاط تجارى حقيقي يساويها، أو يجاوزها، أصبحنا أمام عمل تجارى. وأن المشرع في

قانون مزاولة مهنة الصيدلة لم يُجِز إنشاء مؤسسة صيدلية إلا بترخيص من وزارة الصحة، وحدد النشاط الذى يُعد مُزاوله مُمارسًا لمهنة الصيدلة فحصره في تجهيز وتركيب وتجزئة الدواء والعقاقير والنباتات الطبية والمواد الصيدلية لاستخدامها في الوقاية، أو العلاج من الأمراض، ولم يدخل في هذا النشاط تملك الصيدلية ذاتها، وبناءً على ذلك فإن تملك الصيدلية لا يعد مزاولةً لمهنة الصيدلة، وإنما يندرج في عداد القيام بالأعمال التجارية أي تملك مُنشأة تجارية تقوم على شراء الأدوية بقصد بيعها على وجه الاحتراف، وهو ما يفرض على مالكها القيد في السجل التجاري، التزاما بأحكام القانون.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى)، بعد أن ردد المبدأ المُسَلَّم به من أن الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقًا للمصلحة العامة طبقًا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها، حدد واجبات العاملين واختص بعض الأعمال المحظورة عليهم بالذكر لخطورتها، ومن بينها حظر مزاولة الأعمال التجارية حظرا مطلقا حتى يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ومقتضياتها، ونأيًا بالوظيفة العامة عن مواطن الزلل والشبهات، ودفعًا لمظنة أن يكون شغل تلك الوظائف مع ما يصاحبه من مُكنات وسلطات مجالًا للتربح والمنفعة الشخصية، وهو ما لا يجوز معه – نزولًا على ذلك الحظر – قيد الموظف العام في السجل التجاري؛ بحسبان أن مناط هذا القيد هو مزاولة العمل التجاري.

ولاحظت الجمعية العمومية أن الحكم الصادر عن المحكمة الدستورية العليا بجلستها المعقودة بتاريخ ٢٠٠٥/٥/٨ في الدعوى رقم(٥١) لسنة (٢٤) القضائية دستورية– في المجال الزمني للعمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– بعدم دستورية نصي المادتين (٣٠)، و(٣١) من قانون مزاولة مهنة الصيدلة المشار إليه، يقتصر على هاتين المادتين، دون أن ينبسط إلى الحكم بعدم دستورية المادة (١٤/٧٧/هـ) من قانون نظام العاملين

المدنيين بالدولة (الملغى) التي تحظر على العاملين المدنيين بالدولة مزاولة الأعمال التجارية، ونزولا على ذلك فقد صار من حق الصيدلي من موظفي الحكومة الذي آلت إليه صيدلية بطريق الميراث أن يحتفظ بها. ولاحظت الجمعية العمومية كذلك، أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والمعمول به بدءًا من ٢٠١٦/١١/٢، والذى حل محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، جاء خلوا من نصٍ صريحٍ يحظر مزاولة الموظف العام للأعمال التجارية حظرا مطلقا كما كانت الحال في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف الذكر، وإنما نص على حظر مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو مُمارسة أي عمل حزبي، أو سيأسى داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مُساهمات لمصلحة أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية، أو الترويج لها.

وترتيبا على ما تقدم، ولما كان النص على حظر مزاولة الموظف العام للأعمال التجارية الذى كان مقررا بموجب أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ قد أُلغى بدءًا من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وأضحى الحظر المقرر بموجب أحكام هذا القانون الأخير، مقصورا على مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، وهو ما لا يستطيل ليشمل حظر مزاولة الأعمال التجارية على نحو مُطلق، وذلك بخلاف ما كانت عليه الحال في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ومن ثم يضحى واجبا قيد الصيدلي من موظفي الحكومة في السجل التجاري، بحسبانه من الالتزامات المُقررة قانونا على كل من يُزاول عملا من الأعمال التجارية، ومن بينها شراء الدواء بقصد بيعه من خلال الصيدليات، وذلك ما لم تنص القوانين والأنظمة الوظيفية الخاصة على خلاف ذلك، أو كانت مزاولة العمل التجاري تتعارض ومقتضيات شغل بعض الوظائف.

(فتوى الجمعية العمومية رقم التبليغ ١٣٣، بتاريخ ٢١ / ١ / ٢٠١٨، جلسة ١٠ / ١ / ٢٠١٨، ملف رقم ٦٢٢/٦/٨٦)

المادة ٥٨ (مخالفة مقتضيات الواجب الوظيفي)

كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيًا.

ولا يعفى الموظف من الجزاء استنادًا إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذًا لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس، بالرغم من تنبيهه كتابةً إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مُصدر الأمر وحده.

ولا يسأل الموظف مدنيًا إلا عن خطئه الشخصي.

الفتوى رقم (٨٠): مدى ملاءمة تطبيق نص المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على العاملين بالوزارة الذين ثبت تعاطيهم المخدرات من عدمه، وعن الإجراء المتبع حيال العاملين الذين امتنعوا عمدًا عن الخضوع لإجراء التحليل.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه حدد بالمادة (٦٩) منه الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف العام، وأورد من بين هذه الحالات حالة عدم لياقة الموظف صحيًّا للخدمة على النحو الذي يقرره المجلس الطبي المختص، إذ تنهض المرافق العامة إلى تقديم الخدمات بانتظام واطّراد، وهو ما يستلزم تمتع عمالها بلياقة صحية ملائمة للقيام بكافة الواجبات والمهام على أكمل وجه، حفاظا على سير هذه المرافق وانتظام رعايتها للمصلحة العامة على وجه مستمر، وإذا كانت لكل وظيفة عامة حقوقها وواجباتها، فإنه متى تأثرت اللياقة الصحية للموظف العام بنحو يخل بقدرته على أداء هذه الواجبات وتحمل هذه المسئوليات – التي تتغير بتغير الخدمة والوظيفة التي يشغلها، كان من اللزوم أن تنقضي علاقته القانونية بالمرفق العام وذلك بانتهاء خدمته لعدم اللياقة الصحية، ولاحظت الجمعية العمومية أن إنهاء الخدمة بهذا

الطريق– وفقًا للتكييف القانوني السليم– ليس جزاء تأديبيًّا تفرضه السلطة المختصة على الموظف، بل هو التزام قانوني تقتضيه المصلحة العامة.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في ختام المادة (٦٩) المذكورة فوض اللائحة التنفيذية للقانون في بيان قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة الحاصل بأي من الأسباب التي تضمنتها، ومنها عدم اللياقة الصحية للخدمة، وتنفيذًا لذلك فقد بينت المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية للقانون قواعد وإجراءات هذا الإنهاء، حيث نصت على أنه متى ثبت عدم لياقة الموظف للخدمة صحيًّا بقرار من المجلس الطبي المختص، تعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، وذلك دون الإخلال بأحقية الموظف في استنفاد مدد إجازاته المرضية والاعتيادية قبل إصدار هذا القرار، ما لم يطلب الموظف نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء هذه الإجازة، وقد أفصحت الفقرة الأخيرة من المادة (١٧٧) المشار إليها عن انتهاء خدمة الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية نتيجة إدمانه المخدرات، ويثبت ذلك بقرار من المجلس الطبي المختص، والذي يقرر بما له من صلاحيات طبية متخصصة أن الموظف تحققت في شأنه خصائص إدمان المخدرات وأنه أصبح غير لائق صحيًّا للخدمة.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المادتين (٥٧) و(٥٨) من قانون الخدمة المدنية السابقة الإشارة إليهما، تدلان على أنه يتعين على الموظف العام الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص، وأن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيًّا، ولاحظت الجمعية العمومية أن سبل تحقق استمرارية حفاظ الموظف العام على كرامة الوظيفة العامة التي يشغلها متعددة، وأنه يرخص للجهة الإدارية دومًا اتخاذ

ما يلزم من إجراءات وأعمال لاستبيان ذلك، ومن هذه الإجراءات طلب الجهة الإدارية توقيع الكشف الطبي الدوري على الموظف العام لبيان ما إذا كان يتعاطى مخدرات دون مسوغ طبي من عدمه، لما في هذا السلوك من أثر على كرامة الوظيفة العامة، ومن المعلوم بالضرورة أن امتثال الموظف العام إلى تنفيذ الأوامر الإدارية الصادرة بالتوجه لإجراء التحاليل الطبية التي يقع عليه الالتزام بتنفيذها والانصياع لها، وأن امتناع الموظف عن تنفيذ هذه الأوامر يشكل مخالفة تأديبية تستأهل مجازاته تأديبيًّا، وتوجب على الجهة الإدارية المختصة السير في إجراءات هذه المساءلة، في ضوء القواعد القانونية المقررة بالباب السابع من قانون الخدمة المدنية.

وهديًا بما تقدم، ولما كان الثابت بمطالعة الأوراق أن التحاليل الصادرة عن الإدارة العامة للصحة النفسية بوزارة الصحة والسكان بينت قطعية تعاطي عدد (١٦) من العاملين بوزارة الموارد المائية والري المخدرات، ومن ثم فإن إنهاء خدمتهم لعدم اللياقة الصحية للخدمة إعمالا لحكم المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية والمادة (١٧٧) من لائحته التنفيذية منوط بثبوت عدم لياقة كل منهم الصحية للخدمة بموجب قرار من المجلس الطبي المختص نتيجة إدمان المخدرات، وأنه في حال عدم ثبوت ذلك فإنه يتعين على الجهة الإدارية السير في إجراءات مساءلتهم تأديبيًّا عن واقعة تعاطى المخدرات، لما يشكله إثم تعاطي المخدرات من مخالفة للنظام الوظيفي العام، وما تفرضه الوظيفة العامة من آداب والتزامات لازمة لضمان انتظام سير المرفق العام الذي تقوم عليه هذه الجهة.

أما العاملون الأربعة الذين امتنعوا عمدًا عن إجراء التحاليل التي طلبتها الجهة الإدارية، فإن هذا المسلك يشكل مخالفة تأديبية تستنهض ولاية الجهة الإدارية في السير في إجراءات مساءلتهم تأديبيًّا، على وفق القواعد والإجراءات والضمانات المقررة في الباب السابع من قانون الخدمة المدنية، دون أن يخل ذلك بحق الجهة الإدارية في عرض هؤلاء العاملين على المجلس الطبي المختص لإجراء الكشف الطبي عليهم لتقرير ما يراه مناسبًا في شأن تعاطيهم مخدرات من عدمه، ومدى

لياقتهم الصحية للخدمة من عدمه، والتصرف على وفق ما سينتهي إليه المجلس الطبي المختص في هذا الخصوص.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولا: أن إنهاء خدمة العاملين الستة عشر المعروضة حالاتهم الذين ثبت تعاطيهم المخدرات منوط بثبوت إدمانهم للمخدرات وعدم لياقتهم الصحية بموجب قرار يصدر من المجلس الطبي المختص دون إخلال بحق الجهة الإدارية في مساءلتهم تأديبيًّا عن واقعة تعاطى المخدرات.

ثانيًا: مساءلة العاملين الأربعة المعروضة حالاتهم تأديبيًّا عن امتناعهم عن إجراء التحليل الطبي اللازم للكشف عن تعاطيهم للمخدرات، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في إحالتهم إلى المجلس الطبي لتوقيع الكشف الطبي لبيان مدى تعاطيهم المخدرات من عدمه، وذلك كله على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٩٢، بتاريخ ١٦ / ٩ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٩ / ٨ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٥٥/١/٥٨)

المادة ٥٩ (التحقيق مع الموظف قبل توقيع الجزاء)

لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببًا.

ومع ذلك، يجوز بالنسبة لجزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهه، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

المادة ٦٠ (اختصاصات النيابة الإدارية بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية – التحقيق في المخالفات المالية)

تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، وكذا تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها.

كما تتولى التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات أو الحفظ.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، ويقع باطلًا كل إجراء أو تصرف يخالف ذلك.

الفتوى رقم (٨١): طبيعة قرارات الجزاءات التأديبية الصادرة عن لجان التأديب بالنيابة الإدارية ومدى وجوب التزام الجهات الإدارية المعنية بها والجهة المختصة بتوقيع الجزاء.

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع أسند إلى النيابة الإدارية بموجب قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ المشار إليه، العديد من الاختصاصات، من بينها الاختصاص بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية، والتحقيق في المخالفات التي تكشف عنها هذه الرقابة، والاختصاص بالتحقيق مع الموظفين الداخلين في الهيئة والخارجين عنها، بيد أنه بصدور القانون رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤ بإعادة تنظيم الرقابة الإدارية آل الاختصاص المعقود للنيابة الإدارية بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية إلى هيئة الرقابة الإدارية، إعمالًا للمادة (٢) من هذا القانون. ولدى تعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى)، وذلك بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣، أسند المشرع إلى النيابة الإدارية وحدها الاختصاص بالتحقيق مع العاملين

بالوحدات التي تطبق عليها أحكام هذا القانون في مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على الموازنة العامة للدولة، والتحقيق في الإهمال، أو التقصير الذى يقع من أي منهم، ويترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو أحد الأشخاص العامة الأخرى، أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية، أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة، كما أسند إليها وحدها الاختصاص بالتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا من هؤلاء العاملين بصرف النظر عن طبيعة المخالفة المنسوبة إليهم، وما إذا كانت مخالفة مالية، أو إدارية.

كما تبين للجمعية العمومية أن الدستور الحالي تناول في الفصل الثالث من الباب الخامس منه تنظيم السلطة القضائية، واختص كلًّا من هيئة قضايا الدولة، وهيئة النيابة الإدارية بفصل مستقل، فتضمنت المادة (١٩٧) منه النص على أن: "النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة".

كما تضمنت تحديد الاختصاصات المعقودة لها، ومنها الاختصاص بالتحقيق في المخالفات الإدارية والمالية، والتحقيق في المخالفات التي تحال إليها من جهة الإدارة، ويكون لها بالنسبة إلى هذه المخالفات السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية، ومن خلال استعراض نص المادة (١٩٧) من الدستور التي وسدت هذا الاختصاص إلى هيئة النيابة الإدارية يتضح أمران، أولهما: أن النص ربط ممارسة هيئة النيابة الإدارية هذا الاختصاص، وغيره من الاختصاصات التي ناطها بها الدستور، بالتنظيم الذى يضعه القانون، إعمالًا لصريح عبارة "وذلك كله وفقًا لما ينظمه القانون" الواردة بالنص، ومن ثم لا يتأتى ممارستها السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية إلا بعد تدخل المشرع، وإصدار القانون الذى يتضمن تنظيم اضطلاعها بهذا الاختصاص، وفي الحدود التي رسم الدستور تخومها، مما يتعين معه الالتفات عن أي تنظيم يجري وضعه في هذا الشأن من غير المشرع، أو بأداة أدنى مما نص عليه الدستور، وهى القانون، إذ إن مثل هذا التنظيم هو والعدم سواء؛ لأنه محض غصب لسلطة المشرع، فلا ينتج أثرًا، ولا يصح البتة اتخاذه وحده ركيزة لممارسة هيئة النيابة الإدارية السلطات المقررة للجهة الإدارية في توقيع

الجزاءات التأديبية. وثانيهما: أن الدستور في المادة (١٩٧) المشار إليها مايز في الحكم بين سلطة هيئة النيابة الإدارية في التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية الذى تستمد الاختصاص بالتحقيق فيها مباشرة من القانون الذى يصدر بتنظيم هذا الاختصاص، حيث لم يعهد إليها الدستور– في هذه الحال– ممارسة سلطة جهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية المقررة قانونًا عند ثبوت المخالفة، وسلطتها في التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها من جهة الإدارة، إعمالًا للسلطة التقديرية التي تتمتع بها هذه الجهة، إذ عقد الدستور لهيئة النيابة الإدارية في هذه المخالفات فقط ممارسة السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية، على الوجه الذى ينظمه القانون، وفى هذه الحدود. ومرد هذه المغايرة في الحكم إلى أن الاختصاص الأصيل بتوقيع الجزاءات التأديبية على الموظف المخالف ينعقد قانونًا للسلطات المختصة بذلك بالجهة الإدارية، طبقًا لما ينص عليه القانون، بحسبانها المسئولة عن حسن سير العمل بالمرفق العام الذى تقوم عليه، وأنها الأقدر من غيرها على تحديد مدى جسامة المخالفة التي ارتكبها الموظف، والجزاء التأديبي المناسب لها، وهو ما تؤكده المادة (١٢) من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ المشار إليه.

يدعم ذلك أن هيئة النيابة الإدارية بحسب أصل اختصاصها طبقًا للدستور والقانون هي سلطة تحقيق، وأن من ضمانات التأديب الراسخة عدم جواز الجمع بين سلطة الاتهام، والتحقيق، وسلطة توقيع الجزاء ما لم يقرر الدستور، أو ينص القانون على خلاف ذلك– في حدود ما يسمح به الدستور– وحال وجود هذا النص يتعين الالتزام به، دون قياس عليه، أو توسع في تفسيره.

كما استظهرت الجمعية أن المشرع تنفيذًا للمادة (١٩٧) من الدستور، تناول بموجب قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ – الذى لم يقره مجلس النواب، واكتفى باعتماد نفاذه خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢، حتى ٢٠١٦/١/٢٠ – تنظيم الاختصاص الذى يعقده الدستور لهيئة النيابة الإدارية بالتحقيق في المخالفات الإدارية والمالية، وممارسة سلطات الجهة الإدارية في توقيع الجزاءات التأديبية، حيث جاء هذا التنظيم موافقًا ما سبق بيانه من مفاد لحكم المادة

(١٩٧) من الدستور، فقد فرقت المادة (٥٧) من هذا القانون بين حكمين: أولهما: الحكم الوارد في الفقرة الأولى منها، والذى يقضى باختصاص هيئة النيابة الإدارية –دون غيرها– بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية من الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون، واختصاصها كذلك– دون غيرها– بالتحقيق مع الموظفين الخاضعين لهذه الأحكام في المخالفات المالية المنسوبة إلى أي منهم، والتي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للوحدة، أو المساس به، وثانيهما: الحكم الوارد في الفقرة الثانية من المادة ذاتها، والذى ناط بهيئة النيابة الإدارية التحقيق في المخالفات الأخرى – غير المنصوص عليها في الفقرة الأولى من تلك المادة – وهى المخالفات التي لا تختص هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق فيها، وإنما تحال إليها من الجهة الإدارية– إذا قدرت ذلك– ويكون لهيئة النيابة الإدارية بالنسبة إلى المخالفات المذكورة أخيرًا فقط السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات، أو الحفظ، وهو الحكم ذاته الذى أعادت المادة (٦٠) من قانون الخدمة المدنية (الحالي) ترديده. وإزاء سكوت النص في هذين القانونين– في المجال الزمني لسريان كل منهما– عن تحديد السلطة المنوط بها ممارسة الاختصاص بتوقيع الجزاء داخل هيئة النيابة الإدارية، فإن ممارسته تغدو معقودة للسيد الأستاذ المستشار/ رئيس هيئة النيابة الإدارية– دون غيره– بحسبانه السلطة العليا المقابلة للسلطة المختصة في الجهات الإدارية (الوزير المختص، أو المحافظ المختص، أو رئيس الهيئة) نزولًا على صحيح قواعد التفسير، دون تفويض في هذا الاختصاص، التزامًا بما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا، وإفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في هذا الشأن، وذلك في غياب النص الذى يجيز له إجراء هذا التفويض. سواء من واقع قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ المشار إليه، أو غيره من القوانين. وبناء عليه يكون قرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم (٤٢٩) لسنة ٢٠١٥ المشار إليه فيما تضمنه من تأليف لجان تأديب تختص بتوقيع الجزاءات التأديبية على بعض الموظفين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ فاقدًا سند إصداره، ومغتصبًا سلطة المشرع في تنظيم ممارسة هيئة النيابة الإدارية الاختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية، بالإضافة إلى خروجه على الحدود

التي رسمها الدستور والقانون لممارسة هذا الاختصاص، والتي تقتصر على المخالفات التي ترى الجهة الإدارية إحالتها إلى هيئة النيابة الإدارية للتحقيق فيها، دون غيرها من المخالفات، حسبما سبق بيانه، وأن سلطة توقيع الجزاء في هذه الحال تنعقد للسيد الأستاذ المستشار/ رئيس الهيئة دون غيره، التزامًا بحكم الفقرة الثانية من كل من المادتين (٥٧)، و(٦٠) من قانونى الخدمة المدنية سالفي الذكر، وبمراعاة أنه لا يجوز له التفويض في ممارسة هذا الاختصاص في غياب النص الذي يرخص في ذلك.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن السيد المستشار رئيس هيئة النيابة الإدارية أصدر القرار رقم (٤٢٩) لسنة ٢٠١٥ المشار إليه استنادًا إلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥، بحسبانه تنفيذًا لحكم المادة (٥٧) منه، وإذ لم يقر مجلس النواب هذا القانون، وإنما اكتفى باعتماد نفاذه خلال الفترة من ١٢ / ٣ /٢٠١٥، حتى ٢٠١٦/١/٢٠، ومن ثم يكون هذا القانون قد سقط بانقضاء هذه المدة، وصار كأن لم يكن، وينبسط ذلك بطبيعة الحال إلى اللوائح والقرارات الصادرة استنادًا إلى هذا القانون، أو تنفيذًا لأحكامه، ومن بينها قرار هيئة النيابة الإدارية المشار إليه، مما لا يتأتى معه قانونًا الارتكان إليه في توقيع أي جزاءات تأديبية على الموظفين المعروضة حالاتهم، لفقدان لجان التأديب المنصوص عليها به سند تشكيلها، هذا فضلًا عن أنه لا اختصاص لها من حيث الأصل بتوقيع أي جزاءات تأديبية على هؤلاء الموظفين في المخالفات التي تقدر الجهات الإدارية إسناد إجراء التحقيق فيها إلى هيئة النيابة الإدارية، وكذلك الحال بالنسبة إلى قرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠١٦، بالنظر إلى أن هذا القرار صدر بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٤ في المجال الزمني للعمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) الذي كان يخلو من أي تنظيم لممارسة هيئة النيابة الإدارية الاختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية على العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، على الوجه الذي يتطلبه الدستور، على ما تقدم بيانه.

ولا ينال من ذلك الدفع بأن قراري رئيس هيئة النيابة الإدارية آنفي الذكر صدرا استنادًا إلى حكم المادة (١٩٧) من الدستور، وليس استنادًا إلى قانون الخدمة المدنية الذى لم يقره مجلس النواب أو قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه؛ إذ إنه فضلًا عن أن ذلك يخالف الثابت من نصوص القرارين صراحة، فإن أداة تنظيم مباشرة الاختصاص المعقود لهيئة النيابة الإدارية بموجب المادة المذكورة هي القانون، وليس أداة أدنى في سلم تدرج القواعد القانونية. يضاف إلى ذلك أن القرار المذكور أولًا لم يصادف بدء سريان حكم المادة الثالثة من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، فيما يقرره من استمرار العمل باللوائح والقرارات القائمة حاليًّا فيما لا يتعارض وأحكام قانون الخدمة المدنية المرافق له، بالنظر إلى أن اللوائح والقرارات المقصودة في هذا الشأن هي ما صدر منها استنادًا إلى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والذى تم إلغاؤه بنص المادة الأولى من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، المشار إليه، هذا فضلا عن أن القرار المذكور ثانيًا- رقم (١٢٩) لسنة ٢٠١٦- لا سند له البتة من أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الذكر.

وترتيبًا على ما تقدم، وإذ سقط قرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم (٤٢٩) لسنة ٢٠١٥ في شأن لجان التأديب والتظلمات وتحديد اختصاص كل منها بما شابه من عوار على النحو سالف البيان، بانتهاء فترة اعتماد نفاذ قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥، في ٢٠١٦/١/٢٠، كما أن قراره رقم (١٢٩) لسنة ٢٠١٦ صدر- من حيث الأصل- فاقدًا صحيح سنده، مغتصبًا سلطة المشرع في تنظيم ممارسة هيئة النيابة الإدارية اختصاص جهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية في المخالفات التي تقدر جهة الإدارة إحالتها إلى الهيئة للتحقيق فيها، ومن ثم فإنه لا يتأتى بحال من الأحوال اتخاذ أي من هذين القرارين سندًا لتأليف لجان التأديب المشار إليها، أو لإسناد أي اختصاص لهذه اللجان في توقيع أي جزاء تأديبي على العاملين الذين كانوا يخضعون لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قبل إلغائه، أو الموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، بحسبان ممارسة هذا الاختصاص رهينًا بصدور قانون ينظم هذا الأمر،

وأن سلطة توقيع الجزاء في هذه الحالة منوطة بالسيد الأستاذ المستشار/ رئيس الهيئة –دون غيره– بوصفه السلطة العليا المقابلة للسلطة المختصة في الجهات الإدارية التي يخضع الموظفون فيها لهذا القانون، مما تغدو معه القرارات الصادرة عن تلك اللجان بتوقيع جزاءات تأديبية قد صدرت دون سند، مشوبة بعيب عدم الاختصاص الجسيم الذى يهدرها، ويفقدها أثرها ويجعل الجهة الإدارية غير ملتزمة بتنفيذها، وإن كان ذلك لا يجعل الفعل غير مؤثم قانونا، وإنما يتعين على الجهة الإدارية والتي تسترد سلطتها واختصاصاتها طبقًا لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ أن تنزل الجزاءات التأديبية بالموظفين التي تثبت تحقيقات النيابة الإدارية مخالفتهم لأحكام القانون أو بحفظ الأوراق أو أن تطلب من النيابة الإدارية إحالة العامل الذى تم التحقيق معه إلى المحاكم التأديبية المختصة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٢٩، بتاريخ ٢١ / ١ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٥ / ١٢ / ٢٠١٩، ملف رقم ٥٧٧/١/٥٨)[٨]

<u>الفتوى رقم (٨٢): عن مدى اختصاص هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق مع سائقي هيئة النقل العام في المخالفات المالية المنسوبة إليهم</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع أسند إلى النيابة الإدارية بموجب قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ العديد من الاختصاصات، من بينها الاختصاص بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات

---

[٨] في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٠٦٨ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٤ / ٩ / ٢٠١٩، جلسة ٢٦ / ٦ / ٢٠١٩، ملف رقم ٥٨/١/٥١٥. وأيضًا في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٩٩٠ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٢٧ / ٧ / ٢٠١٩، جلسة ١٦ / ٦ / ٢٠١٩، ملف رقم ٥٨/١/٥١٦. وأيضًا فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٤٩٤ لسنة ٢٠١٨، بتاريخ ١٥ / ١١ / ٢٠١٨، جلسة ٢٤ / ١٠ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/١٩٦٥. وأيضًا فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٢٩٦ لسنة ٢٠١٨، بتاريخ ٣٠ / ٩ / ٢٠١٨، جلسة ١٢ / ٩ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٠٥. وأيضًا فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٨٣٠ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٥ / ٦ / ٢٠١٨، جلسة ٢٣ / ٥ / ٢٠١٨، ملف رقم ٥٨/١/٤٧٣.

المالية والإدارية، والتحقيق في المخالفات التي تكشف عنها هذه الرقابة، والاختصاص بالتحقيق مع الموظفين الداخلين في الهيئة والخارجين عنها، بيد أنه بصدور القانون رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤ بإعادة تنظيم الرقابة الإدارية آل الاختصاص المعقود للنيابة الإدارية بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية إلى هيئة الرقابة الإدارية، إعمالًا للمادة (٢) من هذا القانون. ولدى تعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) – والذى تطبق أحكامه على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم – وذلك بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣ أسند المشرع للنيابة الإدارية وحدها الاختصاص بالتحقيق مع العاملين بالوحدات التي تطبق عليها أحكام هذا القانون من شاغلي الوظائف العليا، والاختصاص بالتحقيق معهم في مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على الموازنة العامة للدولة، والتحقيق في الإهمال، أو التقصير الذى يقع من أي منهم، ويترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو أحد الأشخاص العامة الأخرى، أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية، أو يكون من شأنه أن يؤدى إلى ذلك بصفة مباشرة. وأنه تنفيذًا لدستور عام ١٩٧١ (الملغى) الذي ناط بالقانون تحديد الهيئات القضائية، وتحديد اختصاصاتها، وتنظيم طريقة تشكيلها، تضمن القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٩ تعديل المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ فصارت تنص على أن: "النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة تلحق بوزير العدل".

واستظهرت الجمعية العمومية، أن الدستور الحالي تناول في الفصل الثالث من الباب الخامس تنظيم السلطة القضائية، واختص هيئة النيابة الإدارية بفصل مستقل. وقد تضمن هذا التنظيم النص على أن: "النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة" كما تضمن تحديد الاختصاصات المعقودة لها طبقًا له، وأجاز الدستور للقانون تحديد اختصاصاتها الأخرى، ومن خلال استعراض الاختصاص بالتحقيق الذي وسَّده لها الدستور على الوجه الذى ينظمه القانون، يتضح بجلاء أن الدستور

مايز في الحكم بين سلطة هيئة النيابة الإدارية في التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية الذى تستمد الاختصاص بالتحقيق فيها مباشرة من القانون الذى يصدر بتنظيم هذا الاختصاص، حيث لم يعهد إليها الدستور – في هذه الحال – ممارسة سلطة جهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية المقررة قانونًا عند ثبوت المخالفة، وسلطتها في التحقيق في المخالفات التي تحال إليها من جهة الإدارة، إعمالًا للسلطة التقديرية التي تتمتع بها هذه الجهة، إذ عقد الدستور لهيئة النيابة الإدارية في هذه المخالفات فقط ممارسة السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية، على الوجه الذى ينظمه القانون، وفى هذه الحدود. ومرد هذه المغايرة في الحكم، أن الاختصاص الأصيل بتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل، أو الموظف المخالف ينعقد قانونًا للسلطات المختصة بذلك بالجهة الإدارية، طبقًا لما ينص عليه القانون، بحسبانها المسئولة عن حسن سير العمل بالمرفق العام الذى تقوم عليه، وهى الأقدر من غيرها على تحديد مدى جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل، أو الموظف، والجزاء التأديبي المناسب لها، وهو ما تؤكده المادة (١٢) من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ المشار إليه. يدعم ذلك أن هيئة النيابة الإدارية بحسب أصل اختصاصها طبقًا للدستور والقانون هى سلطة تحقيق، وأن من ضمانات التأديب الراسخة عدم جواز الجمع بين سلطة الاتهام، والتحقيق، وتوقيع الجزاء ما لم يقرر الدستور، أو ينص القانون على خلاف ذلك – في حدود ما يسمح به الدستور – وحال وجود هذا النص يتعين الالتزام به، دون قياس عليه، أو توسع في تفسيره. وهو ما حرص المشرع على ترديده في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ حيث فرق في المادة (٦٠) بين حكمين: أولهما: الحكم الوارد في الفقرة الأولى من هذه المادة، والذى يقضى باختصاص هيئة النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية من الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون، واختصاصها دون غيرها أيضًا بالتحقيق مع الموظفين الخاضعين لهذه الأحكام في المخالفات المالية المنسوبة إلى أي منهم والتي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة،

أو المساس بها، وثانيهما: الحكم الوارد في الفقرة الثانية منها، والذى ناط بهيئة النيابة الإدارية التحقيق في المخالفات الأخرى، غير المنصوص عليها في الفقرة الأولى من تلك المادة – وهى المخالفات التي لا تختص هيئة النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق فيها – والتي تحال إليها من الجهة الإدارية، ويكون لهيئة النيابة الإدارية بالنسبة إلى هذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات، أو الحفظ. وإزاء سكوت النص عن تحديد السلطة المنوط بها ممارسة هذا الاختصاص داخل هيئة النيابة الإدارية، فإن ممارسته تغدو معقودة للسيد الأستاذ المستشار/ رئيس هيئة النيابة الإدارية – دون غيره – بحسبانه السلطة العليا المقابلة للسلطة المختصة في الجهات الإدارية (الوزير المختص، أو المحافظ المختص، أو رئيس الهيئة) نزولًا على صحيح قواعد التفسير، دون تفويض في هذا الاختصاص، التزامًا بما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا، وإفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في هذا الشأن، وذلك في غياب النص الذى يجيز له إجراء هذا التفويض. سواء من واقع قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ المشار إليه، أو غيره من القوانين.

واستظهرت الجمعية العمومية، أن المادة (١٩٧) من الدستور الحالي بعد أن بينت حدود الاختصاص بالتحقيق الذي قررته لهيئة النيابة الإدارية، على الوجه السابق تفصيله، ربطت ممارستها هذا الاختصاص، وغيره من الاختصاصات التي عقدها لها الدستور بالتنظيم الذي يضعه القانون، إعمالًا لعبارة "وذلك كله وفقًا لما ينظمه القانون" الواردة بالنص، ومن ثم فإن نص هذه المادة يكون غير قابل للتطبيق بذاته، وإنما يتوقف الأمر على تدخل المشرع، بموجب قانون ينظم اضطلاعها بذلك، وفي الحدود التي رسم الدستور تخومها، مما يتعين معه الالتفات عن أي تنظيم يجري وضعه في هذا الشأن من غير المشرع، أو بأداة أدنى مما نص عليه الدستور، وهى القانون، إذ إن مثل هذا التنظيم هو والعدم سواء؛ لأنه محض غصب لسلطة المشرع فلا ينتج أثرًا، ولا يصح اتخاذه البتة ركيزة لتوقيع هيئة النيابة الإدارية ثمة جزاءات تأديبية في المخالفات المحالة إليها من جهة

الإدارة للتحقيق فيها، وذلك انتظارًا لاضطلاع المشرع بمسئوليته، وإصدار القانون الذي أحال إليه الدستور الأمر في هذا الصدد، وإلى حين تمام ذلك تبقى هيئة النيابة الإدارية، إعمالًا للمادة (٢٢٤) من الدستور، خاضعة لأحكام القوانين المنظمة لاختصاصها المعمول به في تاريخ العمل بالدستور الحالي، والتي تقصر هذا الاختصاص على التحقيق فقط، وإحالة ما تخلص إليه التحقيقات إلى الجهة الإدارية، بالنظر إلى خلو هذه القوانين من تنظيم اختصاص هيئة النيابة الإدارية في توقيع أي جزاءات تأديبية على من تباشر التحقيق معه، وبدءًا من تاريخ العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه في ٢٠١٦/١١/٢ تصير هذه الأحكام – بحسبانها تنفيذًا لحكم المادة (١٩٧) من الدستور – واجبة الإعمال فيما تقرره من تنظيم لاختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في المخالفات الإدارية والمالية، وتنظيمًا لسلطتها في توقيع الجزاءات التأديبية المقررة للسلطة المختصة بالجهات التي يخضع الموظفون فيها لأحكام هذا القانون، على النحو السابق تفصيله.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن مؤدى كل من المادة (١) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، والمادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغى)، أن كلاً من قانون الخدمة المدنية، والقانون المذكور أخيرًا لا يطبقان على العاملين بالهيئات العامة فيما ورد بشأنه نص خاص في قوانين، أو قرارات إنشاء هذه الهيئات، أو لوائح شئون العاملين الموضوعة تنفيذًا لهما، وبناء عليه فإنه حال وجود نص في هذه القوانين، أو القرارات، أو اللوائح ينظم الاختصاص بالتحقيق مع العاملين بإحدى الهيئات العامة يمتنع قانونًا تطبيق حكم المادة (٧٩ مكررًا) من القانون المذكور أولًا، وحكم المادة (٦٠) من القانون المذكور ثانيًا – في المجال الزمنى للعمل به – فيما يعقده كل منهما لهيئة النيابة الإدارية – دون غيرها – من اختصاص بالتحقيق مع العاملين بهذه الهيئات من شاغلي الوظائف العليا، أو شاغلي الوظائف القيادية – بحسب الأحوال – أو التحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو المساس بها مع أي من العاملين بها.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الاطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم (٢٧١٦) لسنة ١٩٦٦ في شأن هيئة النقل العام، أنه يخلو من النص على خضوع العاملين بالهيئة لقانون الخدمة المدنية المشار إليه، وإنما نص – على نقيض ذلك – على خضوعهم للائحة شئون العاملين بالهيئة التي صدرت بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم (١٩) لسنة ١٩٨٨ – والمعدلة بالقرار رقم (٧) لسنة ٢٠٠١ – والتي تضمنت النص صراحة في المادة (٨٣) منها على اختصاص الإدارة المركزية للشئون القانونية بالهيئة بالتحقيق مع العاملين بمن فيهم شاغلو الوظائف العليا في جميع المخالفات المالية والإدارية، إلا ما يرى رئيس مجلس إدارة الهيئة إحالته إلى هيئة النيابة الإدارية، وفي هذه الحال فقط يكون للسيد الأستاذ المستشار/ رئيس هيئة النيابة الإدارية بالنسبة إلى هذه المخالفة، أو المخالفات، دون غيرها، والمحالة إليها للتحقيق فيها السلطات المقررة لرئيس مجلس إدارة الهيئة في توقيع الجزاءات التأديبية، ومن ثم يكون نص لائحة شئون العاملين بالهيئة آنف الذكر، هو الواجب التطبيق دون غيره على العاملين بالهيئة حال ارتكاب أي منهم لأية مخالفة إدارية، أو مالية، بحسبانهم من غير الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه، وبصفة خاصة المادة (٦٠) فيما تنص عليه من اختصاص هيئة النيابة الإدارية وحدها بالتحقيق في المخالفات المالية التي تقع من الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون، أو التحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية منهم.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٦٠٥، بتاريخ ٣٠ / ٤ / ٢٠١٨، جلسة ١١ / ٤ / ٢٠١٨، ملف رقم ٥٨/١/٢٤١)

فتوى رقم (٨٣): مدى اختصاص هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة المنوفية التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي

استظهرت الجمعية العمومية ان دستور عام ١٩٧١ (الملغى) ناط بالقانون تحديد الهيئات القضائية، وتحديد اختصاصاتها وتنظيم طريقة تشكيلها، واستنادًا إلى ذلك صدر القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨١ بتعديل نص المادة (١) من القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، ليصبح "النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة تلحق بوزير العدل"، وقد جاء الدستور الحالي الصادر عام ٢٠١٤ مؤكدًا على ذلك بنصه على أن النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة تتولى التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية، وكذا التي تحال إليها، ويكون لها بالنسبة إلى هذه المخالفات السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية، ويحدد القانون اختصاصاتها الأخرى، وأن المشرع في القانون المذكور، ناط بالنيابة الإدارية التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي يرتكبها أي من الموظفين الداخلين في الهيئة والخارجين عنها والعمال، وهؤلاء الموظفون طبقًا للنظام الوظيفي الحالي، هم الموظفون الخاضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وذلك دون إخلال بما ورد في شأنه نص خاص في هذا الشأن، سواء ببسط نطاق اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق إلى غير هؤلاء الموظفين، أو بتضييق هذا النطاق.

كما بسط المشرع بموجب القانون رقم (١٩) لسنة ١٩٥٩ اختصاصها بالتحقيق إلى طائفتين من العاملين: أولاهما: طائفة العاملين بشركات القطاع العام الذين تثبت لهم هذه الصفة، وثانيتهما: طائفة العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة، أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن (٢٥٪) من رأسمالها – حتى ولو لم تكن هذه الشركات من شركات القطاع العام – أو تضمن لها الحكومة حدًا أدنى من الأرباح.

واستظهرت الجمعية العمومية – وعلى ما جرى به إفتاؤها – أن المشرع في قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ اصطحب جميع الأنظمة والقواعد التي تنظم الشئون الوظيفية للعاملين بهيئات القطاع العام وشركاته لتطبق على العاملين بالشركات القابضة والتابعة الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى حين قيام هذه الشركات بإصدار لوائح أنظمة العاملين بها، وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون في ١٩٩١/٧/١٩، حيث أوجب المشرع بدءًا من تاريخ إصدار هذه اللوائح وقف العمل بهذه الأنظمة والقواعد، بما في ذلك الأحكام التي ينظمها قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ فيما عدا ما نص المشرع على استمرار العمل به منها، ومن ذلك، ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة (٤٤) من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون المشار إليه من سريان أحكام المواد التي عددتها من قانون نظام العاملين بالقطاع العام على العاملين بالشركات القابضة فيما يتعلق بواجبات هؤلاء العاملين، أو التحقيق معهم، أو تأديبهم، أما بالنسبة إلى العاملين بالشركات التابعة فقد أحال المشرع في شأن واجباتهم والتحقيق معهم، ومساءلتهم إلى أحكام الفصلين الأول والثاني من الباب الخامس من قانون العمل المشار إليه.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن التنظيم التشريعي الذى وضعه المشرع للتحقيق مع العاملين بالشركات القابضة وتأديبهم يختلف عن التنظيم الذى وضعه للتحقيق مع العاملين بالشركات التابعة وتأديبهم، حيث أخضع العاملين بالشركات المذكورة أولًا، وهى الشركات القابضة، في ذلك لأحكام بعض مواد قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ حسبما سبق بيانه، وأحكام القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، وأحكام قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢، في حين أخضع العاملين بالشركات التابعة في هذا الشأن لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذى أفرد تنظيمًا قانونيًا متكاملًا لواجبات العمال والتحقيق معهم ومساءلتهم، بما أورده من أحكام في الفصلين الأول والثاني

من الباب الخامس منه والمُعنون(واجبات العمال ومساءلتهم)، تضمن هذه الواجبات والأفعال المحظورة على العامل، والقواعد الضابطة للتحقيق الإداري الذى يُجرى معه في حالة مخالفة الواجبات، أو إتيان أحد المحظورات، وأوجب على صاحب العمل وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقًا عليها من الجهة الإدارية المختصة، كما نظم في المادة (٦٥) منه سبل التحقيق مع العامل، فمنح صاحب العمل الحق في أن يجرى التحقيق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بذلك إلى إدارة الشئون القانونية، أو أي شخص آخر من ذوى الخبرة في موضوع المخالفة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه، وقد ورد قانون العمل خلوًا من أي نص يعقد للنيابة الإدارية أي اختصاص بالتحقيق مع العاملين المخاطبين بأحكامه، ومنهم العاملون بالشركات التابعة، ومن ثمَّ فإنه لا اختصاص لهيئة النيابة الإدارية من واقع قانون العمل بالتحقيق مع العاملين بالشركات التابعة الخاضعة لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام ومن بينها الشركة المعروضة حالتها.

ولا ينال من ذلك ما ورد بكتاب طلب الرأي والبحث المرفق به من خضوع العاملين بالشركة التابعة المعروضة حالتها لولاية النيابة الإدارية، على سند من أن البند (٣) من المادة (١) من القانون رقم (١٩) لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر عقدت للنيابة الإدارية الاختصاص بالتحقيق مع العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة بنسبة لا تقل عن (٢٥٪) من رأسمالها فيما ينسب إليهم من ارتكاب مخالفات إدارية ومالية، وأن الشركات التابعة مما يندرج في حكم هذه الفقرة، إذ إن ذلك مردود بأن المشرع في المادة الأولى من القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١، والمادة (١) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه نص على أن الشركات القابضة تتخذ شكل شركات المساهمة، وتعدُّ من أشخاص القانون الخاص، كما عدَّ في المادة (١٦) من القانون المذكور أخيرًا شركة تابعة في تطبيق أحكامه، كل شركة يكون لإحدى الشركات القابضة (٥١٪) من رأسمالها على الأقل، وأجاز أن تشترك الأشخاص الاعتبارية العامة، أو بنوك القطاع العام في

هذه النسبة، وبذلك فإنه يشترط لانعقاد الاختصاص للنيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالشركات التابعة المشار إليها، فيما ينسب إليهم من مخالفات إدارية ومالية، إعمالًا لحكم البند (٣) من المادة (١) من القانون رقم (١٩) لسنة ١٩٥٩ المشار إليه، أن تثبت مساهمة أي من الأشخاص الاعتبارية العامة في رأسمال الشركة التابعة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ أو أن تضمن الحكومة لها حدًا أدنى من الأرباح، ومما لاريب فيه أنه لا يدخل في حساب هذه النسبة مقدار ما تساهم به الشركات القابضة، أو بنوك القطاع العام في رأسمال الشركة التابعة، إذ إن الشركات القابضة بصريح نص القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ وقانون شركات قطاع الأعمال العام تتخذ شكل شركة المساهمة، وأنها من أشخاص القانون الخاص، ومن ثم لا تعد بحال من الأحوال داخلة في مدلول عبارة " الحكومة أو الهيئات العامة " الواردة بنص البند المذكور، وكذلك الحال فيما يخص النسبة التي قد تساهم بها بنوك القطاع العام في رأسمال الشركة التابعة، بحسبان هذه البنوك، طبقًا للمستقر عليه هى شركات مساهمة تندرج هى الأخرى في عداد أشخاص القانون الخاص. ولا يغير من ذلك أن رأسمال الشركة القابضة وبنك القطاع العام مملوك بالكامل للدولة، أو الأشخاص الاعتبارية العامة، بحسبان هذه الملكية لا تعنى أكثر من ملكية الأسهم التي يتكون منها رأسمال الشركة القابضة، أو بنك القطاع العام، أما أموال الشركة، أو البنك وموجوداتها فإنها مملوكة لها وليس للدولة والأشخاص الاعتبارية العامة.

والحاصل أن رأسمال شركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة المنوفية المعروضة حالتها، وهى إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٤، حسبما يبين صراحة من النظام الأساسي للشركة الصادر بقرار وزير الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية رقم (٢٧١) لسنة ٢٠٠٧ مملوك بالكامل للشركة القابضة سالفة الذكر، ومن ثم لا يتحقق في شأن العاملين بالشركة المعروضة حالتها مناط اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق معهم بها فيما ينسب إليهم من مخالفات إدارية

ومالية، إعمالًا لحكم البند (٣) من المادة (١) من القانون رقم (١١٩) لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر.

كما لا ينال من ذلك أيضًا، ما تنص عليه المادة (١١٢) من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي الصادرة بقرار وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية رقم (٢٦٣) لسنة ٢٠٠٥ من تقيد تلك الشركات عند وضع لوائح المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق والجهة المختصة بالتحقيق مع العاملين، بعدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له، وباختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا بناء على طلب العضو المنتدب، بالنظر إلى أن ما تضمنته اللائحة في هذا الشأن إنما ينطوي على تقييد لحكم المادة (٦٥) من قانون العمل في شأن تحديد المختص بالتحقيق مع العاملين الخاضعين لأحكامه، ومن بينهم العاملون في الشركة التابعة المعروضة حالتها، إعمالًا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (٤٤) من قانون قطاع الأعمال العام، وذلك دون سند من أحكام هذا القانون، أو أي قانون آخر يجيز تقرير هذا الحكم، مما يتعين معه طرح ما تضمنته تلك اللائحة في هذا الشأن والالتزام بنص المادة (٦٥) من قانون العمل بشأن السلطة المختصة بالتحقيق مع العاملين الخاضعين لأحكامه.

يؤكد ما تقدم أن القانون هو أداة إنشاء الهيئات القضائية ومن بينها هيئة النيابة الإدارية، وهو أداة تحديد اختصاصاتها تقديرًا لعلو شأنها، وأهمية الوظيفة المسندة إليها، ومن ثم لا يجوز بمحض نص في قرار، أو لائحة، أو بناء على رغبة صاحب العمل إسناد أي اختصاص للنيابة الإدارية كإحدى هذه الهيئات ما لم يكن ذلك إعمالًا لنص صريح في القانون لا يحيطه شك، أو غموض، الأمر غير الحاصل في الحالة المعروضة، وهو ما حرص الدستور الحالي على التأكيد عليه في الفقرة الثانية من المادة (١٩٧) منه حيث عهد إلى القانون تحديد

الاختصاصات الأخرى للنيابة الإدارية إلى جانب الاختصاص المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة ذاتها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٤١١، بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢٢، جلسة ٢٠١٧/٢/٨، ملف رقم ٤٧/١/٢٩٦)

الفتوى رقم (٨٤): مدى قانونية طلب هيئة النيابة الإدارية موافاتها بالقضايا التي صدر فيها حكم تأديبي أو قرار إداري أو فتوى أو بطلان قرار لجنة التأديب بالنيابة الإدارية، والدعاوى التأديبية التي لم يفصل فيها بعد.

استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن لوائح شئون العاملين بالهيئات العامة حال وجود نص بها، واجبة التطبيق على العاملين بتلك الهيئات حال ارتكاب أي منهم لأية مخالفة إدارية أو مالية بحسبانهم من غير المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وبصفة خاصة المادة (٦٠) فيما نصت عليه من اختصاص هيئة النيابة الإدارية وحدها بالمخالفات المالية التي تقع من الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون أو التحقق مع شاغلي الوظائف القيادية منهم.

واستظهرت الجمعية العمومية أن المادة الرابعة من لائحة التحقيق والجزاءات للعاملين بالهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان جعلت الإدارة القانونية هي المختصة بإجراء التحقيق مع العاملين بالهيئة، ومع ذلك أجازت للسلطة المختصة أو من تفوضه إحالة أحد العاملين بها للتحقيق بمعرفة النيابة العامة، كما جعلت التحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا بمعرفة النيابة الإدارية بناء على طلب من السلطة المختصة، فإذا تولت النيابة الإدارية التحقيق وباشرته بناء على طلب من الجهة الإدارية، فإن عليها أن تستمر فيه حتى تنتهي إلى قرار في شأنه دون أن يتوقف ذلك على إرادة الجهة التي يتبعها العامل، فإذا أسفر قرار النيابة الإدارية بالتصرف في التحقيق عن حفظ موضوعه أو توقيع جزاء على المخالف وإحالة الأوراق إلى الجهة الإدارية استردت هذه الجهة سلطتها التأديبية التي خولها لها

القانون، وأوجب قانون تنظيم هيئة النيابة الإدارية في المادة (١٢) منه على الجهة الإدارية أن تصدر قرارها بخصوص العامل المُحقَّق معه بمعرفة النيابة الإدارية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق، وفي كل الأحوال يتعين على الجهة الإدارية إخطار النيابة الإدارية بنتيجة التصرف خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية إما بالحفظ أو الجزاء. ومن ثم فإن هذه هي الحالة الوحيدة التي تلتزم فيها الجهة الإدارية بإخطار النيابة الإدارية بقرارها بالحفظ أو توقيع الجزاء.

أما عن طلب النيابة الإدارية بأسوان من الهيئة العامة للسد العالي وخزان أسوان موافاتها بالقضايا التي صدر فيها حكم تأديبي أو قرار إداري أو فتوى بإلغاء أو بطلان قرار لجنة التأديب بالنيابة الإدارية، وكذا القضايا التي سيصدر فيها حكم تأديبي أو قرار إداري أو فتوى، فليس هناك سند قانونى لإلزام الهيئة بموافاتها بذلك، ومع ذلك يجوز للهيئة في نطاق سلطتها التقديرية موافاة النيابة الإدارية بأحد البيانات سالفة البيان في ضوء ما هو متوافر لديها.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى وجوب إخطار النيابة الإدارية بنتيجة التصرف في التحقيقات التي أجرتها بمعرفتها بناء على طلب الهيئة، وبجواز إخطارها بما عدا ذلك، وذلك كله على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٥٩٦، بتاريخ ٢٥ / ٨ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٤ / ٦ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٣٤/١/٥٨)

المادة ٦١ (الجزاءات التي يجوز توقيعها علي الموظف وشاغل الوظيفة القيادية)

الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي:

١- الإنذار.

٢- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يومًا في السنة.

٣- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل.

٤- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين.

٥- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة.

٦- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.

٧- الإحالة إلى المعاش.

٨- الفصل من الخدمة.

أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي:

١- التنبيه.

٢- اللوم.

٣- الإحالة إلى المعاش.

٤- الفصل من الخدمة.

وللسلطة المختصة بعد توقيع جزاء تأديبي على أحد شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة.

وتحتفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية، أو الثقافية، أو الرياضية للعاملين طبقًا للشروط والأوضاع التي تُحددها السلطة المختصة.

فتوى رقم (٨٥): بشأن طلب الافادة بالرأي القانوني حول تحديد مفهوم الأجر الذى يتم حساب قيمة الجزاء الموقع على الموظف على أساسه.

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوي، أن الدستور قد اختص في المادة (١٠١) منه السلطة التشريعية بمهمة إقرار القوانين فلا تباشرها إلا بنفسها، ولم يخول السلطة التنفيذية مباشرة شيء من تلك الوظيفة التشريعية إلا في الحدود الضيقة التي بينها حصرًا في المادة (١٧٠) منه، ذلك أن الأصل ألا تتولى السلطة التنفيذية مهمة التشريع وإنما يقوم اختصاصها أساسًا على إعمال القوانين، وإحكام تنفيذها، بيد أنه استثناء من هذا الأصل وتحقيقًا لتعاون السلطات وتساندها، فقد عهد الدستور إليها في حالات محددة بأعمال تدخل في نطاق الأعمال التشريعية، من ذلك إصدار اللوائح اللازمة لتنفيذ القوانين، التي تهدف إلى تفصيل وتوضيح الأحكام التي أوردها المشرع في القانون إجمالًا ٠ مع الإبقاء على حدود القانون الأصلية دون مساس، ودون أن تنطوي تلك اللوائح على تعديل أو إلغاء لأحكامه أو أن تضيف إليه أحكامًا تبعده عن روح التشريع.

كما استظهرت هيئة اللجنة أيضًا، وما جرى عليه قضاء المحكمة الدستورية العليا، أن الأصل في تفسير النصوص التشريعية هو الكشف عن المقاصد الحقيقية التي توخاها المشرع عند إقرارها، منظورًا في ذلك لا إلى إرادته المتوهمة أو المفترضة التي تحمل معها النصوص التشريعية محل التفسير على غير المعنى المقصود منها ابتداء، بل إرادته الحقيقية التي يفترض في هذه النصوص أن تكون معبرة عنها مبلورة لها وإن كان تطبيقها قد باعد بينها وبين هذه الإرادة، ذلك أن الأصل في النصوص التشريعية، هو ألا تحمل على غير مقاصدها، وألا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها، أو بما يؤول إلى الالتواء بها عن سياقها، أو يعتبر تشويهًا لها سواء بفصلها عن موضوعها أو بمجاوزتها الأغراض المقصودة منها، ذلك أن المعاني التي تدل عليها هذه النصوص، والتي ينبغي الوقوف عندها هى التي تعتبر كاشفة عن حقيقة محتواها مفصحة عما قصده المشرع منها، مبينة عن حقيقة وجهته وغايته من إيرادها، ملقية الضوء على ما عناه منها، ومرد ذلك

أن النصوص التشريعية لا تصاغ في الفراغ، ولا يجوز انتزاعها من واقعها محددًا بمراعاة المصلحة المقصودة منها وهى تحقيق المصلحة الاجتماعية التي يتعين أن تدور هذه النصوص في فلكها، ويفترض دومًا أن المشرع رمى إلى بلوغها متخذًا من صياغته للنصوص التشريعية سبيلًا إليها، ومن ثم تكون هذه المصلحة الاجتماعية غاية نهائية لكل نص تشريعي، وإطارًا لتحديد معناه، وموطنًا لضمان الوحدة العضوية للنصوص التي ينتظمها العمل التشريعي، بما يزيل التعارض بين أجزائها ويكفل اتصال أحكامها وتكاملها فيما بينها، لتغدو جميعها منصرفة إلى الوجهة عينها التي ابتغاها المشرع من وراء تقريرها ٠ (حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٤٠ لسنة ١٣ ق دستورية، جلسة ١٩٩٣/٢/٦)

واستبان لهيئة اللجنة أن المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد عمد صراحة إلى تقسيم المزايا المالية التي يحصل عليها الموظف إلى ثلاثة أقسام، أولها الأجر الوظيفي، وهو الأجر الوارد بالجداول أرقام (٣، ٢، ١) الملحقة بهذا القانون، والذى ضمت إليه كافة العلاوات المقررة بمقتضى نصوص ذلك القانون، أو الأجر المحتفظ به للعامل والذى كان يحصل عليه قبل صدور هذا القانون إذا كان زائدًا عما ورد بتلك الجداول، وثانيها وهو الأجر المكمل، ويقصد به ذلك الأجر الذى يحصل عليه الموظف مغايرًا ومخالفًا للأجر الوظيفي المستحق له، وحدد المشرع وسيلة تحديد ذلك الأجر بعدد من الاجراءات وهى قيام الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بدراسة طبيعة عمل كل وحدة ونوعية الوظائف بها وطبيعة اختصاصاتها ومعدلات أداء موظفيها، ثم الحصول على موافقة وزير المالية على تقرير ذلك الأجر الذى يصدر به قرار من رئيس مجلس الوزراء، أما ثالث تلك المزايا فهي كامل الأجر والذى عرفه المشرع بأنه كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل، ثم صدرت اللائحة التنفيذية لهذا القانون مرددة ذات التعريفات السابقة لمفهوم تلك الأجور، وحددت صراحة في المادة (١٦٣) منها أن جزاء الخصم الموقع على الموظف ينفذ من الأجر الوظيفي المستحق له اعتبارًا من أجر الشهر التالي لإعلانه بقرار الجزاء الموقع

عليه، وذلك لا يعد تعديلًا أو إضافة للنص التشريعي الوارد بالقانون الذى أورد أن من بين الجزاءات التي يمكن أن توقع على الموظف هى الخصم من الأجر عمومًا، إنما هو تفصيل وتوضيح لمفهوم ذلك الأجر والمقصود منه والذى تم تحديده صراحة بشكل قاطع بأنه الأجر الوظيفي فقط ٠

وترتيبًا على ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للنقل النهري قد أصدر القرارين رقمي ١٢٤ و١٥٤ لسنة ٢٠١٧ بمجازاة كل من السيد /. والسيد /. على من العاملين بالهيئة بمجازاة كل منهما بخصم أجر خمسة أيام من رواتبهما وذلك لما نسب إليهما من مخالفات، ومن ثم فإن الأجر الذى يتم احتساب ذلك الخصم عليه هو الأجر الوظيفي وفقًا لتعريف ذلك الأجر الوارد بالمادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والمحدد للمستوى الوظيفي لكل منهما وفقًا للجداول أرقام (٣، ٢، ١) الملحقة بنصوص ذلك القانون٠

لذلـــك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى: إلى احتساب قيمة الجزاء الموقع على الموظف، على أساس الأجر الوظيفي المحدد للمستوى الوظيفي الذى يشغله الموظف طبقًا للجداول أرقام (٣، ٢، ١) الملحقة بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وذلك على النحو المبين بالأسباب٠

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٤٢٢ / ٧١ ق، ملف الإدارة رقم ٩٩٩/٣/١/٣٠٦٢، جلسة ٣ / ١ / ٢٠١٨)

المادة ٦٢ (الاختصاص بالتصرف في التحقيق)

يكون الاختصاص بالتصرف في التحقيق على النحو الآتي:

١- للرؤساء المباشرين الذين تُحددهم السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز عشرين يومًا في السنة ولا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة.

٢- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز أربعين يومًا في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يومًا في المرة الواحدة.

٣- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من المادة (٦١) من هذا القانون والبندين (١، ٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة.

٤- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون.

وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقًا لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة.

المادة ٦٣ (وقف الموظف عن العمل لمصلحة التحقيق)

لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطيًا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف.

ويجب عرض الأمر فورًا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف المتبقي من أجره، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كامل أجره حتى تقرر المحكمة ما يُتبع في شأنه.

وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر قرارها خلال عشرين يومًا من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملًا. فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من

أجره، وإذا جُوزي بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يُتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جُوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

الفتوي رقم (٨٦): وقف عن العمل – صرف نصف الاجر – مدي جواز صرف نصف أجر موظف الذي أُوقف صرفه خلال مدة حبسه احتياطيًا على ذمة قضية، استنادًا لصدور الحكم ببراءته من التهمة المسندة إليه.

استظهرت هيئة اللجنة الاولي ما انتهى إليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، من أن "المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل إلغائه بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ – ساوى بين حبس العامل احتياطيًا وحبسه تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي من حيث الأثر المترتب على أي منهما، بشأن الوقف عن العمل واستحقاق الأجر؛ فنص على أن يُوقف العامل بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، ويُوقف صرف نصف أجره، على أن يُعرض الأمر عند عودته إلى عمله عقب انتهاء مدة حبسه على السلطة المختصة؛ لتُقرر ما يُتبع بشأن مسئوليته التأديبية، فإذا اتضح عدم مسئوليته صُرف له نصف أجره الموقوف صرفه، كما ساوى المشرع بينهما في قانون الخدمة المدنية المُشار إليه، فيما يخص الوقف عن العمل بقوة القانون حال حبس الموظف احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، بيد أنه استحدث حكمًا مغايرًا بشأن المعاملة المالية لهذا الموظف، حيث قرر حرمانه من نصف أجره، واستصحابًا لطبيعة هذا الحكم سكت المشرع عن النص على إلزام جهة العمل برد نصف الأجر المحروم منه حال الحكم ببراءته، وعدم ثبوت مسئوليته التأديبية عما نُسب إليه، الأمر الذى يكشف عن اتجاه إرادة المشرع في قانون الخدمة المدنية المُشار إليه، إلى عدم أحقية الموظف الذى يُحبس احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، في صرف نصف أجره المحروم منه، أما وقف صرف نصف الأجر وفقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه في المجال الزمنى للعمل

به، فكان بمثابة تأجيل استحقاقه إلى حين عودة العامل إلى عمله والوقوف على مدى مسئوليته التأديبية عن الواقعة التي تم حبسه بشأنها". {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٨٩٠ لسنة ٢٠١٧بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٣ جلسة ٢٠١٧/٤/١٢ ملف رقم ١٩١٥/٤/٨٦}

كما استعرضت هيئة اللجنة ما استُقر عليه – فقهًا وإفتاءً وقضاءً – أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، فمركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت. "يراجع في ذلك فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٢١ لسنة ٢٠١٩ ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٤٨ جلسة ٢٠١٩/٥/٢٩"

واستظهرت هيئة اللجنة أن المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ كان قد ساوى بين حبس العامل احتياطيًا وحبسه تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي من حيث الأثر المترتب على أي منهما بشأن الوقف عن العمل واستحقاق الأجر، ونص على أن يوقف العامل بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، ويوقف صرف نصف أجره على أن يعرض الأمر عند عودته إلى عمله عقب انتهاء مدة حبسه على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع بشأن مسئوليته التأديبية، فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه، كما ساوى المشرع بينهما في قانون الخدمة المدنية المشار إليه فيما يخص الوقف عن العمل بقوة القانون حال حبس الموظف احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، بيد أنه استحدث حكمًا مغايرًا بشأن المعاملة المالية لهذا الموظف، حيث قرر حرمانه من نصف أجره، واستصحابًا لطبيعة هذا الحكم سكت المشرع عن إلزام جهة العمل برد نصف الأجر المحروم منه حال الحكم ببراءته وعدم ثبوت مسئوليته التأديبية عما نسب إليه؛ الأمر الذي يكشف عن اتجاه إرادة المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه إلى عدم أحقية الموظف الذي يحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي في صرف نصف أجره المحروم منه، إذ أن المغايرة في اللفظ بين الوقف والحرمان تقتضى المغايرة في الحكم، فالمشرع عندما

كان يستخدم لفظ وقف نصف الأجر وفقًا لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى كان ذلك بمثابة تأجيل استحقاق النصف الآخر إلى حين عودة العامل إلى عمله والوقوف على مدى مسئوليته التأديبية عن الواقعة التي تم حبسه بشأنها، أما لفظ الحرمان الذي استخدمه المشرع في قانون الخدمة المدنية فلا يستفاد منه التأجيل، ومن ثم اقتضى الأمر اختلاف الحكم وانصراف أثر الحرمان إلى عدم استحقاق النصف الموقوف صرفه. "يراجع في ذلك فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٢١ لسنة ٢٠١٩ ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٤٨ جلسة ٢٠١٩/٥/٢٩"

واستخلصت هيئة اللجنة أن مغايرة المشرّع في استعمال ألفاظه وحبك صياغاته للأحكام التي يُقرّرها – لاسيما عند تعديل القانون – لا يصحّ أن تؤخذ مأخذ العبث واللهو، وإنما يجب إعمال تلك الصياغات في ضوء ما استهدفه من مستحدث صياغاته وجديد ألفاظه، لاستنباط ما ارتأى المشرّع عدالة حكمه واستقرار تطبيقه وملاءمة استمراره، وما تغيّا مغايرة تنظيمه وتطوير مفهومه والعدول عن سالف تطبيقه تحقيقًا لأهداف التعديل التشريعيّ الذي أجراه، وأن من شأن عدم الفطنة لتلك الملابسات إهدار ما استهدفه التعديل التشريعي وتفويت للمصالح التي كانت قيد نظر المشرّع حين أجراه، بما يشوب تطبيقاتها بعيب عدم المشروعية.

ولما كان المشرع بموجب المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية قد قدّر حرمان الموظف الذي يُحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي من نصف أجره الموقوف أثناء فترة حبسه الاحتياطيّ، مغايرًا بذلك ما كان يعتنقه في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغي)، الأمر الذي تكون معه مطالبة المعروضة حالته بصرف نصف أجره الموقوف صرفه . غير قائمٍ على ثمّة أساسٍ من القانون. **(اللجنة الأولي للفتوي، سجل رقم ٧٣/١٨٥، جلسة ٢٠١٩/٨/٢٧، ملف إدارة الفتوي لوزارة التنمية المحلية رقم ٧٤/١٧/١٩٣، رقم الصادر ١٣٣٥ بتاريخ ٨ / ٩ / ٢٠١٩، وأيضًا فتوى اللجنة الأولى للفتوى، سجل رقم ٧٤/٨٨، جلسة ١ / ٢ / ٢٠٢٠، ملف الإدارة رقم ١٠٨/١٠/٩٣، رقم الصادر ٢٦٦٧ بتاريخ ١٩ / ٣ / ٢٠٢٠)**

المادة ٦٤ (حبس الموظف احتياطيا او تنفيذا لحكم جنائي)

كل موظف يُحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذًا لحكم جنائي نهائي.

وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يُتبع في شأن مسئوليته التأديبية.

<u>الفتوى رقم (٨٧): مدى أحقية الموظف المحبوس احتياطيًا بعد خروجه في صرف النصف المستقطع من راتبه إبان الحبس الاحتياطي</u>

المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ كان قد ساوى بين حبس العامل احتياطيًّا وحبسه تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي من حيث الأثر المترتب على أي منهما بشأن الوقف عن العمل واستحقاق الأجر، ونص على أن يوقف العامل بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، ويُوقف صرف نصف أجره على أن يعرض الأمر عند عودته إلى عمله عقب انتهاء مدة حبسه على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع بشأن مسئوليته التأديبية، فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه، كما ساوى المشرع بينهما في قانون الخدمة المدنية المشار إليه فيما يخص الوقف عن العمل بقوة القانون حال حبس الموظف احتياطيًّا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، بيد أنه استحدث حكمًا مغايرًا بشأن المعاملة المالية لهذا الموظف، حيث قرر حرمانه من نصف أجره، واستصحابًا لطبيعة هذا الحكم سكت المشرع عن إلزام جهة العمل رد نصف الأجر المحروم منه حال الحكم ببراءته وعدم ثبوت مسئوليته التأديبية عما نسب إليه؛ الأمر الذى يكشف عن اتجاه إرادة المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه إلى عدم أحقية الموظف الذى يحبس احتياطيًّا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي في صرف نصف أجره المحروم منه، إذ إن المغايرة في اللفظ بين الوقف والحرمان تقتضى المغايرة في الحكم، فالمشرع عندما كان يستخدم لفظ

"وقف نصف الأجر" وفقًا لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى كان ذلك بمثابة تأجيل استحقاق النصف الآخر إلى حين عودة العامل إلى عمله والوقوف على مدى مسئوليته التأديبية عن الواقعة التي تم حبسة بشأنها، أما لفظ الحرمان الذى استخدمه المشرع في قانون الخدمة المدنية فلا يستفاد منه التأجيل، ومن ثم اقتضى الأمر اختلاف الحكم وانصراف أثر الحرمان إلى عدم استحقاق النصف الموقوف صرفه.

ولما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن المعروضة حالته قد تم وقفه عن العمل خلال المدة من ٢٠١٧/٩/١٠ حتى ٢٠١٧/١٢/١٢ لحبسه احتياطيًّا نتيجة اتهامه بحمل سلاح واستعراض قوة ودخول عقار، وقد حكم له بالبراءة لاحقًا، وتم إخلاء سبيله بتاريخ ٢٠١٧/١١/٥، وكان قد صرف له نصف الأجر، ومن ثم لا يستحق صرف نصف الأجر الباقي لحرمانه منه إعمالًا لنص المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٨٢١ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٢٩ / ٥ / ٢٠١٩، بجلسة ٨ / ٥ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٤٨)[٩]

المادة ٦٥ (عدم جواز ترقية الموظف المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية)

لا تجوز ترقية الموظف المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف.

وإذا بُرئ الموظف المُحال أو قضي بحكم نهائي بمعاقبته بالإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترقيته اعتبارًا من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويُمنح أجر الوظيفة المرقي إليها من هذا التاريخ.

---

[٩] ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٨٩٠ لسنة ٢٠١٧، بتاريخ ١٣ / ٥ / ٢٠١٧، جلسة ١٢ / ٤ / ٢٠١٧، ملف رقم ٨٦/٤/١٩١٥)، ذات المبدأ فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ، ملف اللجنة رقم ٣٨٣ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ٤٢٩/٢/٧، جلسة ١٢ / ٦ / ٢٠١٩.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين.

المادة ٦٦ (محاكمة الموظف الذي انتهت خدمته تأديبيا)

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيًا إذا كان قد بُدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، وذلك مع عدم الإخلال بالعقوبات الجنائية والتزامه برد قيمة الحق، واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تستوفى الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يجاوز ربعه، أو بطريق الحجز الإداري.

المادة ٦٧ (محو الجزاءات التأديبية)

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية:

١- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.

٢- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يومًا.

٣- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يومًا وحتى ثلاثين يومًا.

٤- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش.

وتحسب فترات المحو اعتبارًا من تاريخ توقيع الجزاء.

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له.

وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات المحو.

الفتوي رقم (٨٨) مدى جواز محو جزاء صادر عن مجلس التأديب الابتدائي موقع على عضو هيئة تدريس بأحد المعاهد العالية الخاصة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠

استظهرت اللجنة الثانية للفتوي أن المشرع قد نظم بالباب السادس من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ في شأن المعاهد العالية الخاصة موضوع تأديب أعضاء هيئات التدريس والعاملون المعينون بهذه المعاهد، إذ جاءت المادة (٣٨) مقررة الجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم، كما أوردت المادة (٤٠) تشكيل مجلس التأديب الابتدائي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بهذه المعاهد، وقررت بأن يصدر قرار الإحالة إلي مجلس التأديب من مجلس إدارة المعهد بناء على طلب مديره، وأجازت المادة ٤١ لمن يصدر ضده القرار ولمجلس إدارة المعهد ووكيل وزارة التعليم العالي المختص استئناف قرار مجلس التأديب الابتدائي – وفقًا للإجراءات المحددة بهذه المادة – وجاءت المادة ٤٢ من ذات القانون مبينة تشكيل مجلس التأديب الاستئنافي، وانتهت بأن قرارات هذا المجلس تكون مسببة ونهائية.

كما استبان للجنة أن من الأصول المقررة قانونًا في مجال التأديب أن التنظيم الخاص بمحو الجزاءات عن العاملين إنما يفترض بداءة وجود هذا الجزاء واستمراره حتى تطبيق نظام المحو عليه، وأنه بزوال الجزاء لأي سبب كان لا يكون هناك محلًا أو مجالًا لتطبيق هذا النظام، وإعمالًا لذلك ولازمه فإنه بالطعن على قرار مجلس التأديب الابتدائي وصدور قرار من مجلس التأديب الاستئنافي بالمخالفة للقرار المطعون عليه يكون حينئذ قد زال الوجود القانوني للقرار الأول وتعين عدم الاعتداد به أو ترتيب أي أثر عليه.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل رقم ٧٤/١٤٤ جلسة ٢٠٢٠/٤/١١ ملف إدارة الفتوى رقم ٤٠/١٣/١٩، رقم صادر ٢٤٦٤ بتاريخ ٢٠٢٠/٤/١٩)

المادة ٦٨ (سقوط الدعوي التأديبية)

تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للموظف الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة.

وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة، وتسري المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء.

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

ومع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

الباب الثامن – انتهاء الخدمة

المادة ٦٩ (انتهاء خدمة الموظف)

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

١- بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات.

٢- الاستقالة.

٣- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة.

٤- فقد الجنسية، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى.

٥- الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يومًا متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول.

٦- الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة.

٧- عدم اللياقة للخدمة صحيًا وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص.

٨- الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية.

٩- الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

١٠- الوفاة، وفي هذه الحالة يُصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات.

وتُبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب.

أولاً: الاستقالة

فتوى رقم (٨٩): انتهاء خدمة الموظف –الاستقالة– مدي جواز العدول عن القرار الصادر بإنهاء خدمة "للاستقالة"، وفقًا لحكم للمادة ٦٩ من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م

استظهرت هيئة اللجنة الأولى ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن "القاعدة المستقرة هي أن القرارات الإدارية التي تولد حقا أو مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت متى صدرت سليمة، وذلك استجابة لدواعي المصلحة العامة التي تقضى استقرار تلك الأوامر، وأما بالنسبة للقرارات الفردية غير المشروعة؛ فالقاعدة عكس ذلك، إذ يجب علي جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بحكم القانون وتصحيحا للأوضاع المخالفة له، إلا أن دواعي المصلحة العامة تقضي أنه إذا صدر قرار إداري معيب من شأنه أن يولد حقا فإن هذا القرار يجب أن يستقر عقب فترة معينة من الزمن، بحيث يسرى عليه ما يسرى علي القرار الصحيح، وقد استقر القضاء الإداري علي تحديد هذه الفترة بستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه قياسًا على مدة الطعن القضائي، بحيث إذا انقضت هذه الفترة اكتسب هذا القرار حانة تعصمه من أي إلغاء أو تعديل". {حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٨٦ لسنة ٢٨ ق . جلسة ١٩٨٥/٣/٢٣.}، وما جرى عليه قضاؤها من أن "للعامل الحق في أن يستقيل من وظيفته، وهذه الإرادة من جانب العامل هي التي تمثل ركن السبب في القرار الصادر بإنهاء خدمته للاستقالة، فإذا كانت الاستقالة المقدمة من العامل غير معلقة على شرط أو مقترنة بقيد تعين على جهة الإدارة قبولها في ميعاد غايته ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون، حتى لا يجير العامل على الاستمرار في عملٍ أبدى رغبته صراحة في تركه والعزوف عنه". {حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٧٦٣ لسنة ٥٣ ق . جلسة ٢٠١٦/٤/١٦.}. وما قرره قضاؤها من أن اعتزال الخدمة لا يعدو أن يكون في حقيقته استقالةً من الخدمة، تطبق في شأنه أحكام الاستقالة العادية – ومنها مضى ثلاثين يوما على تقديمها دون البت

فيها فتكون مقبولة بقوة القانون، ويكون بالتالي طلب العدول عنه قد ورد على غير محل، ويعتبر التكييف القانوني السليم له أنه طلب إعادة تعيين، فلا يكون ثمة خللٍ يمكن نسبه لجهة الإدارة المدعى عليها – والتي أعملت صحيح حكم القانون على حالة المدعي. {في هذا المضمون حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٣٧ لسنة ٣٤ ق . جلسة ١٩٨٩/١٢/١٢.}، وما درج عليه قضاؤها من أن "طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها ويلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائما لحين صدور القرار الإداري بقبولها مستوفيا شروط صحته شكلًا وموضوعًا، وبالتالي فإنه وقد أجدبت الأوراق عن بيان ما يفيد تقديم الطاعن لطلب بالعدول عن طلبه بالاستقالة – يكون لازما البحث فيما إذا كانت هناك دلائل جديدة تؤكد أن هناك موقفًا في طرفي النزاع لا يدع مجالا للشك في دلالته على العدول عن طلب الاستقالة قبل صدور القرار الصادر بقبولها، أو فوات ميعاد الثلاثين يوما المنصوص عليها. لأن تقديم العامل لطلب الاستقالة ومعول تلك الاستقالة إنما يقوم على إرادة العامل وإرادة جهة الإدارة الصريحة أو الضمنية، كما وأن العدول عن الاستقالة يقوم أيضا على توافر تلك الإرادة، والتي يعبر عنها باللفظ أو الكتابة أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكا في دلالته على حقيقة المقصود، وأنه ولئن كان الأصل في تقديم العامل الاستقالة والعدول عنها وتعبير الجهة الإدارية عن إرادتها إنما يتم في صورة ورقة مكتوبة إلا أن ذلك لا يحول دون التعبير عن الإرادة لظروف الحال في مواضع عدة، منها العدول عن الاستقالة وذلك بأن يسلك العامل وجهة الإدارة مسلكا إيجابيا يستشف منه إنهما عدلا عن طلب الاستقالة المقدم من العامل. ".

كما استعرضت هيئة اللجنة ما وقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن "تكييف طلبات الخصوم – وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة على نحو ما سلف بيانه – أمر يستلزمه إنزال حكم القانون الصحيح على وقائع الدعوى، وهو أمر تستقل به المحكمة بما لها من هيمنة على الدعوى، فللمحكمة أن تتقصّى طلبات المدعي، وأن تستظهر النية الحقيقية من وراء إبدائها، وبمراعاة إسباغ

الوصف القانوني السليم لهذه الطلبات دون ذلك الوصف الذي يضفيه الخصوم". {حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٣٠ لسنة ٣٨ ق . جلسة ١٩٩٤/١/٤.}.

وكذلك استحضرت هيئة اللجنة ما استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن المشرع حدد الحالات التي تنتهي بها خدمة العامل، ومن بينها الاستقالة، وهذه الاستقالة قد تكون صريحة وقد تكون ضمنية، وكل من الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية تقوم على إرادة العامل، فالأولى تستند إلى طلب كتابي يقدم منه، والثانية تقوم على اتخاذ موقف ينبئ عن انصراف نيته إلى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك في دلالته على حقيقة المقصود منه {فتوى رقم ٩٥٣ بتاريخ ١٩٩٨/٨/١١ . ملف رقم ٢٨٣/٢/٨٦ . جلسة ١٩٩٨/٧/٢٩.}.

واستظهرت هيئة اللجنة الأولى أن المشرع بموجب القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية أفصح عن أن الوظائف المدنية حق للمواطنين وتكليفٌ لهم لخدمة مصالح الشعب، ويكون شغلها على أساس الكفاءة والجدارة والاستحقاق، وأسرى المشرع أحكام هذا القانون على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، كما حدّد المقصود بالسلطة المختصة بتطبيق أحكامه؛ وهي الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال.

كما استخلصت هيئة اللجنة أنه – وكما أن الوظيفة حق للمواطنين – فإن العزوف عنها حقٌّ موازٍ له، ذلك أن الأصل – وفقًا لأحكام الدستور والقانون – أنه لا يجوز إلزام أي مواطنٍ بالعمل جبرًا، ومن ثم فكما أن الحق في الحصول على الوظيفة – متى استوفي طالبها شروط شغلها – حق؛ فإن العزوف عنها وفتور رغبة العامل عن شغلها هو حقٌّ أصيلٌ له أيضًا، وعليه فلا يجوز – متى أبدى العامل رغبته تلك صراحةً أو ضمنًا – التنصّل منه، وإلا شاب ذلك إخلالٌ

بأحكام الدستور والقانون، وفطنت هيئة اللجنة إلى أنه وبقبول الاستقالة – صراحةً أو حُكمًا – يتحقّق انفصال العامل عن وظيفته انفصالًا لا رجعة فيه طالما استوفي إجراءاته القانونية والمراحل الموضوعة له، وأن عدول العامل عن استقالته – إن تم بعد تحقّق هذا الانفصال – يغدو أمرًا متعذّرًا متعسّرا، بل تغدو استجابة الجهة الإدارية له إخلالًا بصحيح أحكام القانون، الذي حظر سحب القرارات الإدارية لغير عيبٍ فيها، فإنه ولئن كانت القرارات المعيبة تتحصّن بمضيّ ستين يومًا من تاريخ صدورها أو العلم بها، فإن القرارات الصحيحة تتحصّن بصدورها وفقًا للقانون، والقول بغير ذلك لا يستقيم مع مبدأ استقرار المراكز القانونية كضرورةٍ من ضرورات الصالح العام، ومن ثم ارتأت هيئة اللجنة أن تقييم طلب العدول عن الاستقالة – والتعويل عليه – إنما يتطلّب بداءةً التحقق من وروده على قرارٍ صحيحٍ أو معيب.

واستحضرت هيئة اللجنة ما استقر فقهًا وقضاءً من أن المراكز القانونية للأفراد لا تتحدد بما يسبغونه هم على أوضاعهم أو يدّعونه لأنفسهم أو يذكروه في طلباتهم من أوصاف، وإنما تتحدّد وفقًا لصحيح أحكام القانون ومدى انطباق تلك الأحكام على حالاتهم الواقعية واستيفائهم لشروطها، ومن ثم يكون سهل تمييز الأحكام التي تنطبق على تلك الحالات من بين التنظيم التشريعيّ العام، وإنزال تفصيلاتها على الواقعة المعروضة، بما يضمن صحيح تنفيذ القانون وإنفاذ أحكامه.

واستبان لهيئة اللجنة أن المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية قد تناولت حالات انتهاء خدمة الموظف – ومنها الاستقالة، وقد أحال القانون للّائحة التنفيذية تحديد قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة، لتُعلن تلك اللائحة – في المادة ١٦٩ منها – حق الموظف في تقديم استقالته من وظيفته كتابة، وتلتزم إدارة الموارد البشرية بجهة عمل الموظّف – متى تقدّم باستقالته – بإثبات تاريخ ورودها وعرضها فورًا على السلطة المختصة أو من تفوضه، مشفوعةً بمذكرة تفصيلية عن حالة الموظف من واقع ملف خدمته، ليكون البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه على الأكثر، وإلا اعتبرت الاستقالة – بفوات ذلك الموعد – مقبولةً بحكم القانون، ما لم تكن تلك الاستقالة معلقةً على شرطٍ أو مقترنةً بقيد، ففي هذه الحالة

لا تنتهي خدمة الموظف إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه، كما أجاز المشرع للسلطة المختصة أو من تفوضها إرجاء قبول الاستقالة – لمدة لا تجاوز ثلاثين يومًا – لأسباب تتعلق بمصلحة العمل، وسواءٌ تم قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها – لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو باتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف – يتعين على إدارة الموارد البشرية إبلاغ الموظف فورًا بذلك، وفي جميع الأحوال تودع الاستقالة بملف خدمة الموظف بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة أو من تفوضه.

(اللجنة الأولي للفتوي، سجل رقم ٧٣/١١١، جلسة ٢٠١٩/٣/٢، ملف إدارة الفتوي لوزارة التنمية المحلية رقم ٧٩/١٠/٩٣، رقم الصادر ٧٠٧ بتاريخ ١٧ / ٤ / ٢٠١٩)

ثانيًا: الانقطاع عن العمل

الفتوى رقم(٩٠): مدى جواز انقطاع الموظف عن عمله بمجرد تقديم طلب الإجازة التي تدخل في مجال تقدير الجهة الإدارية، ومدى جواز سحب قرار انهاء الخدمة حال تقديم عذر مقبول (مثال الانقطاع غير الإرادي).

استعرضت الجمعية العمومية ما هو مستقر عليه قضاءً وإفتاءً وفقهًا من أن الاختصاص ركن من أركان العمل الإداري عمومًا والقرار الإداري على وجه الخصوص، والاختصاص الإداري هو السلطة التي يمنحها القانون– بمعناه العام– لجهة إدارية لمباشرة عمل إداري معين، ويخولها القدرة القانونية على أدائه عن طريق استعمال وسائل الإدارة، ومن بينها إصدار القرارات الإدارية اللازمة لمباشرة العمل الإداري. والتقيد بالاختصاص مبدأ لا يجوز إهداره، فلا يجوز لجهة إدارية أن تعتدى على اختصاص جهة إدارية موازية لها، ولا على اختصاص جهة أعلى، أو أدنى منها، فليس لوزارة أن تعتدى على اختصاص وزارة أخرى، ولا لهيئة عامة أن تعتدى على اختصاص هيئة عامة أخرى، كما لا يجوز لجهة إدارية محلية أن تعتدى على اختصاص جهة مركزية، ولا يجوز لسلطة مركزية أن تعتدى على

اختصاص مسند إلى جهة محلية؛ متجاوزة الحدود المقررة لها في القانون كجهة وصاية، أو جهة إشراف، أو رقابة.

واستظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه، بعد أن عُنِي بتعريف مفهوم السلطة المختصة بأنه الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة، ناط بهذه السلطة تحديد أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وتوزيع ساعاته وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة، وحظر على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يرخص له فيها في حدود الإجازات المقررة قانونا، وإلا حُرم من أجره عن مدة الانقطاع دون إخلال بمسئوليته التأديبية، وحدد المشرع حالات الترخيص في إجازة خاصة بدون أجر، وفيما عدا الإجازات الوجوبية فقد أجاز المشرع للسلطة المختصة الترخيص للموظف في إجازة خاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها وتقدرها وفقًا لحاجة العمل، كما حدّد المشرع في المادة (٦٩) من القانون الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول، وكذلك الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصلة في السنة، وتضمنت المادة (١٧٦) من اللائحة التنفيذية للقانون قواعد وإجراءات إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن العمل، سواء كان الانقطاع متصلا أو غير متصل، حيث أوجبت على السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمته بعد انقضاء الخمسة عشر يوما التالية لاكتمال مدة الانقطاع المتصلة إذا لم يقدم ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، وفى هذه الحال يكون إنهاء خدمته بدءا من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية قد ربط الحرمان من الأجر والمسئولية التأديبية وإنهاء خدمة العامل للانقطاع – بالانقطاع الإرادي عن العمل، وهو ما يؤيده أن المشرع قيد سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة العامل للانقطاع حال تقديمه لعذر مقبول خلال المدد المقررة قانونًا، مما يعنى أن نص المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية الذى رتب الحرمان من

الأجر ومساءلة العامل عن انقطاعه عن العمل، إنما يخاطب العامل المنقطع إراديًّا عن العمل، أما حال كون الانقطاع لعذر قهري، فإنه يجوز الاعتداد بهذا العذر، ومن ثم الموافقة على استنزال مدة الانقطاع غير الإرادي عن العمل من رصيد إجازات العامل الاعتيادية إن كان له رصيد يسمح بذلك.

واستظهرت كذلك الجمعية العمومية مما تقدم أن رئيس الوزراء قد أصدر قراره رقم (١٤٥٩) لسنة ٢٠١٨ متضمنًا النص على إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها الموظف الخاضع لأحكام قانون الخدمة المدنية وتقدرها السلطة المختصة بمفهومها المحدد بذلك القانون، ثم عاد القرار ونصّ على أنه يتعين على السلطة المختصة الموافقة على طلب الموظف الحصول على الإعارة أو الإجازة الخاصة بدون مرتب خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ تقديمه، إلا في حالتين؛ إذا كان الموظف محالًا للمحاكمة التأديبية أو الجنائية، أو في حالة وجود التزامات مالية لجهة عمله تجاهه ما لم يقم بسدادها.

وتلاحظ للجمعية العمومية من جماع ما تقدم أن المشرع حين ناط بالسلطة المختصة في قانون الخدمة المدنية، وهي الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة، الترخيص للموظف في إجازة خاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها، وجعل سلطتها في ذلك تقديرية وليست مقيدة، فقد توخى من ذلك ضمان حسن سير العمل في المرفق العام بانتظام واطّراد، وعدم تأثره بانتقاص الموظفين القائمين على رأس العمل بسبب الترخيص لأعداد منهم في إجازات خاصة بدون أجر للأسباب التي يبدونها، بما عساه أن يرتبه ذلك من اضطراب في سير العمل، فتكون السلطة المختصة بمفهومها الوارد بقانون الخدمة المدنية، بحكم اتصالها الوثيق بظروف وملابسات العمل بالمرفق العام، هي الأجدر على تقدير مدى ملاءمة الترخيص للموظف في الإجازة الخاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها، في ضوء تأثير ذلك على حسن سير العمل، ومن ثم فإن انتزاع هذا الاختصاص من السلطة المختصة المشار إليها وإسنادها إلى سلطة أخرى، سواء أعلى أو أدني منها أو موازية لها، من شأنه الإخلال بالاعتبارات سالفة الذكر التي قدرها المشرع

في قانون الخدمة المدنية، لا سيما إن كان هذا الانتزاع قد تم بأداة تشريعية أدنى من القانون، فيضاف إلى ذلك مخالفة قواعد التدرج التشريعي، وترتيبًا على ذلك، فإنه لا يمكن النظر إلى أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٥٩) لسنة ٢٠١٨ فيما تضمنته من إطلاق مدد الإعارات والإجازات الخاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها الموظف، سوى أنها توجيهات للجهات الإدارية يصدرها رئيس مجلس الوزراء استنادًا إلى سلطته المقررة بالمادة (١٦٣) من الدستور بشأن الإشراف على أعمال الحكومة وتوجيهها في أداء اختصاصاتها، دون أن يكون لتلك التوجيهات أي آثار ملزمة فيما عساه أن تتضمنه من مخالفة للقواعد القانونية التي تعلوها في مدارج السلم التشريعي، ومن بين ذلك ما هو مقرر في قانون الخدمة المدنية من إسناد الترخيص في الإجازة الخاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها الموظف، إلى السلطة المختصة بمفهومها المحدد في ذلك القانون، وهي الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة، بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن وفقًا لحاجة العمل ونزولا على مقتضيات الصالح العام، ومما يؤيد هذا النظر ما أوردته نصوص القرار ذاته في عَجُز المادة الأولى منه من عبارة " للأسباب التي يبديها الموظف الخاضع لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه وتقدرها السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون المذكور" وهو ما يفاد منه التسليم بمُكنة السلطة المختصة في تقدير الأسباب التي يبديها الموظف في طلب الترخيص في الإجازة الخاصة بدون أجر، ولا ينال من هذا النظر ما ورد بنص المادة الثالثة من القرار من أنه: "يتعين على السلطة المختصة الموافقة على هذا الطلب في مدة لا تجاوز خمسة عشر يومًا. ". ذلك بأن مقتضى التفسير الصحيح لهذا النص– اتساقًا مع أحكام قانون الخدمة المدنية– هو التزام السلطة المختصة بإصدار قرار الموافقة على طلب الإجازة خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ تقديمه حال تقديرها ملاءمة الترخيص في الإجازة للأسباب التي يبديها الموظف، في حين لا يقوم هذا الالتزام إذا قدَّرت السلطة المختصة رفض الطلب نزولًا على حاجة العمل التي لا تسمح بذلك، وبهذا المقتضى فإنه يمكن التوفيق بين نصوص قانون

الخدمة المدنية، بحسبانه المصدر الرئيس لأحكام شئون التوظف، ونصوص قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٤٥٩) لسنة ٢٠١٨ المشار إليه، والقول على خلاف ذلك بأن القرار قد تضمن تقييدًا للسلطة التقديرية المقررة للسلطة المختصة في شأن الترخيص للموظف في الإجازة الخاصة بدون أجر للأسباب التي يبديها، من شأنه أن يفضي إلى أثر قانوني محتم مؤداه عدم مشروعية ذلك القرار لمخالفته الأحكام المقررة بأداة تشريعية أعلى. وترتيبًا على ذلك، فإن أحكام ذلك القرار لا تعدو كونها توجيهات للجهات الإدارية مما يعينها على حسن أداء عملها، ولا تعد ملزمة لتلك الجهات بقدر ما عساه أن تتضمنه من مخالفة لأحكام القانون.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كانت المعروضة حالتها قد تقدمت بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٤ بطلب إلى جهة عملها للترخيص لها في إجازة خاصة بدون أجر لمدة عام لظروفها الخاصة، وانتهت جهة الإدارة إلى رفض طلبها استنادا إلى أن حاجة العمل لا تسمح بذلك، وكانت المذكورة قد انقطعت عن عملها عقب تقديم طلبها المشار إليه، وهو ما حدا بجهة الإدارة إلى إصدار القرار رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٩ بتاريخ ٢٠١٩/١/١٥ بإنهاء خدمتها اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٨/١٢/٣ للانقطاع عن العمل، ولما كان الثابت كذلك أن المعروضة حالتها قد أصيبت بكسر في الكاحل الأيمن مما استدعى دخولها مستشفى الحضرة الجامعي بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٧ وخروجها بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٩ بعد تركيب جبس فوق الركبة مع حاجتها إلى الراحة التامة بالفراش وعدم الحركة لمدة شهرين من تاريخ الخروج، وذلك وفقًا للثابت في التقرير الطبي الرسمي الصادر عن المستشفى، فإنه ولئن كان لجهة الإدارة سلطتها التقديرية في رفض الترخيص للمعروضة حالتها في الإجازة الخاصة بدون أجر التي طلبتها، وذلك نزولًا على ما هو مقرر في أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ من منح السلطة المختصة– السلطة التقديرية في الترخيص في تلك الإجازة وفقًا لحاجة العمل، ولئن كان الأصل أنه لا يجوز للمعروضة حالتها الانقطاع عن عملها بمجرد تقديم طلبها المشار إليه قبل صدور القرار بالموافقة على الترخيص لها في الإجازة، فإن

الثابت أن قرار إنهاء خدمتها قد صدر بتاريخ ٢٠١٩/١/١٥ خلال المدة التي انتهى التقرير الطبي الصادر عن مستشفى الحضرة الجامعي إلى حاجة المعروضة حالتها للراحة التامة وملازمة الفراش خلالها جراء إصابتها بكسر في الكاحل الأيمن، وهي المدة التي تنتهي بتاريخ ٢٠١٩/٢/٨، ومن ثم فإن المعروضة حالتها لم تكن وقت صدور قرار إنهاء خدمتها منقطعة إراديًّا عن العمل بل كان ذلك نتيجة لما لحقها من إصابة، وترتيبًا على ذلك فإن انقطاعها غير الإرادي لا يصلح سندًا لترتيب أي آثار قانونية في حقها وعلى الأخص إنهاء خدمتها، وهو ما يؤكده أن المشرع قَيَّد سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة العامل للانقطاع حال تقديمه لعذر مقبول خلال المدة المقررة قانونًا وهي خمسة عشر يومًا التالية لاكتمال مدة الانقطاع المتصلة، ومتى كان الأمر كذلك، فإن قرار إنهاء خدمة المعروضة حالتها رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٩ يضحى مفتقدًا سببه المبرر له وهو الانقطاع الإرادي عن العمل مدة خمسة عشر يومًا متصلة، ويغدو بهذه المثابة غير مشروع مما يتعين على جهة الإدارة، في ضوء تظلم المعروضة حالتها منه، المبادرة إلى سحبه دون أن ينال من ذلك تأخرها في تقديم العذر المشار إليه، ذلك أنها لم تخطر بقرار إنهاء خدمتها ولم تعلم به خلال خمسة عشر يومًا من إصداره، وتقدمت بذلك العذر فور علمها بالقرار.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٣٥ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/١٦، جلسة ٢٠٢٠/١١/١١، ملف رقم ٨٦/٢/٣٩٩)

<u>الفتوى رقم (٩١): مدى الاعتداد بالإبلاغ المرضي للموظف المتمارض كوسيلة للإعفاء من تطبيق المادة ٦٩ من القانون بشأن إنهاء الخدمة للانقطاع</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان بمقارنة الأحكام التي كان يتضمنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) في شأن انقطاع العامل عن العمل، والأحكام التي يتضمنها قانون الخدمة المدنية المشار إليه، في هذا الصدد، يتبين أن ثمة مغايرة في الأثر المترتب على واقعة

انقطاع العامل في ظل العمل بأحكام القانون المذكور أولًا، وواقعة انقطاع الموظف في المجال الزمني للعمل بأحكام قانون الخدمة المدنية آنف الذكر، حيث اعتبر المشرع في القانون المذكور أولًا انقطاع العامل، سواء كان الانقطاع متصلًا أو غير متصل للمدد التي حددتها المادة (٩٨) منه بمثابة استقالة ضمنية، بحسبان أن هذا الانقطاع ينبئ عن انصراف إرادة العامل المنقطع إلي هجر الوظيفة، بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك في دلالته على حقيقة المقصود منه، وقد بنى هذا الحكم على أمر فرضيّ، وهو اعتبار العامل في حكم المستقيل في حال غيابه استعاضة بذلك عن الاستقالة الصريحة، وحرصًا من المشرع على التحقق من قيام هذه القرينة في حق العامل، تطلب لإعمال هذا الحكم مراعاة إجراء شكلي حاصله إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل، والقصد من هذا الإجراء هو أن تستبين الجهة الإدارية إصرار العامل على ترك العمل وعزوفه عنه، ومن جهة أخرى إعلانه بما سوف يتخذ ضده من إجراءات حيال هذا الانقطاع حتى يتمكن من إبداء عذره، بحيث إذا ما انتهت المدد المحددة للانقطاع المتصل أو غير المتصل بعد إتمام هذا الإنذار، ودون اتخاذ الإجراء التأديبي خلال الشهر التالي للانقطاع، نهضت القرينة القانونية في اعتبار العامل مستقيلًا، وانفصمت عرى العلاقة الوظيفية وانتهت خدمته، هذا في حين اعتنق المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه نهجًا مغايرًا، إذ لم يعتبر واقعة انقطاع الموظف عن العمل، سواء الانقطاع المتصل أو غير المتصل، للمدد التي حددتها المادة (٦٩) منه، استقالة ضمنية، وإنما أدرج حالتي الانقطاع ضمن الأسباب الموجبة لإنهاء خدمة الموظف، حسبما سبق تفصيله.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع قد نظم كيفية حصول الموظف على الإجازة المرضية، وخَوّل السلطة المُختصة وضع الإجراءات المنظمة للحصول على الإجازة المرضية، واعتبر التمارض إخلالًا بواجبات الوظيفة، فإذا انقطع الموظف عن عمله بسبب المرض وهو داخل الجمهورية، فعليه أن يُبلغ خلال أربع وعشرين ساعة من انقطاعه رئيسه المباشر في الوحدة التي يعمل بها،

مع بيان محل إقامته، ليحيله عن طريق إدارة الموارد البشرية في اليوم ذاته إلي المجلس الطبي المُختص تمهيدًا لمنحه الإجازة اللازمة، فإذا انقضت الإجازة دون أن يُشفى، وجب عليه أن يعيد الإبلاغ في اليوم التالي على الأكثر لانتهاء الإجازة لإعادة الكشف عليه، ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يشفى الموظف ويعود إلى عمله، وفي الحالات التي يقرر فيها المجلس الطبي المُختص تمارض الموظف يتعين على الوحدة التي يتبعها إنهاء خدمته إذا استمر انقطاعه عن عمله بدون إذن خمسة عشر يومًا متتالية ولم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، أو إذا انقطع الموظف عن عمله بدون إذن ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة ولو عوقب تأديبيًّا عن مدد الانقطاع غير المتصل، فيجب إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، أو من اليوم التالي لاكتمال انقطاعه غير المتصل.

وتأسيسًا على ما تقدم، ولما كان الثابت بالأوراق أن المعروضة حالتها قد انقطعت عن العمل بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٤، وأبلغت مرضيًّا بتاريخ ٢٠١٧/٧/٣، وتحدد لها جلسة ٢٠١٧/٧/٨ للكشف الطبي عليها أمام اللجنة الطبية المُختصة بأجا بمحافظة الدقهلية، إلا أنها لم تَمثُل لتوقيع الكشف الطبي عليها، ثم استمرت في الانقطاع عن العمل بالمخالفة لما قرره المشرع من وجوب عرض نفسها على المجلس الطبي المختص تمهيدًا لمنحها الإجازة الطبية اللازمة، ثم أبلغت مرضيًّا بتاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥. وحددت لها جلسة ٢٠١٧/٧/٢٧، إلا أنها لم تمثُل كذلك لتوقيع الكشف الطبي عليها، واستمر انقطاعها حتى مثُلَت أمام المجلس الطبي بتاريخ ٢٠١٧/٩/٢٣، والذي قرر عودتها إلي العمل اعتبارًا من اليوم التالي الموافق ٢٠١٧/٩/٢٤، وبناء على ذلك باشرت عملها، بعد فترة انقطاع متواصلة استمرت ثلاثة أشهر بالمخالفة لأحكام القانون، ومن ثم كان يتعين على الجهة الإدارية إعمال ما قررته المادة (٥/٦٩) من قانون الخدمة المدنية، وهو إنهاء خدمتها بقوة القانون بمجرد الانقطاع عن العمل مدة خمسة عشر يومًا متتالية وحيث لم تقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يفيد أن انقطاعها كان بعذر مقبول، إلا أن الجهة الإدارية لم تفعل ذلك وتراخت عن إعمال هذا الحكم بحجة أن المعروضة حالتها قد أبلغت

مرضيًّا، ومن ثم فإن مجرد إبلاغ المعروضة حالتها وعدم امتثالها بعد ذلك للكشف الطبي لا يُعد عذرًا مقبولًا، ولا يجعل الجهة الإدارية في حِلٍّ من تطبيق أحكام المادة (٥/٦٩) من قانون الخدمة المشار إليها؛ إذ استطال انقطاع المعروضة حالتها بعد الإبلاغ المرضيّ مدة جاوزت خمسة عشر يومًا متصلة ولم تقدم ما يثبت مرضها خلال الخمسة عشر يومًا التالية، ومن ثم تنتهى خدمتها بقوة القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٧٦٩، بتاريخ ١٥ / ١٢ / ٢٠١٩، جلسة ٢٧ / ١١ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٣٢/٤/٨٦)

<u>الفتوى رقم (٩٢): بخصوص مدى وجوب إنذار الموظف المنقطع عن العمل، قبل إصدار قرار إنهاء الخدمة سواء في حالة الانقطاع المتصل أو غير المتصل</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع في قانون الخدمة المدنية ناط بالسلطة المختصة بكل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون تحديد أيام العمل في الأسبوع، ومواقيته، وتوزيع ساعاته، وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة، وحظر على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يرخص له فيها في حدود الإجازات المقررة قانونا، وإلا حرم من أجره عن مدة الانقطاع دون إخلال بمسئوليته التأديبية، وأوجب عليه الالتزام بجميع أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، وما يصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية، وكذلك مدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة عن الوزير المختص. وقد حدد المشرع في المادة (٦٩) من القانون الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول، وكذلك الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصلة في السنة، دون أن يشترط لذلك أن يتم إنذار العامل قبل إنهاء خدمته للانقطاع، أو أن يعهد إلى اللائحة التنفيذية له

تنظيم هذا الشرط، وإنما ناط بها بيان قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة في الحالتين. وتنفيذا لذلك تضمنت المادة (١٧٦) من هذه اللائحة قواعد وإجراءات إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن العمل، سواء كان الانقطاع متصلًا أو غير متصل، حيث أوجبت على السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمته بعد انقضاء الخمسة عشر يوما التالية لاكتمال مدة الانقطاع المتصلة إذا لم يقدم ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، وفى هذه الحال يكون إنهاء خدمته بدءا من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، كما أوجبت عليها إنهاء خدمته إذا انقطع عن عمله بدون إذن ثلاثين يوما غير متصلة في السنة، ولو عوقب تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل، ويكون الإنهاء في هذه الحال من اليوم التالي لاكتمال مدة انقطاعه غير المتصل، وقد وردت اللائحة أيضًا خلوًا من النص على وجوب إنذار الموظف المنقطع لترتيب الأثر الذى قرره القانون على واقعتي الانقطاع بنوعيها، وهو انتهاء خدمته.

ولاحظت الجمعية العمومية أن القانون لا يعمل به إلا من تاريخ العلم به، وأن هذا العلم يفترض من واقعة نشره في الجريدة الرسمية، باعتبار أن واقعة النشر تتحقق بها علم الكافة بالقانون وثبوت صفة الإلزام به، وأنه اعتبارا من ٢٠١٦/١١/٢، وهو التاريخ الذى حددته المادة الخامسة من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ المشار إليه للعمل به، أضحى واجبا على جميع الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية الانصياع لأحكامه والالتزام بها، ومن بينها بطبيعة الحال التزامهم بالانتظام في العمل، وعدم الانقطاع عنه إلا لإجازة يرخص لهم فيها في حدود الإجازات المقررة قانونا، وأن انقطاعهم عن العمل دون إذن للمدد التي حددتها المادة (٦٩) منه، سيترتب عليه انتهاء خدمتهم حال اكتمال مدة الانقطاع التي حددتها المادة (٦٩) من هذا القانون، وبالضوابط المنصوص عليها بها، والتي ليس من بينها وجوب توجيه إنذار لهم، وهو ما يفرض عليهم دوام الحرص على الالتزام بالانتظام في العمل، لتجنب الوقوع تحت طائلة حكم المادة (٦٩) آنفة الذكر، ما لم يكن مرد عدم التزامهم بذلك لعذر قهري أو لسبب خارج

عن إرادتهم، وحالئذٍ يتعين عليهم المبادرة فور بدء انقطاعهم بإخطار جهة عملهم بالسبب الخارج عن إرادتهم أو العذر المقبول الذى أدى إلى انقطاعهم عن العمل، وذلك خلال موعد أقصاه انتهاء مدة الخمسة عشر يومًا التالية لمدة الانقطاع المتصل تجنبًا لوقوع الأثر الذى رتبه القانون على الانقطاع دون عذر مقبول.

كما لاحظت الجمعية العمومية من مقارنة الأحكام التي كان يتضمنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨(الملغى) في شأن انقطاع العامل عن العمل، والأحكام التي يتضمنها قانون الخدمة المدنية المشار إليه، في هذا الصدد، أن ثمة مغايرة في الأثر المترتب على واقعة انقطاع العامل في ظل العمل بأحكام القانون المذكور أولًا، وواقعة انقطاع الموظف في المجال الزمنى للعمل بأحكام قانون الخدمة المدنية آنف الذكر، حيث اعتبر المشرع في القانون المذكور أولا انقطاع العامل، سواء كان الانقطاع متصلًا أو غير متصل للمدد التي حددتها المادة (٩٨) منه بمثابة استقالة ضمنية، بحسبان أن هذا الانقطاع ينبئ عن انصراف إرادة العامل المنقطع إلى هجر الوظيفة، بحيث لا تدع ظروف الحال أي شك في دلالته على حقيقة المقصود منه، وقد بنى هذا الحكم على أمر فرضىّ، وهو اعتبار العامل في حكم المستقيل في حال غيابه استعاضة بذلك عن الاستقالة الصريحة، وحرصًا من المشرع على التحقق من قيام هذه القرينة في حق العامل، تطلب لإعمال هذا الحكم مراعاة إجراء شكلي حاصله إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل، والقصد من هذا الإجراء هو أن تستبين الجهة الإدارية إصرار العامل على ترك العمل وعزوفه عنه، ومن جهة أخرى إعلانه بما سوف يتخذ ضده من إجراءات حيال هذا الانقطاع حتى يتمكن من إبداء عذره، بحيث إذا ما انتهت المدد المحددة للانقطاع المتصل أو غير المتصل بعد إتمام هذا الانذار، ودون اتخاذ الإجراء التأديبي خلال الشهر التالي للانقطاع، نهضت القرينة القانونية في اعتبار العامل مستقيلًا، وانفصمت عرى العلاقة الوظيفية وانتهت خدمته، هذا في حين اعتنق المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه نهجا مغايرا، إذ لم يعتبر واقعة انقطاع الموظف عن العمل، سواء

الانقطاع المتصل أو غير المتصل، للمدد الى حددتها المادة (٦٩) منه، استقالة ضمنية، وإنما أدرج حالتي الانقطاع ضمن الأسباب الموجبة لإنهاء خدمة الموظف، حسبما سبق تفصيله، الأمر الذى يكشف بجلاء عن أن المشرع قصد العدول عن اشتراط إنذار الموظف المنقطع عن العمل قبل إنهاء خدمته، متبعًا في ذلك النهج ذاته الذى يعتنقه قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ في المادة (١١٧) منه من وضع تنظيم متكامل لواقعة انقطاع عضو هيئة التدريس عن العمل دون إذن، واعتباره مستقيلا من عمله دون اشتراط توجيه إنذار له، وذلك بالمغايرة للوضع المعمول به بالنسبة للعاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (الملغى).

وترتيبًا على ما سبق، يغدو جليًّا أنه ليس ثمة إلزام للوحدات التي يخضع الموظفون فيها لأحكام قانون الخدمة المدنية، ولائحته التنفيذية، المشار إليها، حال انقطاع الموظف عن العمل مدة خمسة عشر يومًا متصلة، أو ثلاثين يومًا غير متصلة، بإنذار هذا الموظف قبل إنهاء خدمته، وأنه حال انتهاء خدمته بسبب انقطاعه خمسة عشر يومًا متصلة وعدم تقديمه للوحدة التي يعمل بها خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، يكون إنهاء خدمته بدءًا من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، أما في حال الانقطاع غير المتصل، فإن خدمة الموظف المنقطع تغدو منتهية من اليوم التالي لاكتمال مدة انقطاعه غير المتصل ثلاثين يومًا.

ولا ينال من ذلك، القول بأن إنذار الموظف المنقطع عن العمل قبل إنهاء خدمته يعد ضمانة حرصًا على استقرار الأوضاع الإدارية وتوفير الطمأنينة لموظفي المرافق العامة وهو استقرار تمليه المصلحة العامة، لما ينطوي عليه هذا القول من استحداث حكم التفت المشرع عن إدراجه في قانون الخدمة المدنية المشار إليه، عدولًا عما كان يقرره قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) وذلك لاعتبارات قدّرها، ولو أراد المشرع الإبقاء على وجوب الإنذار لما أعوزه النص على ذلك صراحة، وفى سكوته ما

يكفى لوجوب الالتزام بنصوص القانون ولائحته التنفيذية فحسب، فلا يجوز الخروج عليها باستعارة أحكام لا تتسع لها عبارات هذه النصوص.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٦١٦، بتاريخ ٧ / ٥ / ٢٠١٨، جلسة ٢٤ / ٤ / ٢٠١٨، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٠١)

<u>الفتوى رقم (٩٣): أثر الانقطاع عن العمل ثلاثين يوم غير متصلة على إنهاء الخدمة</u>

استظهرت اللجنة الثانية لقسم الفتوي ان الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية أنشأت بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٠٢ لسنة ١٩٧٥ وصدر لها قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٠ لسنة ٢٠١٧ بإعادة تنظيمها، حيث جعل من مجلس إدارة الهيئة السلطة المهيمنة على شئونها ووضع السياسة العامة لها، وسرى على العاملين بالهيئة من غير أعضائها وأعضاء الهيئة العلمية المعاونة لها أحكام تشريعات الخدمة المدنية وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في ذلك القرار أو اللوائح الخاصة بشئون العاملين بالهيئة.

كما أن المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية أوجب انهاء خدمة العامل إذا انقطع عن عمله ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة.

وبتطبيق ما تقدم على الموضوع المعروض، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته كان يعمل بمستشفى سوهاج التعليمي التابعة للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية بوظيفة طبيب أسنان على درجة كبير أخصائيين وهو من غير أعضاء الهيئة والهيئة العلمية المعاونة لها، وكان قد انقطع عن العمل خلال الفترة من يوليو ٢٠١٧ حتى إبريل ٢٠١٨ لمدة اثنين واربعين يومًا غير متصلة بما يجاوز الثلاثين يومًا التي حددها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية لإنهاء خدمة العامل، وتمت مجازاته بالقرارات ارقام ٢٥٢ لسنة ٢٠١٧ و٢٠٢ لسنة ٢٠١٨ و١٩٦ لسنة ٢٠١٨ و٢٠٣ لسنة ٢٠١٨ و٢٠٥ لسنة

٢٠١٨، ولما كان قانون الهيئة طالبة الرأي قد نص على أن تسرى أحكام تشريعات الخدمة المدنية على العاملين بالهيئة من غير أعضاء الهيئة والهية العلمية المعاونة لها وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون المشار إليه، وكان المعروضة حالته قد تخلف عن حضور التحقيقات التي اجرتها الهيئة معه ليقدم عذره عن فترة الانقطاع، فإنه يتعين على الجهة الإدارية إنهاء خدمته من اليوم التالي لاكتمال مدة الانقطاع غير المتصل.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى انهاء خدمة المعروضة حالته لانقطاعه عن العمل أكثر من ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ١٦٧ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ٤٤٩/١٨/٣، جلسة ١١ / ٥ / ٢٠١٩، رقم الصادر ٢٠٤٤ بتاريخ ١٦ / ٦ / ٢٠١٩)

<u>الفتوى رقم (٩٤): الطبيعة القانونية للفترة بين انقطاع العامل عن عمله بسبب القبض عليه وبين بداية تاريخ حبسه الاحتياطي</u>

تبين لهيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى أن افتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع استقر على أنه ولئن كان من المقرر قانونًا أن العامل لا يستحق أجره إلا اعتبارًا من تاريخ استلام عمله في الوظيفة المعين عليها، ما لم يكن مستبقى بالقوات المسلحة، وذلك باعتبار ان الأجر مقابل العمل، إلا أن اعمال هذا الحكم على إطلاقه إنما يكون في الظروف العادية، التي يكون متاحًا فيها للعامل المعين إرادة في اختيار التاريخ الذى يستلم فيه عمله. فإذا ما تحققت هذه الإرادة بيد انه حال بين العامل واستلام عمله مانع مرده إلى جهة الإدارة، فإن جهة الإدارة في الحالة هذه تكون هى التي منعت العامل من ان يضع نفسه تحت تصرفها واستلام عمله، فإن هذا العامل يأخذ حكم من استلم هذا العمل في الظروف العادية من حيث استحقاق الأجر.

ولما كان ذلك، وكانت قرارات الاعتقال إنما تصدر من إحدى أجهزة الدولة التي تعد جزءًا من الكيان القانوني العام لها، شأنها في ذلك شأن غيرها من الوزارات أو الجهات الإدارية أو الهيئات التي يعين فيها المعتقل. وباعتبار ان اعتقال العامل يعد ظرفًا غير عادى في تطبيق حكم المادة (٢٥٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، من شأنه الحيلولة بين المعتقل واستلام العمل في الوظيفة المعين عليها، لسبب راجع إلى جهة الإدارة بالمعنى العام. وبحسبان أن قرار الاعتقال لا يزعزع أصل البراءة الذى يتمتع به المعتقل، بغض النظر عن الأسباب التي يبنى عليها القرار، والتي تستقل السلطة المختصة بتقديرها تحت رقابة القضاء، بيد أنه يترتب عليه إحداث واقع مرده إلى جهة الإدارة، حسبما سبق بيانه، يحول بين العامل وبين ممارسة الحقوق التي يرتبها له قرار التعيين، ومن ذلك حقه في استلام العمل.

كما استعرضت ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أنه متى ثبت أن العامل كان معتقلًا فإن اعتقاله يرقى إلى القوة القاهرة ويحول دون إرادته الحرة في الحضور إلى مقر عمله خلال أوقاته الرسمية، تبقي العلاقة الوظيفية قائمة بما يترتب عليها من آثار ومزايا مالية أخرى كالعلاوات وبدل طبيعة العمل طالما لم يسند إليه تهمة محددة ولم يحكم بإدانته.

وبتطبيق ما تقدم على الموضوع المعروض، وكان الثابت من الأوراق ان المعروضة حالتيهما كانا قد انقطعا عن العمل اعتبارًا من ٢٠١٧/٧/١ وبذات التاريخ ارسل ذويهما برقيات تليغرافية لجهة عملهما تفيد اعتقالهما بمعرفة الأمن الوطني، ثم تم الإفراج عنهما لعدم شمولهما بأمر الإحالة في القضية رقم ٦١٤ لسنة ٢٠١٧ حصر أمن دوله عليا، إلا أنهما قد حصلا على إفادة من نيابة امن الدولة تفيد بان مدة حبسهما بدأت بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٢ بالنسبة للسيد /. وبتاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٣ بالنسبة للسيد /. ، ولما كان المعروضة حالتيهما قد تم اتهامهما في القضية سالفة الذكر إلا أنهما لم يشملهما أمر الإحالة إلى المحاكمة الجنائية وكان ذويهما قد ارسلا برقيات بذات تاريخ القبض عليهما قبل تاريخ تحرير

المحاضر لهما بحوالي خمسة أشهر الأمر الذى يقيم قرينة على صحة واقعة احتجازهما، مع خلو الأوراق مما يدحض هذه القرينة، وقد ترتب على هذا الاحتجاز ذات الأثر المترتب على الاعتقال، وهو الحيلولة بينهما وبين القيام بعملهما دون إرادة منهما، ومن ثم تظل علاقتهما الوظيفية قائمة خلال هذه الفترة، مع ما يترتب على ذلك من آثار ومزايا مالية.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى اعتبار الفترة من تاريخ انقطاع المعروضة حالتيهما عن العمل وحتى تاريخ بدء حبسهما احتياطيًا الوارد بإفادة نيابة امن الدولة بمثابة فترة اعتقال، تعد العلاقة الوظيفية بينهما وبين الجهة الإدارية خلالها قائمة، مع ما يترتب على ذلك من آثار ومزايا مالية.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٧٥ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ٢٠٤٢/٢٩/٢٣، جلسة ٢٢ / ٦ / ٢٠١٩)

<u>الفتوي رقم (٩٥): مدي جواز سحب القرار الإداري فيما تضمنه من إنهاء خدمة المعروضة للانقطاع اعتبارًا من. الفترة التي قضاها المعروضة حالته بالحبس الاحتياطي مع ما يترتب ذلك من آثار أخصها عودة المعروضة حالته للعمل من عدمه.</u>

عُرض على هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى فتبين لها وفقًا لما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية – أنه إذا كان الانقطاع لأسباب وظروف خارجة عن إرادة العامل، حالت بينه وبين التوجه إلي مقر عمله في أوقات العمل الرسمية، فإن مناط الحرمان من الأجر يكون قد تخلف في شأنه، ولا يجوز بالتالي إعمال الأثر المترتب علي الانقطاع الإرادي في هذه الحالة، سواء من حيث الأجر أو المسألة التأديبية. ". فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم ١٥٨٣/٤/٨٦ بتاريخ ٧-٣- ٢٠٠٧م".

واستقر قضاء المحكمة الإدارية العليا علي أن القرارات الإدارية التي تولد حقًا أو مركزًا شخصيًا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت متي صدرت سليمة

ومطابقة للقانون – أساس ذلك: دواعي المصلحة العامة التي تقضي باستقرار تلك القرارات – القرارات الفردية غير المشروعة يجب علي جهة الإدارة أن تسحبها التزامًا منها بحكم القانون وتصحيحًا للأوضاع المخالفة له – استقرار القرار غير المشروع بحيث يسري عليه ما يسري القرار الصحيح – فوات ستين يومًا علي تاريخ نشر القرار غير المشروع أو إعلانه تكسبه حصانة من أي إلغاء أو تعديل – إذا صدر قرار ساحب لقرار إداري سليم أو قرار إداري مخالف للقانون فات ميعاد سحبه فإن القرار الساحب يكون باطلًا – ليس من شأن بطلان القرار الساحب أن ينحدر به إلي مرتبة العدم بل يتحصن بعدم الطعن أو سحبه خلال الستين يومًا – تحصن القرار الساحب بفوات ميعاد الطعن أو السحب ولو كان مخالفًا للقانون. (يراجع في ذلك حكمها الصادر في الطعن رقم (١٥٨٦) لسنة ٢٨ق. ع جلسة ١٩٨٥/٣/٢٣)

وقد أستقر قضاء المحكمة الإدارية العليا علي أن الذي ينحدر بالقرار الإداري إلي درجة الانعدام هو مدي جسامة العيب – كلما كان العيب الذي شاب القرار بسيطًا كان القرار باطلًا ويتحصن بفوات المواعيد المقررة – إذا بلغ العيب درجة من الجسامة انحدار بالقرار إلي درجة الانعدام وبالتالي لا يتحصن – المسائل التي يدق فيها البحث تنفي قصد المخالفة الصارخة للقانون والتي تعدم القرار ولا يعدو أن يكون العيب بسيطًا يؤدي إلي بطلان القرار" حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (٢١٣) لسنة ٣٥ ق. ع جلسة ١٩٩١/١٢/٢٣".

ومن حيث إن القرار الإداري يجب أن يقوم علي أسباب تبرره صدقًا وحقًا أي في الواقع والقانون كركن من أركان انعقاده باعتباره تصرفًا قانونيًا ولا يقوم أي تصرف قانوني بغير سببه والسبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة علي التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذي هو غاية القرار الإداري وإذا ما ذكرت الإدارة لقرارها أسبابًا فإنها تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مدي مطابقتها له وأثر ذلك في النتيجة التي انتهي إليها القرار، وهذه الرقابة تجد حدها الطبيعي في

التحقق مما إذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصًا سائغًا من أصول تنتجها ماديًا وقانونيًا فإذا كانت منتزعة من غير أصول موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها كان القرار فاقدًا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفًا للقانون(حكم المحكمة الإدارية العليا فـي الطعن رقم (٢٢٧) لسنـة ٣٣ق – جلسة ١٩٩٣/٢/٢٧).

وجري قضاء المحكمة الإدارية العليا علي أن القرارات الإدارية المشوبة بأحد العيوب البسيطـة هي قرارات باطلـة يتعين علي جهة الإدارة سحبهـا أو تعديلها خلال الميعـاد المقرر قانونًا وألا أصبحت حصينـة من السحب أو التعديل أو لإلغاء طالما لم تنحدر المخالفة بها إلي حد الانعدام مما يفقدها صفة القرار الإداري فتصبح مجرد عمل مادي لا يتمتع بشيء من الحصانة – مرجع ذلك هو الحرص علي استقرار المراكز القانونية. (يراجع في ذلك حكمها الصادر في الطعن رقم (٤٠٣٢) لسنة ٣٧ق. ع – جلسة ١٩٩٥/٢/٢٥).

ومن حيث إن مؤدي ما تقدم أن إنهاء خدمة العامل للانقطاع إنما يقوم علي قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقيلًا إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشرة يومًا متصلة ولم يقدم أعذارًا مقبولة خلال الخمسة عشرة يومًا التالية ومن ثم فإنه إذا ما ثبت أن انقطاع العامل عن عمله كان أمرًا خارجًا عن إرادته فلا يجوز إنهاء خدمته في هذه الحالة. (الطعن رقم ٤٣٣٥لسنة٤٠ق جلسة ١٩٩٦/١/٣٠)

كما أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد جري علي إنه " من المقرر أن القرارات الفردية التي تنشئ مركزا قانونيًا وذاتيًا وأن صدرت بالمخالفة للقانون فإنه لا يجوز سحبها أو إلغاؤها إلا خلال ستين يومًا من تاريخ صدورها وذلك حماية لأصحاب الحقوق وضمانًا لاستقرار الأوضاع والمراكز القانونية، ومن ثم فلا يجوز سحبها أو الغاؤها بعد بمضي ستين يوما ولو صدرت هذه القرارات الباطلة ولم تنطو علي مخالفة جسيمة تنحدر بها إلي درجة الانعدام أو صدرت بناءً علي غـش ممن صدر القـرار لصالحـه والا كـانت منعدمـة وعندئذ يجوز سحبها أو

الغـاؤهـا في أي وقت ". (يراجع: الطعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٤٠ق. ع بجلسة ٢٠٠٠/١/١م)

ولما كانت الفترة التي قضاها المعروضة حالته بالحبس الاحتياطي هي ذات الفترة التي صدر قرار إنهاء الخدمة بناء علي انقطاعه خلالها، ومن حيث أنه قد استقر قضاء وإفتاء مجلس الدولة علي أن انتهاء الخدمة للانقطاع يقوم علي قرينة الاستقالة الضمنية فإذا ثبت أن انقطاع العامل عن عمله كان أمرًا خارجًا عن إرادته ومن ثم فلا يجوز إنهاء خدمته في هذه الحالة لانتفاء أعمال قرينة الاستقالة الضمنية وبالتالي يقع قرار إنهاء خدمة المعروضة حالته مخالفًا للقانون وإذ صدر قرار انهاء الخدمة استنادا إلى انقطاع المعروض حالته عن العمل فإنه يعد منعدما يستوجب سحبة في أي وقت دون التقيد بالمواعيد المقررة للسحب ومن ثم يجوز سحب القـرار الإداري رقـم (.) لسنة. الصـادر بتاريـخ. فيما تضمنـه من إنهـاء خدمة السيد/. مع ما يترتب على ذلك من آثار اخصها عودته للعمل.

(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة، رقم ٧١/٨ق، جلسة ٢٠١٧/١/٢٤، ملف إدارة الفتوى لوزارات النقل والاتصالات والطيران المدني رقم ٩٩٩/٣/١/٢٩٤٠)

<u>الفتوي رقم (٩٦): مدي مشروعية تطبيق المادة (١٧٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م علي العاملين بهيئة ميناء دمياط المنقطعين عن العمل ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتم معاقبتهم تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل، نظرا لخلو لائحة شئون العاملين بالهيئة من عبارة " ولو عوقب تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل " والتي تضمنها النص الوارد بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه.</u>

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة إن قضـاء المحكمة الدستورية العليا قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وإن كان يعد الشريعة العامة التي تسرى على جميع العاملين بالجهات الإدارية المختلفة، إلا أن الطبيعة الخاصة

للنشاط الذي تزاوله بعض هذه الجهات أو الاشتراطات اللازم توافرها في العاملين بها أو بعضهم، قد تقتضى إفرادهم بأحكام خاصة تختلف باختلاف ظروف ومقتضيات العمل في هذه الجهات، بما يؤدى إلى المغايرة في الأوضاع الوظيفية – كلها أو بعضها – بين العاملين الخاضعين لهذه التشريعات الخاصة، وبين أقرانهم من العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، مراعاة للطبيعة الخاصة لتلك الوظائف، ومن بين هذه الجهات، الهيئة القومية ٠٠٠٠، التي صدر بإنشائها القانون رقم ٠٠ لسنة ٠٠ وتضمن نصا يقضى بإصدار لائحة خاصة لتنظيم شئون العاملين فيها، وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير النقل رقم ٠٠ لسنة ٠٠ بإصدار لائحة العاملين بالهيئة القومية ٠٠(حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١٦٥ لسنة ٣٠ قضائية ٠ دستورية – بجلسة ٢٠١٥/١/١٠م).

وإن الأصل أن يكون لكل وظيفة حقوقها وواجباتها، فلا تقابل مزاياها بغير مسئولياتها، ولا يكون وصفها وترتيبها منفصلا عن متطلباتها التي تكفل للمرافق التي يديرها عمالها حيويتها واضطراد تقدمها، وقابلية تنظيماتها للتعديل وفق أسس علمية قوامها التخطيط المرن وحرية التقدير، فلا تتعثر أعمالها أو تفقد اتصالها ببعض أو تدرجها فيما بينها، وشرط ذلك إعداد عمالها علميا وفنيا، فلا يلي شئونها غير القادرين حقا على تصريفها، سواء أكان عملهم ذهنيا أم مهنيا أم يدويا.

وحيث إن ما تقدم مؤداه، أن لكل وظيفة تبعاتها، فلا يشغلها إلا من يستحقها على ضوء طبيعة الأعمال التي تدخل فيها، وغاياتها، والمهارة المطلوبة فيها، والمؤهل العلمي والخبرة اللازمة لها، ولا يجوز بالتالي أن يكون التعيين في وظيفة بذاتها أو الترقية منها إلى ما يعلوها، عملا آليا يفتقر إلى الأسس الموضوعية، أو منفصلا عن عوامل الخبرة والجدارة التي يتم على ضوئها اختيار من يتولاها، ولا مجرد تطبيق جامد لمقاييس صماء لا تأخذ في اعتبارها خصائص كل وظيفة ومكانتها، والحد الأدنى للتأهيل لها، وغير ذلك من مقوماتها الموضوعية المحددة تحديدا دقيقا، وعلى تقدير أن تقويم الوظيفة إنما يرتبط بأهميتها الحقيقية. (حكم

المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢١٤ لسنة ٣٢ قضائية "دستورية" – بجلسة ٢٠١٦/١٠/١م)

وإذ المستقر عليه في قواعد التفسير أن الخاص يقيد العام. (حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ١ لسنة ٢٤ قضائية "دستورية" – بجلسة ٢٠٠٣/٨/١٧م)

وكذلك تبين لها إن المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أخرج سريان نصوصه على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات، ما لم تكن قد سكتت عن تنظيم بعض تلك الأحكام. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة السابعة – في الطعن رقم ٢٢٣١٣ لسنة ٥٨ ق. ع – بجلسة ٢٠١٦/٣/٢٠م)

وأن " الأصل في النصوص التشريعية هو ألا تحمل على غير مقاصدها، وألا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها، أو بما يؤول إلى الالتواء بها عن سياقها، أو بما يعتبر تشويها لها، سواء بفصلها عن موضوعها أو بمجاوزتها الأغراض المقصودة منها؛ ذلك أن المعاني التي تدل عليها هذه النصوص التي ينبغي الوقوف عندها هي تلك التي تعتبر كاشفة عما قصده المشرع منها، مبينة حقيقة وجهته وغايته من إيرادها– حين تُعمل المحكمة سلطتها في التفسير القضائي للنصوص فإن ذلك يقتضي منها ألا تعزل نفسها عن إرادة المشرع، وإنما عليها أن تستظهر هذه الإرادة، وألا تخوض فيما يجاوز تحريها لماهيتها بلوغا لغاية الأمر فيها مستعينة في ذلك بالأعمال التحضيرية الممهدة لها سواء كانت هذه الأعمال قد سبقتها مثل ما دار عند مناقشة مشروع القانون في الهيئة التشريعية أو عاصرتها مثل المذكرة الإيضاحية أو غير ذلك من التقارير المرافقة للقانون، وذلك كله للوقوف على إرادة المشرع الحقيقية ". (حكم المحكمة الإدارية العليا – دائرة توحيد المبادئ – في الطعن رقم ٣٥٨٦ لسنة ٤٢ ق. ع – جلسة ١ من يونيو سنة ٢٠٠٠م – كتاب دائرة توحيد المبادئ طبعة ٢٠١٥ – ص ٥١٣ وما بعدها – المبدأ ٤٣).

وإن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على أنه ليس ثمة إلزام على الهيئات العامة أن تجئ لوائحها مرددة ذات الأحكام المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ولها أن تضمن لوائح العاملين فيها النصوص التي تحقق الغايات ومتطلبات العمل التي من أجلها أناط المشرع بتلك الهيئات وضع لوائح خاصة بها لا تتقيد في أحكامها بالقواعد التي تسرى على العاملين المدنيين بالدولة، فاللائحة الخاصة بالهيئة العامة هي النص التشريعي الذي يحكم العاملين بها بحسبانها صادرة بناءً على التفويض الذي قرره القانون رقم ٠٠ لسنة ٠٠ وقانون الهيئات العامة للسلطة المختصة بوضع لائحة العاملين ومن ثم فلا يجوز دفع أي حكم تجيئ به بعدم المشروعية لمجرد عدم ورود مثيل له أو مخالفته قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة. (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٧ق. ع – بجلسة ١٩٩٨/١/٢٤م، والطعن رقم ١٥٩٧٤ لسنة ٥٢ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٥/٦/٢٠م).

ومن المعلوم أن الخاص يقدم على العام مادام لم يصدر ثمة نص خاص صريح يتضمن إلغاءه. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الخامسة – في الطعن رقم ٧١٥٤ لسنة ٥٦ ق٠ع – بجلسة ٢٠١٥/٢/٢٨م).

واستظهرت اللجنة أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع قد جري إفتاؤها علي أنه وإذا كان المستقر عليه في تفسير النصوص التشريعية أنه متى كان النص واضحا جلي المعنى قاطع الدلالة على المراد منه فلا يجوز الخروج عليه أو تأويله، كما أن الأصل في تفسير النص هو التزام عبارته. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٤٦٠ بتاريخ ٢٠١٦/٢/١١م – جلسة ٢٠١٦/٢/١٧م – ملف رقم ٣١١/١/٥٨).

كما استظهرت اللجنة كما أفت به الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع أنه لا يجوز، كأصل عام، الالتفاف حول صراحة النص فلا محل للاجتهاد أو التأويل في موضع النص الصريح، إذ إن دلالة منطوق النص وصريح عبارته هي

أقوى الدلالات في التفسير. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٣٨٦ بتاريخ ٢٠١٦/٥/٣١م – جلسة ٢٠١٥/٣/٤م – ملف رقم ١٧٨٣/٤/٨٦).

وتبين للجنة أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة كذلك انتهت إلى أنه وعلى ما جرى عليه إفتاؤها أن المشرع عندما رخص للهيئات العامة في وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين بها قصد صراحة من وراء ذلك أن تنظم هذه اللوائح شئون التوظف بها بما يتفق وطبيعة العمل بكل هيئة على حدة وأنه تبعًا لذلك فإن من البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عما نصت عليه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب نشاطها وطبيعة الوظائف بها، وأن مقتضى ذلك أنه إذا ما وجد تنظيم متكامل لمسألة معينة باللائحة فإن هذا التنظيم وحده هو الذي يسرى على العاملين بالهيئة العامة حتى ولو ورد في قانون العاملين المدنيين بالدولة تنظيم مغاير لهذه المسألة عنه في اللائحة، لأن المشرع لو قصد إلى ذلك لما دعت الحاجة إلى النص صراحة على حق كل هيئة عامة في معاجلة شئون التوظف بها بلوائح خاصة، بحيث لا يتم الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه الشريعة العامة لشئون التوظف إلا في حالة خلو اللائحة من تنظيم متكامل لموضوع معين. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع رقم ٥٩٨ بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٤م – جلسة ٢٠٠٨/١١/٥م – ملف رقم ١٦٣٣/٤/٨٦).

كما تبين للجنة أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع استقر عليه إفتاؤها – أن أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لا تطبق على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما خلت منه هذه القوانين أو القرارات وذلك بشرط ألا تتعارض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مع أحكام القانون الخاص، ولا تتصادم مع نصوصه، أو مع طبيعة الوظائف التي تحكمها. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٤٩٥ بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٨م – جلسة ٢٠١٦/٣/٢م – ملف رقم ١٨٢٠/٤/٨٦).

كذلك تبين لها أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع استقر عليه إفتاؤها أن قانون الهيئات العامة أجاز لرئيس الجمهورية إنشاء هيئات عامة، لإدارة مرافق تقوم على مصلحة أو خدمة عامة، وناط بمجلس إدارة الهيئة – بوصفه السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها– اتخاذ ما يراه لازما من القرارات، لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله الهيئة على وفق أحكام قانون الهيئات العامة المشار إليه وفى الحدود التي يبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة، حيث خول مجلس الإدارة سلطة إصدار القرارات واللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للهيئة دون التقيد بالقواعد الحكومية، ووضع اللوائح المتعلقة بتعيين موظفي الهيئة وعمالها وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم ومعاشهم على وفق أحكام القانون المشار إليه وفى حدود قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة ٠

ولاحظت الجمعية العمومية – في ضوء ما تقدم – أنه يجوز للهيئات العامة أن تضع ما تراه لازما لتحقيق أغراضها وما يتفق وطبيعتها من لوائح وقرارات تنظم شئون العاملين بها تنظيما خاصا مغايرا لما هو مقرر بالنسبة لباقي العاملين المدنيين بالدولة بدءا من التعيين حتى إنهاء الخدمة دون التقيد بالقواعد الحكومية العادية، وذلك كله بهدف توفير قدر من المرونة والانضباط يضمن حسن سير المرافق العامة التي تقوم عليها هذه الهيئات وكذلك سيرها بانتظام واضطراد بما يكفل أداء مهامها وخدماتها المتوخاة دون أن يصطدم في ذلك بقيود أو معوقات كتلك التي قد تترتب على تطبيق النظم والقواعد الإدارية العادية المطبقة في الجهاز الإداري للدولة خاصة فيما يتعلق بشئون العاملين الذين يجب أن تكفل النظم الخاصة بهم انتقاء أفضل العناصر وإثابة المجدين منهم ورعايتهم، ضمانا لحسن سير المرافق التي تقوم عليها تلك الهيئات. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٢٢٥ بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٣م – جلسة ٢٠١٦/١/٦م – ملف رقم ١٨٣٦/٤/٨٦).

وحيث إن لائحة شئون تعيين العاملين بالهيئة وترقياتهم وتحديد رواتبهم ومكافآتهم وسائر شئونهم الوظيفية الأخرى يصدر بها قرار من وزير النقل والمواصلات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة، وأن أحكام هذه اللائحة هي التي تسري على العاملين بالهيئة، وإذا لم يرد بها نص خاص ينظم مسألة معينة فتسري أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بما لا يتعارض مع أحكامها. (يراجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الثانية – في الطعن رقم ٣١٠٣ لسنة ٣٧ قضائية عليا – بجلسة ١٩٩٨/٣/١٤م).

كما أن المشرع ناط بمجلس إدارة الهيئة إصدار القرارات اللازمة لوضع الهيكل التنظيمي لها، وإصدار اللوائح المالية والإدارية ولوائح شئون العاملين الخاصة بالهيئة والتي تنظم جميع شئونهم الوظيفية دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الهيئات العامة والحكومية في هذا الشأن ودون حاجة لاعتمادها من جهة إدارية أعلى، بما مؤداه عدم التقيد في ذلك باعتمادها من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على نحو ما أوجبه نص المادة (٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥م (ومن قبله قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة) الذي ينظم أحكاما عامة لا تجد مجالا لتطبيقها على العاملين المنظمة شئونهم بلوائح أو قرارات خاصة متى تضمنت هذه اللوائح أو تلك القرارات أحكاما مغايرة. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٢٨٠ بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٦م – جلسة ٢٠١٦/١/٦م – ملف رقم ١٨٧٤/٤/٨٦).

كما تبين للجنة أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع استقر عليه إفتاؤها أن النص العام يؤخذ على عمومه، فلا يستثنى منه إلا ما جاء بنص خاص يقرر ذلك، وكذلك المطلق يجرى على إطلاقه إذا لم يقم دليل على التقييد نصا أو دلالة، فلا يصح القول بما يجعله مقيدا إلا بنص خاص يحد من إطلاقه. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٤٠٧ بتاريخ ٢٠١٦/٦/١٤م – جلسة ٢٠١٥/٤/١م – ملف رقم ٣٠٢/١/٥٨).

ولما كانت هيئة ميناء دمياط تعد من الأشخاص الاعتبارية العامة القائمة على إدارة مرفق عام، والتي خولها المشرع سلطات تتسم بطابع السلطة العامة، ومستمدة من القانون العام من نوع ما تختص به الهيئات الإدارية العامة، الأمر الذي تجتمع معه لهيئة ميناء دمياط مقومات الهيئة العامة، وهو ما يتضح – بجلاء – من مطالعة نصوص قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٨٥ م الخاص بإنشاء الهيئة – الذي ناط بالهيئة العمل على تخطيط وتوسيع وتطهير وتعميق الميناء وإنشاء وصيانة أرصفة رسو السفن وحواجز الأمواج والممرات الملاحية والقيام بأعمال الإرشاد والقطر والإشراف علي نشاط غرفة الملاحة بالميناء، كما تضمن النص على أن للهيئة موازنة مستقلة تعد على نمط موازنات الهيئات العامة، كما أن المشرع – ناط بمجلس إدارة الهيئة – بوصفه السلطة العليا المهيمنة على شئونها وتصريف أمورها – أن يضع ما يراه لازما – لمباشرة اختصاص الهيئة، ولتحقيق الغرض الذي قامت من أجله، وما يتفق وطبيعتها – من لوائح وقرارات تنظم شئون العاملين بها تنظيما خاصا مغايرا لما هو مقرر بالنسبة لباقي العاملين المدنيين بالدولة، دون التقيد باللوائح والنظم المعمول بها في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام، حيث خول مجلس الإدارة وضع اللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للهيئة، ووضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة بهم، دون أن يتقيد مجلس الإدارة فيما يصدره من قرارات في هذا الشأن بالنظم والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة – والذي حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥م، والذي لم يقره مجلس النواب واعتمد نفاذه فقط في الفترة من تاريخ صدوره في ٢٠١٥/٣/١٢م إلى ٢٠١٦/١/٢٠م، وقد تبع ذلك عودة نفاذ أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م مرة أخرى بدءا من يوم ٢٠١٦/١/٢١م، والذي حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، وذلك كله بهدف توفير قدر من

المرونة والانضباط يضمن حسن سير المرافق العامة التي تقوم عليها هذه الهيئة وكذلك سيرها بانتظام واضطراد بما يكفل أداء مهامها وخدماتها المتوخاة دون أن يصطدم في ذلك بقيود أو معوقات كتلك التي قد تترتب على تطبيق النظم والقواعد الإدارية العادية المطبقة في الجهاز الإداري للدولة خاصة فيما يتعلق بشئون العاملين الذين يجب أن تكفل النظم الخاصة بهم انتقاء أفضل العناصر وإثابة المجدين منهم ورعايتهم؛ ضمانًا لحسن سير المرفق الذي تقوم عليه تلك الهيئة.

كما أنه ومن مطالعة القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية – تبين أنه لم يأت بجديد فيما يتعلق بسريان أحكامه على العاملين بالهيئات العامة عما سبق وأن جاء به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م المشار إليه، إذ أن البين من حكم المادة الأولى من مواد الإصدار لهذا القانون – المعمول به حاليا – أنه نص على نفاذ أحكام قانون الخدمة المدنية على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، وعرفت المادة (٢) من القانون ذاته – الموظف: بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة وهى الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة، وبديهي أن ذلك يفسر في إطار حكم المادة الأولى المشار إليه التي صرحت بأن قانون الخدمة المدنية يطبق على الهيئات العامة إذا لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك، وهوما يتحقق بشأن العاملين بهيئة ميناء دمياط، حيث نص في المادة (٦) من قرار إنشائها – كما سلف البيان – على سلطة مجلس إدارة الهيئة في وضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالهيئة دون التقيد بالنظم والقواعد المتعلقة بباقي العاملين المدنيين بالدولة ٠

كما أنه وبسند من النص المشار إليه، فإن لائحة نظام العاملين بهيئة ميناء دمياط الصادرة بقرار مجلس إدارة هيئة ميناء دمياط رقم (٨٤٨) لسنة ٢٠١٧ م والمعتمدة من وزير النقل بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢٣ م قد صدرت بركيزة من قرار

رئيس الجمهورية رقم (٣١٧) لسنة ١٩٨٥ م الذي خول الهيئة صراحة إصدار لوائحها دون التقيد بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن ثم نظمت هذه اللائحة شئون العاملين بها، مما يقتضي الأخذ بها وإنفاذ أحكامها، بحسبان أن المشرع اللائحي وقد نظم الشئون الوظيفية في لائحة الهيئة المذكورة تنظيما كاملا – على نحو يمتنع معه استدعاء الشريعة العامة التي ينظمها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بعده قانون الخدمة المدنية؛ إذ أن مناط إعمال حكم الإحالة هو خلو اللائحة من أي تنظيم يحكم جانبا من جوانب تنظيم الوظيفة العامة للعاملين بالهيئة، أما وقد نظم المشرع اللائحي شئون العاملين على نحو يخالف التنظيم الوارد في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بعده قانون الخدمة المدنية، فإن هذا التنظيم اللائحي يجعل الاستناد إلى هذا النظام غير صحيح، كما أن إغفال المشرع اللائحي لتنظيم مسألة فرعية مرتبطة بأخرى أصلية أو مكملة لها أو تشكل أحد شروطها أو مقتضياتها، هو إغفال متعمد، قَصد منه المشرع اللائحي تحرير اللائحة منه، بما لا يسوغ معه استمداد هذا التنظيم من الشريعة العامة التي تضمنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، لاسيما أن المشرع قد خول الهيئة المذكورة وضع لوائحها على نحو يغاير هذه الشريعة العامة، وجاءت هذه اللوائح تالية في صدورها على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وكان في مكنة المشرع اللائحي استمداد هذا التنظيم منه لو ارتأى مناسبة ذلك للعاملين بالهيئة.

وخلاصة القول فإن المشرع بموجب نص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م ومن بعده قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م قصر نطاق سريان أحكامه بالنسبة للعاملين بالهيئات العامة على ما لم يرد به نص في اللوائح الخاصة بهم، بما مقتضاه ولازمه أن يتم تطبيق الأحكام الواردة في اللوائح الداخلية الخاصة بشئون العاملين في تلك الهيئات والتي قد تختلف في بعض تفصيلاتها عما نص عليه هذا القانون لكي تلبى الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب ظروف وطبيعة العمل بها، وحينئذ

تطبق نصوص اللائحة ولا تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الخدمة المدنية المذكور بوصفه الشريعة العامة في شئون التوظف إلا في حالة خلو اللائحة من نص يحكم المسألة المعروضة وبما لا يتعارض مع أحكامها.

واستمرارًا في تحقيق هذه الغاية وبما أن قانون إنشاء الهيئة هو قانون خاص فمن ثم تكون لائحة العاملين بالهيئة الصادرة استنادًا له هي الواجبة التطبيق دون أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، (وبمفهوم أخر فلا تكون الأحكام التي تضمنها قانون الخدمة المدنية نافذة بالنسبة إلى هيئة ميناء دمياط إلا فيما لم يرد بشأنه نص في اللائحة الخاصة بالعاملين بها)، بحسبان أن هذا النظام الخاص الوارد في قرار إنشاء هيئة ميناء دمياط ولائحة العاملين بها يقيد النصوص الواردة في قانون الخدمة المدنية في شأن من ينتمي إلى الكادر العام من العاملين – إعمالا لقاعدة الخاص يقيد العام.

وحيث أنه وبعد أن أوردت الفقرة الأولي من نص المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م أسباب إنهاء خدمة الموظف، جاءت الفقرة الثانية منه لتعطي اللائحة التنفيذية للقانون سلطة وضع قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب، وبناء علي ذلك فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ م ونص في المادة (١٧٦) منه علي أنه إذا أنقطع الموظف عن عمله بدون إذن خمسة عشر يومًا متتالية، ولم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، أو إذا أنقطع الموظف عن عمله بدون إذن ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة ولو عوقب تأديبيًا عن مدد الانقطاع غير المتصل، يجب على السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، أو من اليوم التالي لاكتمال انقطاعه غير المتصل.

وبتاريخ ٢٠١٧/٨/٢٩ م صدر قرار رئيس مجلس إدارة هيئة ميناء دمياط رقم ٨٤٨ لسنة ٢٠١٧ م بإصدار لائحة شئون العاملين بالهيئة والذي نص في المادة الأولي من مواد إصداره علي أن تسري أحكام اللائحة المرافقة على العاملين بهيئة ميناء دمياط، كما تسري أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم

٨١ لسنة ٢٠١٦ م فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، وقد جاء نص المادة (١١٦) من اللائحة المذكورة ليقرر أسباب إنهاء خدمة الموظف، وإذ تضمنت الفقرة (٧) من المادة المذكورة أنه تنتهي خدمة الموظف إذا أنقطع عن عمله بغير إذن تقبله الهيئة، أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة، تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة.

وإذ خلا نص الفقرة (٧) من المادة (١١٦) من لائحة الهيئة سالفة البيان من عبارة " ولو عوقب تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل " مثلما تضمنتها المادة (١٧٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية سالفة البيان.

لما كان ما تقدم، وحيث أن حقيقة المسألة المثارة ليست في خلو أو تضمن هذا النص أو ذاك للعبارة سالفة البيان إنما هو الحكمة التشريعية لكلا النصين، فالنص الوارد في لائحة العاملين بهيئة ميناء دمياط سالفة البيان قد أعطي لمجلس إدارة الهيئة وهو السلطة المهيمنة علي إدارة شئونها سلطة تقديرية في تقرير إنهاء أو عدم إنهاء خدمة الموظف المنقطع أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة حسبما يتراءي لمجلس الإدارة في هذا الشأن في ضوء ما يقدمه الموظف من أعذار قد تقبل أو ترفض من قبل مجلس الإدارة حسب ظروف كل حالة علي حده، وفي ضوء ما يراه مجلس الإدارة في هذا الشأن.

بينما النص الوارد في قانون الخدمة المدنية وعلي العكس مما تقدم يقضي بوجوب إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن عمله بدون إذن ثلاثين يومًا غير متصلة في السنة حتى ولو عوقب تأديبيًا عن مدد الانقطاع غير المتصل، حيث أوجب على السلطة المختصة أو من تفوضه إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، أو من اليوم التالي لاكتمال انقطاعه غير المتصل، فسلطة الجهة الإدارية في هذا الشأن ووفقا لصريح عبارات النص المذكور مقيدة فهي لا تملك سوي إنهاء خدمة الموظف حتى ولو عوقب تأديبيًا عن مدد الانقطاع غير المتصل.

ومن ثم وحيث أن نص لائحة شئون العاملين بالهيئة هو نص خاص واجب الإعمال منفردا ولا يجوز الرجوع إلي النص العام الوارد في قانون الخدمة المدنية إلا في حالة خلو النص الخاص من تطبيق للمسألة المعروضة، فالغاية التي ابتغاها واضع النص الخاص في لائحة الهيئة هو إعطاء مجلس إدارة الهيئة سلطة تقديرية في تقرير مدي جدية أو عدم جدية العذر الذي أنقطع الموظف بسببه خلال المدة المذكورة ومن ثم قبوله واستمراره في العمل أو رفضه وإنهاء خدمته، هذا بالإضافة إلي أن هذا النص يعتبر أصلح للعاملين بالهيئة من النص الوارد في قانون الخدمة المدنية، ومن ثم فإن النص الوارد في اللائحة هو الواجب الإعمال وليس نص قانون الخدمة المدنية حيث أن الأصل في النصوص التشريعية هو ألا تحمل على غير مقاصدها، وألا تفسر عباراتها بما يخرجها عن معناها، أو بما يؤول إلى الالتواء بها عن سياقها، أو بما يعتبر تشويها لها، سواء بفصلها عن موضوعها أو بمجاوزتها الأغراض المقصودة منها؛ ذلك أن المعاني التي تدل عليها هذه النصوص التي ينبغي الوقوف عندها هي تلك التي تعتبر كاشفة عما قصده المشرع منها، مبينة حقيقة وجهته وغايته من إيرادها، الأمر الذي لا مناص معه من التقرير بعدم مشروعية تطبيق المادة (١٧٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م علي العاملين بالهيئة المنقطعين عن العمل ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتم معاقبتهم تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل – ومن ضمنهم المعروضة حالته – وذلك علي النحو السالف بيانه.

فلهذه الأسباب: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: عدم مشروعية تطبيق المادة (١٧٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م علي المعروضة حالته وعلي العاملين بالهيئة المنقطعين عن العمل ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتم معاقبتهم تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل، وذلك علي النحو المبين بالأسباب.

(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة، رقم ٧٣/١٥ ق، جلسة ٢٠١٩/٥/٢٢، ملف الإدارة رقم ٩٩٩/٣/١/٣١٧٥)

الفتوي رقم (٩٧): مدى أحقية المعروض حالته في عودته إلى عمله من عدمه وذلك في ضوء صدور القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لسابق معاقبته بالسجن وقضاء العقوبة في ظل قانون العامليين المدنيين وتم الافراج عنه في ظل قانون الخدمة المدنية.

الموضوع عُرض على هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى وقد استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع على أن خدمة العامل لا تنتهي بقوة القانون بمجرد الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف بل يجب أن تتدخل جهة الإدارة وتصدر قرارا بذلك وهذا القرار هو قرار إداري بمعناه الصحيح بحسبانه إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ممكنا وجائزا قانونا وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة، وهذا القرار الإداري يجب أن يصدر متفقا وأحكام القانون المعمول به وقت صدوره، فإذا كان ذلك ولم يكن ثمة قرار إداري قد أصدرته الهيئة حتى الآن بإنهاء خدمة العامل المذكور وكان القانون رقم٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أشترط في المادة ٧٠ منه لإنهاء الخدمة أن يكون الحكم بالإدانة في جريمة مخلة بالشرف قد صدر بعقوبة مقيدة للحرية، ومن ثم يكون المشرع قد أستبعد الحكم الصادر بالغرامة وإن كان في جريمة مخلة بالشرف كسبب من أسباب انتهاء الخدمة، فإنه لا يجوز للهيئة والحالة هذه أن تصدر حاليا وفي ظل القانون رقم ٥٨لسنة١٩٧١قرارا بإنهاء خدمة العامل المذكور وإلا كان قرارها مخالفا لأحكام القانون. ثم ما هو وجه المصلحة العامة الذي يمكن القول بأن الهيئة تتغيى عند إصدار هذا القرار بعد إذ جاء المشروع الوظيفي وأوضح صراحة عن إرادته في استبعاد الحكم الصادر بالغرامة – وإن كان في جريمة مخلة بالشرف– كسبب من أسباب انتهاء الخدمة مما يكشف عن تقديره لعدم خطورة هذا الحكم، وعدم خطورة بقاء العامل الصادر ضده الحكم في خدمة الدولة.

ومن حيث أن القول بضرورة تدخل الإدارة لإنهاء خدمة العامل المحكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف وأن هذا التدخل يتم في صورة قرار إداري بمعناه

الصحيح، هو ما قررته المحكمة الإدارية العليا صراحة في حكمها الصادر في الطعن رقم ٨١١ لسنة ١٢ق السابق الإشارة إليه إذ قررت المحكمة أن المركز القانوني لمثل هذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل بل لابد من تدخل الإدارة بقرار إداري بمعناه الصريح بقصد إنشاء هذا المركز القانوني الجديد وفق ما تراه في شأن تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضي بها وأثرها، كما سبق للمحكمة الإدارية العليا أيضا أن قضت بأن القرار الصادر بالفصل بعد الحكم على الموظف في جناية من محكمة الثورة يعتبر قرارا إداريا منشئا وليس مجرد عمل تنفيذي يترتب بقوة القانون (الطعن ٩٧٨ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٥/١/١٠) ويؤيد ذلك أيضا ما يستفاد من أحكام المحكمة الإدارية العليا التي قضت فيها بإلغاء القرارات الصادرة بإنهاء خدمة بعض الموظفين الذين صدرت ضدهم خلال العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أحكاما نهائية في جرائم مخلة بالشرف وأمرت هذه الأحكام بوقف تنفيذ العقوبة، إذ استندت المحكمة في إلغاء هذه القرارات إلى أن صدورها بعد انتهاء مدة إيقاف التنفيذ يجعلها فاقدة لركن السبب (الطعن ١٣٤٨ لسنة ٨ق بجلسة ١٩٦٣/٢/٢٣، ٩٢ لسنة ١٣ق بجلسة ١٩٧١/٧/١٧) وواقع الأمر أنه لو كان انتهاء الخدمة يقع بقوة القانون بمجرد صيرورة الحكم الجنائي نهائيا لاعتبرت قرارات إنهاء الخدمة مجرد عمل تنفيذي كاشف لأثر الحكم سواء صدرت خلال فترة إيقاف التنفيذ أو بعد انتهائها.

ومن حيث أنه مما يؤيد ذلك أيضا مفهوم المخالفة من المبدأ الذي ضمنته المحكمة الإدارية العليا حكمها الصادر في الطعن رقم ٧٥٤ لسنة ١١ق (السابق الإشارة إليه) إذ جاء بهذا الحكم أن الحكم الجنائي الصادر ضد الموظف وكذلك قرار فصله من الخدمة قد صدر في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم فلا تسري على هذا الموظف أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي لا يمتد إلا ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون الأول، ومؤدى ذلك أنه إذا كان قرار إنهاء الخدمة في الحالة التي عرضت على المحكمة الإدارية

العليا قد تراخى صدوره إلى ما بعد العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لطبقت المحكمة هذا القانون على الحالة المعروضة عليها، وهذا الغرض بذاته هو ما تحقق في الحالة المعروضة إذ أن الحكم الجنائي صدر وأصبح نهائيا في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، إلا أن قرار إنهاء الخدمة لم يصدر حتى الآن وبالتالي فإن المركز القانوني للعامل المحكوم عليه لم يكتمل وتتحقق آثاره، وعلى الهيئة إن أرادت أن ترتب أثرا على هذا الحكم أن تتقيد بالضوابط التي أوردتها المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والتي تشترط أن يكون الحكم صادرا بعقوبة مقيد للحرية حتى يؤدى إلى إنهاء الخدمة. (الفتوى رقم ٢١٩ – سنة ٢٩ – تاريخ الجلسة ٣ / ١ / ١٩٧٥ – رقم الصفحة ١٥٠ – تاريخ الفتوى ٢٢ / ٢ / ١٩٧٥ – رقم الملف ٦٢/١٣/٩٩٩)

وقد استظهرت الجمعية العمومية أن الدستور حرص على تأكيد مبدأ الأثر الفوري لتطبيق القانون من حيث الزمان كقاعدة عامة، وأن هذه القاعدة لها في الحقيقة وجهان: وجه سلبى يتمثل في انعدام أثره الرجعى، ووجه إيجابي ينحصر في أثره المباشر، فبالنسبة إلى عدم الرجعية فإن القانون الجديد ليس له أثر رجعى أي أنه لا يحكم ما تم في ظل الماضي سواء فيما يتعلق بتكوين، أو انقضاء الوضع القانوني، أو فيما ترتب من آثار على وضع قانونى، فإذا كان الوضع القانوني قد تكون، أو انقضى في القانون القديم فلا يملك القانون الجديد المساس بهذا الوضع، وفيما يتعلق بالآثار، فلا يطبق القانون الجديد على ما ترتب فعلًا من آثار قبل نفاذه، أما الآثار التي تستمر وقتًا طويلًا فما تم منها في ظل القانون القديم لا تأثير للقانون الجديد عليه، وما لم يتم منها يُخضعه القانون الجديد لأثره المباشر ولا يُعد ذلك رجعية منه. أما بالنسبة إلى الأثر المباشر للقانون، فإنه وإن كان من المقرر أن القانون الجديد ليس له أثر رجعى فمن الخطأ الاقتصار على مجرد تقرير هذا المبدأ وحده لأنه لا يكفى لحل النزاع بين القوانين في الزمان، فالقانون الجديد إذًا بما له من أثر مباشر تبدأ ولايته من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله ولكن كذلك على الأوضاع القانونية

التي بدئ في تكوينها، أو انقضائها في ظل الوضع القديم، ولم يتم هذا التكوين، أو الانقضاء إلا في ظل القانون الجديد، وكذلك على الآثار المستقبلة لوضع قانونى تكوّن، أو انقضى، أي على الآثار التي تترتب على هذا الوضع ابتداءً من يوم نفاذ القانون الجديد.(راجع فتوى الجمعية العمومية رقم التبليغ ١١٣٨ بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١ ملف رقم ٣٧٠/١/٥٨)

وقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن الأصل أنه لا تسرى أحكام القوانين إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبلها، فليس للمحاكم أن ترجع إلى الماضي لتطبيق القانون الجديد على علاقات قانونيه نشأت قبل نفاذه أو على الآثار التي ترتبت في الماضي على هذه العلاقات قبل العمل بالقانون الجديد بل يجب على القاضي عند بحثه في هذه العلاقات وما يترتب عليها من آثار أن يرجع الى القانون الساري عند نشوئها وعند إنتاجها هذه الآثار.) (راجع الطعن رقم ٤٨٢ لسنة ٣٩ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٥١١ بتاريخ ١٩٧٧-٠٢-٢٣)

كما استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن "خدمة العامل تنتهي إذا حكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ – إذا كان الحكم الصادر ضد العامل لأول مرة، فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل – تدخل لجنة شئون العاملين لا يكون إلا في حالة الحكم على العامل في إحدى الجرائم المشار إليها لأول مرة، ولا يكون للجنة شئون العاملين تقدير انتهاء خدمة العامل إذا كان الحكم عليه في إحدى الجرائم المشار إليها للمرة الثانية أو الثالثة أو في حالة تعدد الأحكام على العامل في إحدى هذه الجرائم – مؤدى ذلك: انتهاء خدمة العامل في حالة تعدد الجرائم دون أن يكون للجنة شئون العاملين أي تقدير لانتهاء خدمة

العامل من عدمه ". (الطعن رقم ١٢٩ – لسنة ٥٠ ق – تاريخ الجلسة ١٩ / ١ / ٢٠٠٨ – مكتب فني ٥٣ رقم الجزء ١ – رقم الصفحة ٤٤٤)

كما استقر قضاءها على أن " الحكم النهائي المقصود هو الحكم القابل للتنفيذ حتى ولو كان ممكنا الطعن عليه بالنقض أو بالتماس إعادة النظر بوصف أن هذين الطريقين هما طريقان غير عاديين للطعن على الأحكام، على أن إنهاء الخدمة في هذه الحالة يكون متوقفا على نتيجة الطعن بالنقض، فإذا نقض الحكم وقضى ببراءة العامل من التهمة المنسوبة إليه كان قرار إنهاء الخدمة منعدما لعدم صحة السبب الذى قام عليه. (راجع الطعن رقم ١١٧٥٦ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٠٠٨/٥/٢٤)

ومن حيث أن الثابت من الأوراق، أن المعروضة حالته المهندس/. والذى يعمل بالهيئة قد تم القبض عليه بتاريخ ٢٠١٣/١١/١١ على ذمة القضية رقم ٢١١ لسنة ٢٠١٤ كلى السويس والتي قيدت برقم. لسنة ٢٠١٤ جنايات السويس والتي حكم عليه فيها بجلسة ٢٠١٦/٢/١٥ حضوريا بالسجن المشدد ثلاث سنوات وغرامة قدرها خمسمائة جنيه ووضعه تحت مراقبة الشرطة مدة مساوية للعقوبة بتهمة التجمهر، وإذ أصدرت الإدارة بتاريخ ٢٠١٣/١١/٢٦ القرار رقم ١١ لسنة ٢٠١٣ بوقفه عن العمل احتياطيا على ذمة القضية رقم ٢١١ لسنة ٢٠١٤ كلى السويس مع صرف نصف أجره اعتبارا من ٢٠١٣/١١/١١ تاريخ القبض عليه وبعد صدور الحكم بإدانته أصدرت الهيئة القرار رقم ٧ لسنة ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢٨ بوقف المذكور عن العمل طوال مدة حبسه ووقف صرف كامل مرتبه عن مدة الوقف اعتبارا من ٢٠١٦/٢/١٥، وبتاريخ ٢٠١٦/١١/١١ تم الإفراج عن المعروضة حالته بعد انتهاء فترة سجنه، وبتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٤ تقدم المذكور بطلب يلتمس فيه عودته للعمل لانتهاء فترة سجنه على ذمة القضية ٢١١ لسنة ٢٠١٤ جنايات السويس بتهمة التجمهر.

ومن حيث أنه قد تم نشر قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠١٦/١١/١ ونص في المادة الخامسة من قانون إصداره على سريانه من اليوم التالي لتاريخ نشره، وحيث أن صدور حكم بإدانة المعروضة حالته ومعاقبته بعقوبة جناية يعد بمثابة الواقعة المنشئة للمركز القانوني له، وإذ صدر الحكم في القضية رقم. لسنة ٢٠١٤ جنايات السويس بجلسة ٢٠١٦/٢/١٥ حضوريا بمعاقبة المعروضة حالته بالسجن المشدد ثلاث سنوات وغرامة قدرها خمسمائة جنيه ووضعه تحت مراقبة الشرطة مدة مساوية للعقوبة بتهمة التجمهر، ومن ثم فإن الحكم النهائي بالإدانة للمعروضة حالته يكون قد صدر قبل نفاذ القانـون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وبالتالي يكون المركز القانوني للمعروضة حالته قد تكون قبل نفاذ القانون المشار إليه، وعليه يكون القانون النافذ على الحالة المعروضة هو قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

وهديا على ما سبق، وإذ خلت الأوراق مما يفيد سبق صدور أحكام نهائية بمعاقبة المعروضة حالته بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، وعليه يكون الحكم في القضية رقـم. لسنـة ٢٠١٤ جنايات السويس الصـادر بجلسـة ٢/١٥/ ٢٠١٦ قد صدر على المعروضة حالته لأول مرة ومن ثم فإن إنهاء خدمة المذكور لا يكون إلا بقرار مسبب من لجنة شئون العاملين بالجهة طالبة الرأي إذا قدرت من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء المذكور يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة إلى جواز النظر في إنهاء خدمة المعروض حالته وفقا لنص المادة (٩٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وعلى النحو المبين بالأسباب.

(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة – رقم ٧١/١٠٩ ق – جلسة ٢٠١٨/١/١٧ – ملف إدارة الفتوى لوزارات النقل والاتصالات والطيران المدني رقم ٩٩٩/٣/١/٢٩٦٩)

الفتوى رقم (٩٨): مدى جواز حساب مدة الانقطاع للموظف من رصيد إجازته الاعتيادية في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع ان المشرع في قانون الخدمة المدنية ناط بالسلطة المختصة بكل وحدة من الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون تحديد أيام العمل في الأسبوع، ومواقيته، وتوزيع ساعاته، وفقًا لما تقتضيه المصلحة العامة، على ألا يقل عدد ساعات العمل الأسبوعية عن خمس وثلاثين ساعة ولا يزيد على اثنتين وأربعين ساعة، وحظر على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يرخص له فيها في حدود الإجازات المقررة قانونا، وإلا حرم من أجره عن مدة الانقطاع دون إخلال بمسئوليته التأديبية، وقد حدد المشرع في المادة (٦٩) من القانون الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يومًا التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول، وكذلك الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصلة في السنة.

ولاحظت الجمعية أن المشرع – في قانون الخدمة المدنية – قد ربط الحرمان من الأجر والمسئولية التأديبية وإنهاء خدمة العامل للانقطاع – بالانقطاع الإرادي عن العمل، وهو ما يؤيده أن المشرع قيد سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة العامل للانقطاع حال تقديمه لعذر مقبول خلال المدد المقررة قانونًا، مما يعنى أن نص المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية الذى رتب الحرمان من الأجر ومساءلة العامل على انقطاعه عن العمل إنما يخاطب العامل المنقطع إراديًّا عن العمل، أما حال كون الانقطاع لعذر قهري، فإنه يجوز الاعتداد بهذا العذر، ومن ثم الموافقة على استنزال مدة الانقطاع غير الإرادي عن العمل من رصيد إجازات العامل الاعتيادية إن كان له رصيد يسمح بذلك.

ولما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته من العاملين بمعهد (.) الأزهري، وأنه حصل على إجازة اعتيادية عن الفترة من ٢٠١٧/٥/٢٧

حتى ٢٠١٧/٦/٢٥ لأداء العمرة، وتخلف عن العمل الفترة من ٢٠١٧/٦/٢٨ حتى ٢٠١٧/٧/٥ لتأخره في العودة إلى البلاد لظروف الحجز، وطلب حساب مدة تخلفه من رصيد إجازاته الاعتيادية، على سند من أن انقطاعه عن العمل كان لظروف خارجة عن إرادته حالت بينه وبين التوجه إلى مقر عمله في أوقات العمل الرسمية، ومن ثم يجوز الاستجابة لطلبه.

(فتوى الجمعية العمومية رقم التبليغ ١٣٥٨، بتاريخ ١٣ / ١٠ / ٢٠١٨، جلسة ١٢ / ٩ / ٢٠١٨، ملف ٧١٣/٦/٨٦)

ثالثًا: عدم اللياقة للخدمة صحيًا وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص.

الفتوى رقم (٩٩): مدى ملاءمة تطبيق نص المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على العاملين بالوزارة الذين ثبت تعاطيهم المخدرات من عدمه، وعن الإجراء المتبع حيال العاملين الذين امتنعوا عمدًا عن الخضوع لإجراء التحليل.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه حدد بالمادة (٦٩) منه الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف العام، وأورد من بين هذه الحالات حالة عدم لياقة الموظف صحيًا للخدمة على النحو الذي يقرره المجلس الطبي المختص، إذ تنهض المرافق العامة إلى تقديم الخدمات بانتظام واطّراد، وهو ما يستلزم تمتع عمالها بلياقة صحية ملائمة للقيام بكافة الواجبات والمهام على أكمل وجه، حفاظا على سير هذه المرافق وانتظام رعايتها للمصلحة العامة على وجه مستمر، وإذا كانت لكل وظيفة عامة حقوقها وواجباتها، فإنه متى تأثرت اللياقة الصحية للموظف العام بنحو يخل بقدرته على أداء هذه الواجبات وتحمل هذه المسئوليات – التي تتغير بتغير الخدمة والوظيفة التي يشغلها، كان من اللزوم أن تنقضي علاقته القانونية بالمرفق العام وذلك بانتهاء خدمته لعدم اللياقة الصحية، ولاحظت الجمعية العمومية أن إنهاء الخدمة بهذا

الطريق– وفقًا للتكييف القانوني السليم– ليس جزاء تأديبيًّا تفرضه السلطة المختصة على الموظف، بل هو التزام قانوني تقتضيه المصلحة العامة.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في ختام المادة (٦٩) المذكورة فوض اللائحة التنفيذية للقانون في بيان قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة الحاصل بأي من الأسباب التي تضمنتها، ومنها عدم اللياقة الصحية للخدمة، وتنفيذًا لذلك فقد بينت المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية للقانون قواعد وإجراءات هذا الإنهاء، حيث نصت على أنه متى ثبت عدم لياقة الموظف للخدمة صحيًّا بقرار من المجلس الطبي المختص، تعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، وذلك دون الإخلال بأحقية الموظف في استنفاد مدد إجازاته المرضية والاعتيادية قبل إصدار هذا القرار، ما لم يطلب الموظف نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء هذه الإجازة، وقد أفصحت الفقرة الأخيرة من المادة (١٧٧) المشار إليها عن انتهاء خدمة الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية نتيجة إدمانه المخدرات، ويثبت ذلك بقرار من المجلس الطبي المختص، والذي يقرر بما له من صلاحيات طبية متخصصة أن الموظف تحققت في شأنه خصائص إدمان المخدرات وأنه أصبح غير لائق صحيًّا للخدمة.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المادتين (٥٧) و(٥٨) من قانون الخدمة المدنية السابقة الإشارة إليهما، تدلان على أنه يتعين على الموظف العام الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص، وأن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيًّا، ولاحظت الجمعية العمومية أن سبل تحقق استمرارية حفاظ الموظف العام على كرامة الوظيفة العامة التي يشغلها متعددة، وأنه يرخص للجهة الإدارية دومًا اتخاذ

ما يلزم من إجراءات وأعمال لاستبيان ذلك، ومن هذه الإجراءات طلب الجهة الإدارية توقيع الكشف الطبي الدوري على الموظف العام لبيان ما إذا كان يتعاطى مخدرات دون مسوغ طبي من عدمه، لما في هذا السلوك من أثر على كرامة الوظيفة العامة، ومن المعلوم بالضرورة أن امتثال الموظف العام إلى تنفيذ الأوامر الإدارية الصادرة بالتوجه لإجراء التحاليل الطبية التي يقع عليه الالتزام بتنفيذها والانصياع لها، وأن امتناع الموظف عن تنفيذ هذه الأوامر يشكل مخالفة تأديبية تستأهل مجازاته تأديبيًّا، وتوجب على الجهة الإدارية المختصة السير في إجراءات هذه المساءلة، في ضوء القواعد القانونية المقررة بالباب السابع من قانون الخدمة المدنية.

وهديًا بما تقدم، ولما كان الثابت بمطالعة الأوراق أن التحاليل الصادرة عن الإدارة العامة للصحة النفسية بوزارة الصحة والسكان بينت قطعية تعاطي عدد (١٦) من العاملين بوزارة الموارد المائية والري المخدرات، ومن ثم فإن إنهاء خدمتهم لعدم اللياقة الصحية للخدمة إعمالا لحكم المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية والمادة (١٧٧) من لائحته التنفيذية منوط بثبوت عدم لياقة كل منهم الصحية للخدمة بموجب قرار من المجلس الطبي المختص نتيجة إدمان المخدرات، وأنه في حال عدم ثبوت ذلك فإنه يتعين على الجهة الإدارية السير في إجراءات مساءلتهم تأديبيًّا عن واقعة تعاطى المخدرات، لما يشكله إثم تعاطي المخدرات من مخالفة للنظام الوظيفي العام، وما تفرضه الوظيفة العامة من آداب والتزامات لازمة لضمان انتظام سير المرفق العام الذي تقوم عليه هذه الجهة.

أما العاملون الأربعة الذين امتنعوا عمدًا عن إجراء التحاليل التي طلبتها الجهة الإدارية، فإن هذا المسلك يشكل مخالفة تأديبية تستنهض ولاية الجهة الإدارية في السير في إجراءات مساءلتهم تأديبيًّا، على وفق القواعد والإجراءات والضمانات المقررة في الباب السابع من قانون الخدمة المدنية، دون أن يخل ذلك بحق الجهة الإدارية في عرض هؤلاء العاملين على المجلس الطبي المختص لإجراء الكشف الطبي عليهم لتقرير ما يراه مناسبًا في شأن تعاطيهم مخدرات من عدمه، ومدى

لياقتهم الصحية للخدمة من عدمه، والتصرف على وفق ما سينتهي إليه المجلس الطبي المختص في هذا الخصوص.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولا: أن إنهاء خدمة العاملين الستة عشر المعروضة حالاتهم الذين ثبت تعاطيهم المخدرات منوط بثبوت إدمانهم للمخدرات وعدم لياقتهم الصحية بموجب قرار يصدر من المجلس الطبي المختص دون إخلال بحق الجهة الإدارية في مساءلتهم تأديبيًا عن واقعة تعاطى المخدرات.

ثانيًا: مساءلة العاملين الأربعة المعروضة حالاتهم تأديبيًا عن امتناعهم عن إجراء التحليل الطبي اللازم للكشف عن تعاطيهم للمخدرات، دون إخلال بحق الجهة الإدارية في إحالتهم إلى المجلس الطبي لتوقيع الكشف الطبي لبيان مدى تعاطيهم المخدرات من عدمه، وذلك كله على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٩٢، بتاريخ ١٦ / ٩ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٩ / ٨ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٥٥/١/٥٨)

رابعًا: الحكم بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

الفتوى رقم(١٠٠): مدى جواز عودة السيد/ ....، العامل بالهيئة، إلي عمله بعد انتهاء فترة حبسه لمدة ستة أشهر بموجب الحكم الصادر في القضية رقم (٨٧٤) لسنة ٢٠١٩ جنح أشمون أمن الدولة طوارئ.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع أنشأ محاكم أمن الدولة الجزئية والعليا، وأناط بها الفصل في الجرائم التي تقع بالمخالفة للأحكام والأوامر التي يصدرها رئيس الجمهورية أو من يقوم مقامه، وحظر الطعن في الأحكام الصادرة منها بأي وجه من وجوه الطعن، إلا أن الأحكام الصادرة عن تلك المحاكم لا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس الجمهورية أو من يُنيبه، وأن هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة هي هيئة عامة لها الشخصية الاعتبارية، وتتبع

وزير الكهرباء والطاقة، وأن خدمة العامل بتلك الهيئة لا تنتهي إلا في حالات محددة أوردها المشرع علي سبيل الحصر في المادة (٩٣) من لائحة نظام العاملين بها، ومن بينها الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها بقانون العقوبات أو ما يماثلها من القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويكون الفصل جوازيًّا إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة، فإذا كان الحكم على العامل لأول مرة يكون للجهة الإدارية إنهاء خدمة العامل إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مُسبب أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته السيد/ ..، يعمل لدي هيئة تنمية واستخدام الطاقة الجديدة والمتجددة، بوظيفة فني اختبار ثان، بالدرجة الثانية بمجموعة الوظائف الفنية بالإدارة العامة للاختبارات، وأنه إزاء حبسه احتياطيًّا علي ذمة القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٢٠١٩ جنح أشمون أمن دولة طوارئ؛ صدر قرار الرئيس التنفيذي للهيئة رقم (٣٧٢) بتاريخ ٢٠١٩/٧/٢م بوقفه عن العمل وصرف نصف راتبه خلال فترة الحبس الاحتياطي، وكان الثابت وفقًا للشهادة الصادرة عن نيابة أشمون الجزئية من واقع جدول الجنح أنه بجلسة ٢٠١٩/٧/٣م، صدر الحكم في القضية ذاتها بالحبس ستة أشهر مع الشغل والنفاذ، وأن الحكم أرسل للتصديق عليه من قبل السلطة المختصة بتاريخ ٢٠١٩/٨/٤م، ولم يتم التصديق عليه حتى تاريخه، وكان المعروضة حالته قد أُخلي سبيله بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٢٠م بعد انتهاء مدة حبسه، وإذ لم يصبح الحكم الصادر في القضية المشار إليها نهائيًّا لعدم التصديق عليه، ومن ثم يتعين عودته إلى عمله.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٨٧ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢٨، ٢٠٢٠/١١/٢٨، ملف رقم ٨٦/٢/٤٠١)

الفتوى رقم (١٠١): أثر الصلح في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة على إنهاء خدمة الموظف العام.

استظهرت الجمعية العمومية انه للمجني عليه أو لوكيله الخاص ولورثته أو وكيلهم الخاص في الجنحة المنصوص عليها في المادة رقم (٣٤١) من قانون العقوبات أن يطلب إلى النيابة العامة أو المحكمة بحسب الأحوال، إثبات صلحه مع المتهم، ويجوز للمتهم أو وكيله إثبات الصلح ويجوز الصلح في أية حالة كانت عليها الدعوى وبعد صيرورة الحكم باتًّا، ويترتب على الصلح انقضاء الدعوى الجنائية ولو كانت مرفوعة بطريق الادعاء المباشر، وأن انقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح هو قضاء يعادل في أثره براءة المتهم من الاتهام المسند إليه كلية، وأن الصلح يؤتى أثره في انقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح، ويترتب عليه إنهاء كل الآثار الجنائية لحكم الإدانة الذى كان محلا للتصالح فلا يعد سابقة في العود، ولا يقيد في صحيفة السوابق، ولا يؤثر في أهلية المتصالح.

واستظهرت الجمعية العمومية– مما اطّرد عليه إفتاؤها– أن المشرع قد أحال في قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها في شأن تعيين العاملين وإجازاتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم وغير ذلك من شئونهم الوظيفية إلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، ومن ثم فإن أحكامه تسرى عليهم عدا من استثنى منهم بنص صريح. وقد حل قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه اعتبارًا من ٢٠١٦/١١/٢، ومن ثم أضحى هذا القانون هو الواجب التطبيق على العاملين بهيئات الأزهر من غير أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الإدارات القانونية.

كما لاحظت الجمعية العمومية أن المشرع في المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ قد حدّد الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، وناط باللائحة التنفيذية

بيان قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة في هذه الحالة بعرض أمره على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرارها بإنهاء خدمته.

واستعرضت الجمعية العمومية سابق إفتائها من أن القانون لم يضع تعريفا جامعا مانعا للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمكن تطبيقه بطريقة صماء في كل حالة، كما أنه لم يحدد ما يعتبره من الجرائم مخلا بالشرف أو الأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث يساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة، فإن تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة، وتنتهي بها خدمة الموظف بقوة القانون وإن لم تنم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة، وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون، ومن ثم يتعين لإسباغ هذا الوصف على الجريمة كذلك، الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأعمال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس أثره على العمل وغير ذلك من الاعتبارات، وأنه نظرًا إلى الأثر الخطير الذي يترتب على اعتبار جريمة معينة مخلة بالشرف، إذ سوف تؤدي إلى إنهاء علاقة العامل بالدولة، فإنه يجب التردد في إعطائها هذا الوصف ما لم تكن حقيقة من البشاعة والقبح بحيث يصير بعدها من غير المقبول عرفا أن يظل العامل في الخدمة.

وترتيبا لما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها السيدة/. تشغل وظيفة كاتبة بمعهد فتيات صندلا الثانوي التابع لمنطقة كفر الشيخ الأزهرية، وأن النيابة العامة قد أسندت إليها تهمة تبديد مبالغ مسلمة إليها على سبيل الأمانة واختلاسها لنفسها إضرارًا بالغير، وذلك وفقا لنص المادة (٣٤١) من قانون

العقوبات، ثم صدر ضدها حكمان جنائيان نهائيان بالحبس لمدة سنة مع الشغل وكفالة (١٠٠) جنيه في القضية رقم (١٢٧٤٥) لسنة ٢٠١٦ جنح مركز كفر الشيخ والمستأنفة برقم (١٠٠١٥) لسنة ٢٠١٧ جنح مستأنف كفر الشيخ بجلسة ٢٠١٧/٩/١٩، والقضية رقم (٣٠٧٠) لسنة ٢٠١٦ جنح مركز كفر الشيخ والمستأنفة برقم (١٥٣٢) لسنة ٢٠١٧ جنح مستأنف كفر الشيخ بجلسة ٢٠١٧/١٠/١، وأنها أثناء تنفيذها للحكمين المشار إليهما قامت بإثبات التصالح مع المجنى عليهما بالقضيتين المشار إليهما، وبناء عليه أمر رئيس نيابة كفر الشيخ الكلية بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢١ بوقف تنفيذها للعقوبة المقضي بها في القضيتين المشار إليهما للتصالح. وبعد خروجها من محبسها تم التحقيق الإداري معها في ٢٠١٧/١١/٢٥، وصدر القرار رقم (٣٣٦) في ٢٠١٨/٣/٨ بمجازاتها بخصم خمسة أيام من راتبها لوضع نفسها موضع الشك والريبة باتهامها بالقضيتين سالفتي الذكر، وعرض أمرها على لجنة الموارد البشرية للنظر في إنهاء خدمتها من عدمه في ضوء الحكمين المشار إليهما سلفا، وقد نظرت اللجنة المذكورة في أمر المعروضة حالتها وقررت بجلستها رقم (٤) لسنة ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/٧/٢– والمعتمدة من السلطة المختصة بتاريخ ٢٠١٨/٧/٣– إرجاء البت في الأمر لمزيد من الدراسة وبيان سبب المعاملة المالية بينها وبين المجنى عليه. ولما كانت المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ والمادة (١٧٩) من اللائحة التنفيذية له، قد اشترطتا لعرض أمر الموظف على لجنة الموارد البشرية لإنهاء خدمته أن يكون هناك حكم بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، ولما كان من آثار التصالح الذي تم بين المعروضة حالتها وبين المجنى عليه– على النحو السالف بيانه– هو انقضاء الدعوى الجنائية وزوال كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكمين المذكورين، بل ومعادلة أثر ذلك الانقضاء للبراءة في شأنها، فمن ثم لا يكون هناك محل لعرض أمر المعروضة حالتها على لجنة الموارد البشرية للنظر في إنهاء

خدمتها، وهو الأمر الذى لا يجوز معه للجهة الإدارية إنهاء خدمة المعروضة حالتها وفقا لحكم المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها سلفا.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٩٥٧، بتاريخ ١٦ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٣٩٧/٢/٨٦)

الفتوى رقم (١٠٢) مدى جواز عودة السيد/. للعمل، بعد صدور حكم محكمة الجنايات في القضية رقم. لسنة ٢٠١٧م جنايات منيا القمح بإدانته في ارتكابه الجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الإرهاب الصادر بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية جعل من بين أسباب إنهاء خدمة الموظف الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مُقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو جريمة تفقده الثقة والاعتبار، فإذا صدر هذا الحكم يتعين على إدارة الموارد البشرية بالجهة التي يعمل بها الموظف عرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، كما تبين لها أن المشرع في المادة (الأولى) من قانون مكافحة الإرهاب الصادر بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥ عرّف الجريمة الإرهابية بأنها كل جريمة منصوص عليها في هذا القانون وكذا كل جناية أو جريمة ترتكب باستخدام إحدى وسائل الإرهاب أو بقصد تحقيق أو تنفيذ غرض إرهابي أو بقصد الدعوة إلى ارتكاب أي جريمة من الجرائم سالفة البيان أو التهديد بها، ورتّب المشرع على الحكم بالإدانة في جريمة إرهابية فُقدان الموظف شرط السمعة والسيرة اللازمين لتولى الوظائف العامة أو الترشح للمجالس النيابية دون أن يمنح الجهة الإدارية ثمة دورًا في هذا الشأن.

وبالبناء على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن السيد/. يعمل لدى الجهة الإدارية بوظيفة. وإزاء حبسه احتياطيا على ذمة القضية رقم. لسنة ٢٠١٧م صدر قرار القائم بأعمال رئيس الإدارة المركزية رقم (٧٦) بتاريخ ٢٠١٧/١١/٦م بوقفه وصرف نصف أجره الوظيفي بدون البدلات المقررة، ثم صدر حكم محكمة

جنايات. بجلسة ٢٠١٨/٧/١١م في القضية ذاتها بمعاقبته بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة، وجاء في أسباب حكمها أن المذكور وآخرين في ٢٠١٧/١٠/٤م: ١- انضموا إلى جماعة الإخوان، مع علمهم بأغراضها. ٢- اشتركوا في تجمهر مؤلف من أكثر من خمسة أشخاص الغرض منه التأثير على السلطات في أعمالها، وقد وقعت منهم تنفيذًا للغرض المقصود من التجمهر مع علمهم به الجريمتان الآتيتان: أ-روجوا لارتكاب جرائم إرهابية بأن حازوا محررات تحوي أفكارًا ومعتقدات داعية إلى ارتكاب أعمال عنف على النحو المبين بالتحقيقات. ب- استعرضوا وآخرين القوة ولوّحوا بالعنف واستخدموه ضد المجني عليهم من المواطنين والمارة في محيط مكان تظاهرهم تكديرًا للأمن والسكينة العامة وتعريضًا لحياتهم للخطر. ٣-حال كونهم من المشاركين في تظاهرة غير مصرح بها أخلّوا بالنظام العام وعطلوا مصالح المواطنين وقطعوا الطريق والمواصلات وعرقلوا حركة المرور وعرّضوا الأرواح والممتلكات العامة والخاصة للخطر. وعاقبتهم المحكمة بالمادة (٣٧٥ مكررًا) من قانون العقوبات، والمواد ١/أ، ج، ٩، ٢/١٢، ١/٢٨، ٢، ٣٧، ٣٩ من القرار بقانون رقم ٩٤ لسنة ٢٠١٥م بإصدار قانون مكافحة الإرهاب، والمواد ٤، ٧، ١٩، ٢٢ من القرار بقانون ١٠٧ لسنة ٢٠١٣م. ولما كانت الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته من الجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الإرهاب الصادر بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥ وصدر حكم بإدانته، ومن ثم يعد فاقدًا لشرط حسن السمعة والسيرة اللازمين لتولى الوظائف العامة، ويتعين على الجهة الإدارية إنهاء خدمته، ومن ثم لا يجوز إعادته إلى عمله.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أنه يتعين على الجهة الإدارية إنهاء خدمة المعروضة حالته، ولا يجوز إعادته إلى عمله، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣٧٠، بتاريخ ١٥ / ٧ / ٢٠٢٠، جلسة ١٠ / ٦ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٣٩٦/٢/٨٦)

الفتوى رقم (١٠٣): مدى اعتبار جريمة إحراز محررات بهدف الترويج إلى تعطيل أحكام الدستور والقوانين ومنع مؤسسات الدولة وسلطاتها العامة من ممارسة أعمالها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة التي تجيز إنهاء الخدمة وفقًا لنص المادة ٦٩

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة أن المقصود من كون الحكم نهائيًا في تطبيق حكم المادة (٤٦٠) من قانون الإجراءات الجنائية سالف الذكر هو ألا يكون قابلا للمعارضة أو الاستئناف ولو كان قابلا للطعن بالنقض أو طعن فيه بالنقض بالفعل، والنص المشار إليه لا يسرى إلا على الأحكام الصادرة في الجنح والمخالفات، ولا ينطبق على الأحكام الصادرة في مواد الجنايات والتي تكون الأحكام الصادرة فيها واجبة التنفيذ فور صدورها حضوريه كانت أم غيابية. (يُراجَع: حكم محكمة النقض، الدائرة الجنائية، في الطعن رقم ٢١٧٥ لسنة ٨٣ القضائية، جلسة ٢٠١٣/٦/٢).

كما استظهرت هيئة اللجنة أن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة المدنية قد رتب على صدور حكم على الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، اتخاذ إدارة الموارد البشرية بالجهة الإدارية الإجراءات اللازمة نحو عرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، ولم يضع القانون تعريفًا جامعًا مانعًا للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، أو التي تفقد الموظف الثقة والاعتبار حتى يمكن تطبيقه بطريقة صماء في كل حالة، كما أنه لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلًا بالشرف والأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث يساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة هى تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة، فإن تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات والنزوات أو

سوء السيرة كانت مخلة بالشرف والأمانة، وتنتهى بها خدمة الموظف بقوة القانون، وقد انتهت هيئة اللجنة الثالثة في إفتاءها السابق إلى أن الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته على التفصيل الوارد بحيثيات الأحكام الصادرة ضده، وفى ضوء ما يحيطهما من ظروف وملابسات، وأيًا ما كان الرأي في توصيفها على الصعيد السياسي، إنما تنبئ بذاتها عن ضعف في خلق مرتكبها وانحراف في طبعه تأثرًا برغبات وأهداف سياسية، فاتبع هواه وميله السياسي وتعصبه إلى جماعة إرهابية تهدف إلى إشاعة الفوضى في ربوع البلاد وبث الفزع في نفوس الآمنين المطمئنين من المواطنين، وهو الأمر الذى ينم عن تجرده من خصال الأمانة واستقامة الخلق ويجعله غير جدير بالثقة الواجب توافرها فيمن يشغل مثل مركزه الوظيفي، بما يجعل بقاءه في وظيفته متعارضًا مع مقتضيات شغلها وذلك على النحو المبين تفصيلا. (تُراجَع: فتوى الجمعية العمومية رقم ٣٠١ في ١٩٦٨/٣/٣١، بجلسة ١٩٦٨/٣/٢٠، وفتوى اللجنة الأولى رقم ١٤٠٨ بتاريخ ١٩٧٥/٧/١٢، ملف رقم ٥٤/٢٤/٩/١٥٢، وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ قضائية، بجلسة ١٩٦٦/١١/٥، وحكمها في الطعن رقم ١١٣٤٨ لسنة ٤٦ قضائية عليا، بجلسة ٢٠٠٣/٥/١٧).

كما تبين للجنة أن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على إنه " وإن كان المشرع لم يحدد أسبابًا لفقدان حسن السمعة والسيرة الحميدة على سبيل الحصر وأطلق لجهة الإدارة المجال في ذلك التقدير تحت رقابة القضاء الإداري الذى استقرت أحكامه على أن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هى مجموعة من الصفات والخصائص التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قالة السوء وما يمس الخلق، ومن ثم فهي لصيقة بشخصه ومتعلقة بسيرته وسلوكه وتعتبر من مكونات شخصيته" [حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٥٥١٩ لسنة ٦١ ق. ع جلسة ٢٠١٥/١٠/٧]

كما تبين للجنة أن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على إنه من المقرر أن الجريمة المخلة بالشرف هى التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في

الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة وغنى عن البيان أن ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلا لتولى المناصب العامة التي تقتضى فيمن يشغلها التحلي بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق. [حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٢٩٢ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢٧]

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه: "ومن حيث إنه من المسلم به أن حسن السمعة هو من الصفات المطلوبة في كل موظف عام – إذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري، وهو على هذا الوجه شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها، فإذا فقد الموظف هذا الشرط فللجهة الإدارية إنهاء خدمته لهذا السبب حتى ولو كان فقدانه حسن السمعة نتيجة أفعال ارتكبها الموظف وجوزي عنها تأديبيًا أو جنائيًا، وذلك لاختلاف السبب الذى يقوم عليه كل من العقاب وإنهاء الخدمة لسوء السمعة، فالعقاب مبناه وسببه مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها أو ارتكابه فعلا يحرمه القانون، أما إنهاء الخدمة لسوء السمعة فسببه وسنده من القانون لفقدان الموظف شرطًا من شروط التعيين"[حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٢٤ لسنة ٣٧ ق. ع جلسة ١٩٩٥/٦/١٣]

ومن حيث أنه ولما كان الثابت من الأوراق أن الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته وفقا لما قرره مواد قانون العقوبات سالفة الذكر وقانون مكافحة الإرهاب الصادر بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥ بالمادة (٣٧) من أنه يترتب على الحكم بالإدانة في جريمة إرهابية فقد شرط حسن السمعة والسيرة اللازمين لتولى الوظائف العامة أو الترشح للمجالس النيابية" وبالاطلاع على التفصيل الواردة بحيثيات الحكم المشار إليها، وفي ضوء ما يحيطها من ظروف وملابسات– وأيًا ما كان وجه الرأي في توصيفها على الصعيد السياسي– إنما تنبئ بذاتها عن ضعف في خلق مُرتكبها وانحراف في طبعه تدثرًا برغبات وأهداف سياسية، فاتبع

هواه وميله السياسي وتعصبه إلى جماعة تهدف إلى إشاعة الفوضى في ربوع البلاد وبث الفزع في نفوس الآمنين المطمئنين من المواطنين في سبيل تحقيق أهداف دنيوية زائلة، فَضَّلَ عن الجادة وانحرف عن سواء السبيل، واتخذ من جريمته– وكما يبين من حيثيات الحكم الجنائي الصادر ضد المعروضة حالته – أداة للتعبير عن رأيه، وهو أمر تلفظه الشرائع جميعها، والتي تُعلي من قيمة وقدر حق الإنسان في الحياة والأمن على ما عداه من حقوق أخرى، وتُحيطه بسياج من الحماية والرعاية، الأمر الذي يَنُم عن تجرد المعروضة حالته من خصال الأمانة واستقامة الخلق، ويجعله غير جدير بالثقة الواجب توافرها فيمن يشغل مثل مركزه الوظيفي، ولا ريب في أن من ينحدر إلى هذا المستوى المسلكي المذموم بما طوي عليه من تهديد للسلم والأمن الاجتماعي، لا يكون أهلًا لتولي المناصب العامة أو الاستمرار في شغلها، أو أمينًا في موقعه الوظيفي على مقدرات هذا الوطن، الأمر الذي خَلُصت معه هيئة اللجنة إلى اعتبار الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتي تفقده شرط حسن السمعة والسيرة اللازمين لتولى الوظيفة العامة ومن ثم انتهت لعدم جواز عودته لعمله إعمالا لصحيح حكم القانون ٠

ولا ينال من ذلك وجود طعن بالنقض على الحكم المذكور، فذلك مردود بأن المقصود من كون الحكم نهائيا في تطبيق حكم المادة (٤٦٠) من قانون الإجراءات الجنائية سالف الذكر هو ألا يكون قابلا للمعارضة أو الاستئناف ولو كان قابلا للطعن بالنقض أو طعن فيه بالنقض بالفعل.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: – عدم جواز عودة السيد المهندس /. لاستلام عمله بعد الحكم عليه في القضية المنسوبة إليه في ضوء أحكام المادتين رقمي ٦٤ و٦٩ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٧٣/٤٠٧ ق، ملف الإدارة رقم ٩٩٩/٣/١/٣١١١، جلسة ١٢ / ٦ / ٢٠١٩)

فتوى رقم (١٠٤): مدى اعتبار جريمة إذاعة سر من أسرار المخابرات العامة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ولو كانت بطريق الشكوى

استظهرت هيئة اللجنة ما قضت به المحكمة الإدارية العليا من أن المشرع ناط بالمخابرات العامة مهام جليلة ومسئوليات جسام قوامها المحافظة على سلامة وأمن الدولة وحفظ كيان نظامها السياسي، وذلك بوضع السياسة العامة للأمن وجمع الأخبار وفحصها وتوزيع المعلومات المتعلقة بسلامة الدولة، وتقديم المشورة والتوصيات اللازمة لجهات الاختصاص، ومن أجل ذلك عنى المشرع بتحديد شروط التعيين في وظائف المخابرات العامة وتطلب شروطًا خاصة تضمن اضطلاع من يعين فيها بمهام وظيفته خير قيام، فاشترط أن تكون حالته الاجتماعية مستقرة ولا خطر من تأثيرها على عمله، وأوجب عليه الالتزام بقواعد الأمن والسرية ونظم العمل التي تصدرها المخابرات العامة، ومن ثم يتعين على فرد المخابرات العامة الالتزام بهذه القواعد وعدم الاستهانة بها أو التقليل من أهميتها، إذ يؤدي ذلك إلى تعريض مصالح الدولة للخطر وأمنها للاختراق، ومن بين الأمور التي أحاطها المشرع بالسرية التامة أفراد المخابرات العامة المحتم عليهم طوال فترة خدمتهم – وحتى بعد ترك الخدمة – الإدلاء بأية بيانات عن عملهم إلا بإذن كتابي من رئيس المخابرات العامة (الطعن رقم ٨٤٨٢٢ لسنة ٦١ ق. ع جلسة ٢٠١٨/٢/٢٥م)

وكذلك استظهرت اللجنة أن حق الشكوى مكفول للعامل لإعلام الجهات الرئاسية بأمر المخالفات التي يدعي وجودها بالجهة الإدارية التي يعمل بها وإن كان ذلك مكفولًا للكافة إلا أن ذلك يجب أن يظل في نطاق المصلحة العامة ودفع الضرر والحفاظ علي أسرار العمل إذ لا يعقل أن يباح لكل فرد – خاصة إذا ما اتسمت طبيعة وظيفته بذلك القدر من الحساسية – التفريط في أسرار العمل بادعاء أن ذلك من مقتضيات حق الشكوى وإطلاق مثل هذا القول ينطوي علي ضرر محقق ولو صح أن شكوى العامل ما كانت لتستقيم بغير تقديم تلك المعلومات – أسرار العمل – إذ يتعين عليه في هذه الحالة أن يخطر رئاسته أولًا بما سيزمع

تقديمه من معلومات متعلقة بجهة عمله وأن إغفال ذلك ينبئ عن عدم تقديره لطبيعة وظيفته وما تفرضه مقتضياتها (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٢٧٤ لسنة ٥٧ ق. ع جلسة ٢٠١٣/١٠/٢٦م)

كما استعرضت اللجنة أيضا ما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن المشرع في قانون العقوبات وإن كان قد حدد الجنايات على سبيل الحصر فإنه لم يحدد الجرائم المخلة بالشرف قاصدا من ذلك أن يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع؛ فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة؛ فالشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق ونصوص القانون، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعا وتتألف كلها لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع ويتكون على أساسه ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبيح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرذيلة. (حكم المحكمة الإدارية العليا – في الطعن رقم ١١٣٤٨ لسنة ٤٦ ق. ع بجلسة ٢٠٠٣/٥/١٧م – مشار إليه في مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في الفترة من أول أكتوبر سنة ٢٠٠٢م إلى آخر سبتمبر سنة ٢٠٠٣م – السنة الثامنة والأربعون – مبدأ رقم ٩١ – ص٧٨٩)

كما طالعت اللَّجنة حكم المحكمة الإدارية العليا فيما قرره من أن الحكم الصادر من المحكمة العسكرية. وهو صادر في إحدى الجرائم العسكرية يرتب آثار الحكم الجنائي وفقًا لما جري عليه قضاء هذه المحكمة وهذا الحكم مشمول بالنفاذ ومن ثم لا تثريب علي الإدارة إذ أنهت خدمة المدعى للحكم عليه بعقوبة. (الطعن رقم ٢٢٣ لسنة ٢٧ ق. ع جلسة ١٩٨٦/١/٢٦م)

وقد استخلصت هيئة اللجنة – أن المشرع قد جعل الحكم على الموظف بحكم نهائي بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار سببا لانتهاء الخدمة وذلك لعلة مؤداها فقد الموظف العام الثقة والاعتبار اللازمين لاستمراره في شغله لوظيفته، وهذا ما جرى عليه العمل في جميع قوانين التوظف العامة والخاصة.

وحيث إنه لما غدا ما سلف، وهديًا به، ونفاذًا له، وكان الثابت من الأوراق، أن السيد /. من العاملين بديوان عام وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة بوظيفة كاتب مخازن ومشتريات ثالث – المستوى الوظيفي الثالث (ب) بمجموعة الوظائف المكتبية – وأنه بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٩م أصدرت المحكمة العسكرية للجنح حكمها في القضية رقم ٢٠١٥/٣م جنح المدعى العام العسكري بمعاقبة المعروضة حالته حضوريًا بالحبس مع الشغل والنفاذ لمدة سنة واحدة وتغريمه مبلغ خمسمائة جنيه نظير ما أسند إليه بقرار الاتهام والمؤيد بحكم المحكمة العسكرية للجنح المستأنفة بتاريخ ٢٠١٨/٨/١٤م في القضية رقم ٢٠١٨/٢م جنح ع مستأنف المدعى العام العسكري والتي تخلص وقائعها أنه في غضون شهر يناير لعام ٢٠١٥م وبجهة م م ع تقدم المعروضة حالته بشكوى مفتوحة إلى مكتب الشكاوى برئاسة الجمهورية تتضمن سرًا من أسرار الدفاع عن البلاد وهذا السر كان قد أؤتمن عليه عندما كان يعمل بجهاز المخابرات العامة الفترة من ٢٠٠٨/٦/٢١م حتى عام ٢٠١٤م ثم تم نقله لخارج الجهاز للعمل بوزارة الكهرباء، وتضمنا الحكمين المشار إليهما توافر الركن المادي للجريمة المشار إليها من إذاعة المتهم سرًا من أسرار الدفاع عن البلاد بأن أفشى السر الَّذي تحصل عليه حال عمله بجهاز المخابرات العامة من أسماء بعض الموظفين الحقيقية والكودية وأسماء بعض الوحدات وهى المعلومات التي لا يعلمها سوى العاملين بجهاز المخابرات العامة ولا يعلمها العاملين برئاسة الجمهورية وتقدمه بشكوى – والتي تقع في عدد ستة وعشرون ورقة – مفتوحة تتضمن هذه الأسرار إلى مكتب الشكاوى برئاسة الجمهورية واطلع عليها العاملون بهذا المكتب والذين لا يجب أن يعلموا هذه الأسرار الخاصة بجهاز المخابرات

العامة التي تعتبر سرًا من أسرار الدفاع عن البلاد عملا بنص المادة ١/٤٦ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١م بنظام المخابرات العامة وقد توافر القصد الجنائي العام بركنيه العلم والإرادة بعلم المعروضة حالته بأن المعلومات الَّتي ذكرها في شكواه والمقدمة لرئاسة الجمهورية هي معلومات سرية خاصة بجهاز المخابرات العامة ولا يجوز له إفشاؤها ولكن أفشى بها على الرغم من ذلك واتجهت إرادته الحرة الواعية إلى ذلك وأقر بها بالتحقيقات بإدارة المدعى العام العسكري أن هذه المعلومات الَّتي ذكرها بشكواه لا يعلمها إلا العاملين بهيئة الأمن القوميّ والمخابرات العامة الأمر الذي حدا بالمحكمة إلى إدانته عن هذا الاتهام بالعقوبة المشار إليها عالية عملا بنص المادة ٨٠أ/٢ من قانون العقوبات.

ولما كانت جريمة (إذاعة سر من أسرار جهاز المخابرات العامة) والتي اتصل علم المذكور بها بحكم عمله بهذا الجهاز سابقًا والتي أدين فيها بعقوبة مقيدة للحرية على التفصيل الوارد بحيثيات الحكمين المشار إليهما، وفي ضوء ما يحيطها من ظروف وملابسات إنما تنبئ بذاتها عن ضعف في خلق مُرتكبها وانحراف في طبعه متهاون في مسئولياته لا يعتمد عليه في أداء الواجبات والتكاليف العامة بل يخشى عليها منه لما تنطوي عليه نفسه من عدم تقدير للمسئولية علي نحو يجعله غير أهل للثقة وغير جدير بالاعتبار، ومن شأنها أن تؤكد توافر كل مظاهر الإخلال بالأمانة، ذلك أن هذا الحكم يكشف عن عدم قدرته الطبيعية على تحمل أعباء وظيفته وتبعاتها فلا يكون أهلًا لها.

ولا ينال من ذلك ما قد يثار أن إفشاء هذه الأسرار كانت بموجب حق الشكوى، إذ أنه ولئن كان المعروضة حالته قد سلك سبيل الشكوى، إلا أنه تجاوز حدود استعمال هذا الحق واتخذه أداة للإفصاح عن معلومات – ما كان ينبغي عليه الإفصاح عنها – بحسبان أن الحق في مخاطبة السلطات العامة كتابة وبالتوقيع الصريح «حق الشكوى»، له أسلوبا معينا ومسلكا خاصا ومستوى يرتفع ولا جدال عن كل ما يعد خروجا عن الضوابط «الحدود» القانونية الحاكمة لها، باعتبارها رسالة لرفع الظلم ورد الحق، متى حسن مقصدها واستقام، فإذا هي

اندفعت متناثرة إلى غير جهاتها الأصلية وسلطاتها المختصة فإنها تكون قد ضلت سبيلها وأخطأت هدفها، وفقدت سندها المشروع وانقلبت إلي فعل شائن وتصرف معيب غير مشروع يعاقب عليه القانون أيا كانت المبررات التي أوحت به والنزعات التي دفعت إليه، الأمر الذي مؤداه اعتبار الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته من الجرائم المخلة بالأمانة – تفقد مرتكبها بطبيعة الحال – الثقة والاعتبار.

فلهذه الأسباب انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: اعتبار الجريمة (محل طلب الرأي الماثل) التي ارتكبها المعروضة حالته من الجرائم المخلة بالأمانة، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٦٦٣ / ٧٣ ق، مَلَفّ الادَارَة ٢٧٣٥/١/٤، جلسة ٩ / ١٠ / ٢٠١٩)

الفتوى رقم (١٠٥): مدى اعتبار جريمة تبديد الأمانة من الجرائم المخلة بالشرف انهاء خدمة – الحكم بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار

مدي احقية موظف أدين بعدد قضايا جنح تبديد أمانة في العودة للعمل من عدمه، ومدى توافر وصف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فيما أُدين به من جرائم، والتي تحول دون عودة صاحبها للعمل، لتحقق إحدى حالات إنهاء خدمة الموظف في حقه، وفقًا للمادة (٦٩ بند ٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

استعرضت اللجنة ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة أن "القانون لم يضع تعريفا جامعا مانعا للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمكن تطبيقه بطريقة صماء في كل حالة، كما أنه لم يحدد ما يعتبره من الجرائم مخلًا بالشرف او الأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إليها بحيث تساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هى التي ينظر إليها المجتمع على انها كذلك،

ويُنظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يُعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيّ النفس ساقط المروءة، فالشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد، بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادى الأخلاق ونصوص القانون، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعا وتتآلف كلها لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع، ويتكون على أساسها ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبيح، ويميز بين الخير والشر، ويفرق بين الفضيلة والرذيلة، ومن ثم فإذا نمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتُكبت فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرًا بالثقة، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة، فمن ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلًا لتولى المناصب العامة التي تقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحليا بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق، ويتعين لإسباغ الوصف على الجريمة الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأعمال المكونة لها، ومدى كشفها عن التأثر بالشهوات وسوء السيرة والحد الذى ينعكس أثره على العمل، وغير ذلك من الاعتبارات". {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٣٠١ في ١٩٦٨/٣/٣١ بجلسة ١٩٦٨/٣/٢٠، وفتوى اللجنة الأولى لقسم الفتوى رقم ١٤٠٨ بتاريخ ١٩٧٥/٧/١٢ ملف رقم ٥٤/٢٤/٩/١٥٢}.

واستخلصت هيئة اللجنة أن تصنيف وحصر الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة هو أمر عسير المنال، وأنّه لبلوغ ذلك يلزم تقييم كل فعلٍ أو جريمةٍ على حدة، وبمراعاة الظروف والأوضاع التي تم فيها هذا الفعل أو الملابسات والبواعث الخاصة بمرتكبه، على أن مجموعةً من الجرائم توافق الفقه والقضاء على اعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف او الأمانة، منها السرقة والتزوير والنصب وخيانة الأمانة وهتك العرض.

وإذ كان الضابط في أحقيّة المعروضة حالته في العودة للعمل من عدمه، هو مدى توافر وصف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فيما أُدين به من جرائم، بلغ عددها ١٨ جنحة تبديد أمانة.

ولما كانت خيانة الأمانة من الجرائم التي تنفي عن صاحبها عفّة اليد، وتنعته باستحلال ما لغيره من حقوق، واستساغة ما ليس له، لاسيما إذا ما تكرر منه هذا السلوك، على نحوٍ ينُمّ عن إصراره على مسلكه واعتناقه واستسلامه له، وعدم رغبته – أو قدرته – على تقويم نفسه ومسك لجام نزواته، الأمر الذي استخلصت منه هيئة اللجنة أن ما أُدين به المعروضة حالته – في ضوء ما كشفت عنه الأوراق من وقائع وظروف – هو من الجرائم المخلّة بالشرف والأمانة، والتي تحول دون عودة صاحبها للعمل، لتحقق إحدى حالات إنهاء خدمة الموظف في حقه.

ولا يفوت هيئة اللجنة في هذا المقام الإشارة لما لهذا المسلك من آثار خطيرة، تتمثّل في الإضرار بمقتضيات الوظيفة العامة وكرامتها وحسن سمعتها واحترام ونزاهة القائمين عليها، كما يُشكّل معتاديه تهديدًا لحقوق وأموال ومقتنيات جهة العمل، ولحقوق المواطنين المتعاملين معها، وهو ما ارتأى معه المشرّع – في قوانين الوظيفة العامة المتتابعة – فقدان كل من يُدان بمثل هذه الجرائم لوظيفته، وهو ما ردّده في قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، بالمادة ٩٦ منه.

(اللجنة الأولي للفتوي – سجل رقم ٧٤/١١١ – جلسة ٢٠٢٠/٢/١ – ملف إدارة الفتوي لوزارة التنمية المحلية رقم ١٣/٣٤/٩٣، رقم الصادر ٢٥٥٠ بتاريخ ١٦ / ٢ / ٢٠٢٠)

الفتوي رقم (١٠٦): مدى الانضمام إلى جماعة تأسست على خلاف أحكام القانون بغرض الدعوة إلى الإضرار بالسلام الاجتماعي، وتوجيه عبارات مناهضة تتضمن الإساءة والتحريض ضد القوات المسلحة والشرطة والنظام القائم والاشتراك في تجمهر بغرض التأثير على السلطات في أعمالها وتعطيل تنفيذ القوانين وإحراز مطبوعات تتضمن ترويجا لقلب نظم الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وإشاعة بيانات مغرضة من شأنها تكدير الأمن العام وإلحاق الضرر بالمصلحة العامة تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة وما استقرت عليه أحكام محكمة النقض من أن المقصود من كون الحكم نهائيا في تطبيق حكم المادة (٤٦٠) من قانون الإجراءات الجنائية سالف الذكر هو ألا يكون قابلا للمعارضة أو الاستئناف ولو كان قابلا للطعن بالنقض أو طعن فيه بالنقض بالفعل، والنص المشار إليه لا يسرى إلا على الأحكام الصادرة في الجنح والمخالفات، ولا ينطبق على الأحكام الصادرة في مواد الجنايات والتي تكون الأحكام الصادرة فيها واجبة التنفيذ فور صدورها حضوريه كانت أم غيابية.

كما استظهرت هيئة اللجنة أن قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ومن بعده القانون الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة المدنية قد رتبا على صدور حكم على الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، اتخاذ إدارة الموارد البشرية بالجهة الإدارية الإجراءات اللازمة نحو عرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، ولم يضع القانون تعريفًا جامعًا مانعًا للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، أو التي تفقد الموظف الثقة والاعتبار حتى يمكن تطبيقه بطريقة صماء في كل حالة، كما أنه لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلًا بالشرف والأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث يساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة هى تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار

ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة، فإن تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف والأمانة، وتنتهى بها خدمة الموظف بقوة القانون، وقد انتهت هيئة اللجنة الثالثة في إفتاءها السابق إلى أن الجريمة التي ارتكبها المعروضة حالته على التفصيل الوارد بحيثيات الأحكام الصادرة ضده، وفى ضوء ما يحيطهما من ظروف وملابسات، وأيًا ما كان الرأي في توصيفها على الصعيد السياسي، إنما تنبئ بذاتها عن ضعف في خلق مرتكبها وانحراف في طبعه تأثرًا برغبات وأهداف سياسية، فاتبع هواه وميله السياسي وتعصبه إلى جماعة إرهابية تهدف إلى إشاعة الفوضى في ربوع البلاد وبث الفزع في نفوس الآمنين المطمئنين من المواطنين، وهو الأمر الذى ينم عن تجرده من خصال الأمانة واستقامة الخلق ويجعله غير جدير بالثقة الواجب توافرها فيمن يشغل مثل مركزه الوظيفي، بما يجعل بقاءه في وظيفته متعارضًا مع مقتضيات شغلها وذلك على النحو المبين تفصيلا بفتوى اللجنة الثالثة رقم ٥٠٤ بتاريخ ٢٠١٦/٥/٥ ملف رقم ٧٠/٣٣ ق بجلسة ٢٠١٦/٤/٦

واستعرضت اللجنة ما بات مستقرًا عليه في إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، بأن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلًا بالشرف أو الأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة، فإذا نمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السير، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة وتنتهي بها الخدمة بقوة القانون. وإن لم تنم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون. (فتوى

رقم ٣٠١ في ١٩٦٨/٣/٣١–الموسوعة الإدارية الحديثة–الجزء رقم "٦"–قاعدة رقم "٧٠"–ص٢٢٣ وما بعدها).

كما تبين للجنة أن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على إنه " وإن كان المشرع لم يحدد أسبابًا لفقدان حسن السمعة والسيرة الحميدة على سبيل الحصر وأطلق لجهة الإدارة المجال في ذلك التقدير تحت رقابة القضاء الإداري الذى استقرت أحكامه على أن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هى مجموعة من الصفات والخصائص التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قالة السوء وما يمس الخلق، ومن ثم فهي لصيقة بشخصه ومتعلقة بسيرته وسلوكه وتعتبر من مكونات شخصيته" [حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٥٥١٩ لسنة ٦١ ق. ع جلسة ٢٠١٥/١٠/٧]

كما استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على إن " المشرع اعتبر خدمة العامل منتهية إذ حكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين المنظمة لذلك، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، فإذا كان الحكم صادرًا على العامل لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء خدمة العامل إلا أن تقدر لجنة شئون العاملين بقرار مسبب منها تستظهر فيه ما أورده الحكم من أسباب وما انطوت عليه الواقعة المسندة للعامل من اعتبارات تذر بقاءه في الوظيفة متعارضًا مع مقتضياتها أو متصادمًا مع طبيعتها لما يشكله مسلكه من خطورة أو اعوجاج يستلزم إبعاده عنها، ولازم ذلك ومفاد أن الأصل أن الحكم الجنائي الصادر في شأن العامل لا يؤدي إلى إنهاء خدمته إذا كان قد صدر للمرة الأولى، والاستثناء أن يرتب هذا الأثر بالضوابط والمعايير الواردة بالنص والتي تعملها لجنة شئون العاملين خاضعة في ذلك لرقابة القضاء الإداري. ولما كان الأصل أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فيه، فمن ثم وجب ألا يكون الحكم الجنائي مجردًا مدعاة لإنهاء خدمة العامل إذا كان قد صدر عليه لأول مرة إلا أن تتوافر في شأنه الضوابط والمعايير الواردة بالنص المذكور، والحكمة من ذلك هي أن المشرع لم يشأ حال صدور الحكم الجنائي على العامل لأول مرة أن يجمع عليه همين هم

العقوبة الجنائية وهم ضياع مستقبله الوظيفي بإنهاء خدمته إلا أن تنطق ظروف الحال وتنبئ عن خطورته على الوظيفة التي يتقلدها فعندئذ يكون ثم وجه المبرر لإنهاء الخدمة.

المشرع استلزم لصحة قرار إنهاء الخدمة حال صدور حكم جنائي ضد العامل طبقًا للنص المتقدم ليس فحسب مجرد إيراد سبب القرار بمحضر لجنة شئون العاملين المختصة بل استلزم ذكر المبررات والأسانيد التي خلصت منها اللجنة من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إلى قيام التعارض بين بقاء العامل في وظيفته ومقتضيات تلك الوظيفة وطبيعة العمل المسند إلى العامل، فإن لم يستقم القرار على هذا النحو افتقد اجراءًا شكليًا جوهريًا استلزمه القانون، مما يذره حريًا بإلغائه "". حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم٤٢٨٢لسنة ٥٠ق. ع – جلسة ٢٠١٠/١/٢٣ ".

ومن حيث أنه من المستقر عليه، في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن "المشرع في قانون العقوبات وأن كان قد حدد الجنايات على سبيل الحصر، فإنه لم يحدد الجرائم المخلة بالشرف قاصدا من ذلك أن يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المرؤة، فالشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة من المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق ونصوص القانون، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعا وتتألف كلها لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع، ويتكون على أساس ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبيح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرزيلة". "يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٣٤٨لسنة ٤٦ق–ع– بجلسة ٢٠٠٣/٥/١٧م".

كما تبين للجنة أن قضاء المحكمة الإدارية العليا جرى على إنه من المقرر أن الجريمة المخلة بالشرف هى التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة وغنى عن البيان أن ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلا لتولى المناصب العامة التي تقتضى فيمن يشغلها التحلي بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق. [حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٢٩٢ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢٧]

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه: "ومن حيث إنه من المسلم به أن حسن السمعة هو من الصفات المطلوبة في كل موظف عام – إذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري، وهو على هذا الوجه شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها، فإذا فقد الموظف هذا الشرط فللجهة الإدارية إنهاء خدمته لهذا السبب حتى ولو كان فقدانه حسن السمعة نتيجة أفعال ارتكبها الموظف وجوزي عنها تأديبيًا أو جنائيًا، وذلك لاختلاف السبب الذى يقوم عليه كل من العقاب وإنهاء الخدمة لسوء السمعة، فالعقاب مبناه وسببه مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها أو ارتكابه فعلا يحرمه القانون، أما إنهاء الخدمة لسوء السمعة فسببه وسنده من القانون لفقدان الموظف شرطًا من شروط التعيين" [حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٢٤ لسنة ٣٧ ق. ع جلسة ١٩٩٥/٦/١٣]

ومن حيث انه ولما كان الثابت من الأوراق أن الجرائم التي ارتكبها المعروضة حالتيهما على التفصيل الوارد بحيثيات الأحكام المشار إليها، وفي ضوء ما يحيطها من ظروف وملابسات– وأيًا ما كان وجه الرأي في توصيفها على الصعيد السياسي– إنما تنبئ بذاتها عن ضعف في خلق مُرتكبها وانحراف في طبعه تدثرًا برغبات وأهداف سياسية، فاتبع هواه وميله السياسي وتعصبه إلى جماعة تهدف إلى إشاعة الفوضى في ربوع البلاد وبث الفزع في نفوس الآمنين المطمئنين

من المواطنين في سبيل تحقيق أهداف دنيوية زائلة، فَضَلَ عن الجادة وانحرف عن سواء السبيل، واتخذ من جريمته– وكما يبين من حيثيات الأحكام الجنائية الصادرة ضد المعروضة حالتيهما – أداة للتعبير عن رأيهما، وهو أمر تلفظه الشرائع جميعها، والتي تُعلي من قيمة وقدر حق الإنسان في الحياة والأمن على ما عداه من حقوق أخرى، وتُحيطه بسياج من الحماية والرعاية، الأمر الذي يَنُم عن تجرد المعروضة حالتيهما من خصال الأمانة واستقامة الخلق، ويجعلهما غير جديرين بالثقة الواجب توافرها فيمن يشغل مثل مركزهما الوظيفي، ولا ريب في أن من ينحدر إلى هذا المستوى المسلكي المذموم بما طوي عليه من تهديد للسلم والأمن الاجتماعي، لا يكون أهلًا لتولي المناصب العامة أو الاستمرار في شغلها، أو أمينًا في موقعه الوظيفي على مقدرات هذا الوطن، الأمر الذي خَلُصت معه هيئة اللجنة إلى اعتبار الجرائم التي ارتكبها المعروضة حالتيهما من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

ولا ينال من ذلك وجود طعن بالنقض على أيًا من الأحكام المذكورة، فذلك مردود بأن المقصود من كون الحكم نهائيا في تطبيق حكم المادة (٤٦٠) من قانون الإجراءات الجنائية سالف الذكر هو ألا يكون قابلا للمعارضة أو الاستئناف ولو كان قابلا للطعن بالنقض أو طعن فيه بالنقض بالفعل.

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى اعتبار الجرائم (محل طلب الرأي الماثل) التي ارتكبها المعروضة حالتيهما من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٥٣٥ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ١٩٠٠/١/١٧، جلسة ١٢ / ١٢ / ٢٠١٨)

الفتوى رقم (١٠٧): أثر العفو عن العقوبة الأصلية والتبعية في صلاحية الموظف لشغل الوظيفة العامة

استظهرت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى ان المشرع بموجب قانون التعليم وتعديلاته حدد طريقة شغل وظيفة " معلم مساعد " بأن جعلها بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم، وعلى المتعاقد خلالها أن يحصل على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم فإذا لم يحصل على تلك الشهادة خلال المدة المذكورة انتهى عقده تلقائيًا دون حاجه لأى إجراء، كما سرى أحكام الباب السابع من قانون التعليم وهو بعنوان " أعضاء هيئة التعليم " على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس ومن ضمنهم شاغلي وظيفة " معلم مساعد "، ونص على أن تسرى أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في ذلك الباب، وقد ألغى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه فأصبح المخاطبين بنصوص قانون التعليم يخضعون لقانون الخدمة المدنية فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون التعليم.

وقد عدد قانون الخدمة المدنية حالات إنهاء خدمة العامل على سبيل الحصر ومن بينها الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

ومن ناحية أخرى فقد بين قانون العقوبات الحقوق والمزايا التي يتم حرمان المحكوم عليه بعقوبة جناية منها ومن بينها القبول في أي خدمة في الحكومة مباشرةً أو بصفة متعهد أو ملتزم أيًا كانت أهمية الخدمة، إلا أنه نص على أن العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقررة قانونًا، وربط بين سقوط الآثار الجنائية والعقوبات التبعية وبين النص عليها صراحةً في قرار العفو، بما مؤداه أن النص في قرار العفو على شموله العقوبات التبعية، يستتبع بحكم اللزوم سقوط تلك العقوبات وما يترتب عليها من آثار.

وبتطبيق ما تقدم على الموضوع المعروض، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالاتهم تم التعاقد معهم بتاريخ ٢٠١٢/٣/١ لشغل وظيفة معلم مساعد بإدارة سمسطا التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة بنى سويف، وتم حبسهم احتياطيًا على ذمة القضية رقم ٨٦١٥ لسنة ٢٠١٥ جنايات الأزبكية والمقيدة برقم ٤١٦٣ لسنة ٢٠١٣ كلى شمال القاهرة بتهمة التجمهر وحمل السلاح، وحكم عليهم بجلسة ٢٠١٧/٩/١٨ حضوريًا بمعاقبة كلٍ منهم بالسجن المشدد لمدة خمس سنوات ومراقبة الشرطة لمدة مساوية، وبتاريخ ٢٠١٨/٨/١٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٨ بالعفو عن العقوبتين الأصلية والتبعية المحكوم بها على كل منهم، وكان المقرر في قانون العقوبات أن قرار العفو عن العقوبات المقررة للجنايات بحسب الأصل لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة (٢٥) منه طالما لم ينص في قرار العفو على ذلك، وكان قرار رئيس الجمهورية الصادر بالعفو عن المعروضة حالاتهم قد شمل العقوبة الأصلية والتبعية، ومن ثم لا يوجد ما يمنع قانونًا من عودة كل منهم إلى وظيفته كمعلم مساعد بإدارة سمسطا التعليمية.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى أنه لا يوجد ما يمنع قانونًا من تسلم كل من المعروضة حالاتهم لعمله في وظيفة معلم مساعد بإدارة سمسطا التعليمية.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى رقم، بتاريخ، ملف اللجنة رقم ٦٢ / ٧٣ ق، ملف الإدارة ٤٣٨/٩/١٨، جلسة ٢٧ / ٤ / ٢٠١٩)

الفتوى رقم (١٠٨): مدى جواز إعادة الموظف المحكوم عليه بعقوبة جنحة في جريمة إحراز سلاح بدون ترخيص للعمل بعد قضاء فترة العقوبة

استظهرت اللجنة الثانية لقسم الفتوى ان المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨– قبل إلغائه بقانون الخدمة المدنية المُشار إليه – جعل من الحكم على العامل بعقوبة جناية في إحدى الجرائم

المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سببًا لإنهاء خدمته. وذلك بحسب الأصل، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل المقرر في حالتين: الأولى: إذا صدر الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ، فإنه لا يؤدي إلى إنهاء خدمة العامل، والثانية: إذا كان الحكم الجنائي قد صدر على العامل لأول مرة فإنه لا يؤدي إلى إنهاء خدمته أيضًا إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة التي أدين العامل من أجلها إن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل، أما قانون الخدمة المدنية فقد أستن حكمًا مغايرًا بشأن من يحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، بأن ألزم إدارة الموارد البشرية أن تعرض آمره على السلطة المختصة لإصدار قرار بإنهاء خدمته. كما أن المشرع بقانون العاملين المدنيين بالدولة قد ساوى بين حبس العامل احتياطيًا وحبسه تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي من حيث الأثر المترتب على أي منهما بشأن الوقف عن العمل واستحقاق الأجر، فنص على أن يُوقف العامل بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، ويُوقف صرف نصف أجره على أن يُعرض الأمر عند عودته إلى عمله عقب انتهاء مدة حبسه على السلطة المختصة، لتُقرر ما يُتبع بشأن مسئوليته التأديبية، فإذا اتضح عدم مسئوليته صُرف له نصف أجره الموقوف صرفه، كما ساوى المشرع بينهما في قانون الخدمة المدنية، فيما يخص الوقف عن العمل بقوة القانون حال حبس الموظف احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، بيد أنه استحدث حكمًا مغايرًا بشأن المعاملة المالية لهذا الموظف، حيث قرر حرمانه من نصف أجره، واستصحابًا لطبيعة هذا الحكم سكت المشرع عن النص على إلزام جهة العمل رد نصف الأجر المحروم منه حال الحكم ببراءته، وعدم ثبوت مسئوليته التأديبية عما نُسب إليه، الأمر الذى يكشف عن اتجاه إرادة المشرع في قانون الخدمة المدنية، إلى عدم أحقية الموظف الذى يُحبس احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، في صرف نصف أجره المحروم منه، أما وقف

صرف نصف الأجر وفقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه في المجال الزمنى للعمل به، فكان بمثابة تأجيل استحقاقه إلى حين عودة العامل إلى عمله والوقوف على مدى مسئوليته التأديبية عن الواقعة التي تم حبسه بشأنها، وأما بالنسبة لحالة حبس العامل تنفيذًا لحكم جنائي نهائي فقد أستصحب المشرع ذات أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة المنظمة لها بقانون الخدمة المدنية، بأن يُحرم العامل من كامل أجره عن فترة حبسه. وأن نقض الحكم النهائي بحبس العامل وإعادة محاكمته يترتب عليه اعتبار هذا الحكم كأن لم يكن، وبالتالي يكون العامل في هذه الحالة شأنه شأن المحكوم عليه بالحبس بحكم غير نهائي.

ولما كان من المسلم به في مجال الوظيفة العامة أن مدة وقف العامل عن عمله – بقوة القانون – بسبب حبسه لتنفيذ حكم جنائي نهائي تستنزل حتما من مدة خدمته. لكونه خلال مدة الوقف لا يتحمل بأعباء وواجبات الوظيفة وبالتالي فليس له التمتع بحقوقها ومزاياها، ومنها اتصال مدة خدمته، وأن الحبس نفاذًا لحكم قضائي جنائي قاطع في دلالته علي تأثيم العامل وأدانته جنائيًا، له من الآثار التي يجب ألا تنحسر تمامًا عقيب الإفراج عنه بعد قضاء مدة العقوبة وإنما يجب أن تلاحقه وترنو عليه، وذلك بأن تستنزل مدة الحبس المؤثم بقضاء نهائي في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة من مدة خدمته، لما لمدة الحبس المؤثم من طبيعة خاصة لا يمكن معها أن ترقي إلي حد اعتبارها مدة خدمة فعلية، لكون العامل لم يضطلع أصلًا – خلالها – بأعباء وواجبات الوظيفة، ومن ثم فلا يحق له – صدأ وعدلًا – أن يستجمع حقوقها ومزاياها شاملة اتصال مدة خدمته عن مدة الحبس، وأن العامل بتقديمه طلب العودة إلي العمل يكون قد وضع نفسه تحت أمرة جهة العمل ومكنها من استدعائه وتكليفه بواجبات وظيفته، فإذا تراخت جهة العمل في إعادته للعمل فإن ذلك لا يخل بحقه في العودة منذ تقديمه الطلب ولا يخل من استحقاقه ما يقابل أجره عن تلك المدة حتى قبول عودته.

وحيث أن المُستقر عليه فقهًا وقضاءً وإفتاءً، أن القاعدة العامة في تطبيق القانون هى الأثر الفوري، لها وجهان: أولهما سلبى: يتمثل في انعدام الأثر الرجعى

للقانون وثانيهما إيجابي: ينحصر في الأثر المباشر له، فالقانون الجديد لا يحكم المراكز القانونية التي تم تكوينها، أو انقضاؤها قبل نفاذه، فلا يجوز أن يرجع أثره إلى الماضي ليحكم مراكز أنتجت آثارها وفق أحكام القانون القديم، أما الأثر المباشر للقانون فإنه يعنى بدء تطبيقه من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله ولكن كذلك على الأوضاع القانونية التي بُدئ في تكوينها، أو انقضائها في ظل الوضع القديم ولم يتم هذا التكوين، أو الانقضاء إلا في ظل القانون الجديد، وأن النطاق الذى يُمكن أن يرتد إليه الأثر الرجعى للقاعدة القانونية هو ذلك الذى تُعدل فيه هذه القاعدة من مراكز قانونية لم تتكامل حلقاتها ولم تبلغ غايتها النهائية، فإذا اكتمل تكونها خضعت لأحكام وقواعد القانون القديم، كما أن المُستقر عليه – فقهًا وإفتاءً وقضاءً – أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، فمركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانونى عام يجوز تغييره في أي وقت، الأمر الذى يتعين معه استدعاء الأحكام التي تضمنها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الخدمة المدنية المُشار إليهما، كلٌّ في المجال الزمنى للعمل به حسب تاريخ الواقعة المُستطلع الرأي بشأنها.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان البين من الأوراق، أن المعروضة حالته كان يعمل بوظيفة. وبتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٦ صدر ضده الحكم في القضية رقم. لسنة. جنايات مشتول السوق والمقيدة برقم. لسنة. جنايات كلى جنوب الزقازيق بمعاقبته بالسجن لمدة خمس سنوات وتغريمه خمسة آلاف جنيه لإحرازه سلاح ناري مششخن وذخائر، – خلال المجال الزمنى للعمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – وبتاريخ ٢٠١٥/١١/٥ صدر القرار رقم ٨٣٩٨ لسنة ٢٠١٥ متضمنًا إنهاء خدمته لصدور حكم جنائي نهائي ضده، واثناء تنفيذه للعقوبة المقضي بها، قام بالطعن بالنقض على الحكم الصادر ضده، وقضت محكمة النقض بقبول طعنه ونقض الحكم المطعون فيه وإعادة القضية إلي محكمة جنايات الزقازيق لتحكم فيها من جديد دائرة أخرى، وبإعادة محاكمته أصدرت

المحكمة حكمها بتاريخ ٢٠١٨/٥/٩ بمعاقبته بالحبس لمدة سنة مع الشغل، وإذ نفذ العقوبة خلال مدة حبسه احتياطيًا من ٢٠١٤/٩/٢٥ إلي ٢٠١٥/٩/٢٥ فتم الإفراج عنه، فتقدم بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٠ بطلب لعودته لعمله – خلال المجال الزمنى للعمل بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية – ووفقا للمستقر عليه بإفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع أن نقض الحكم النهائي بحبس العامل وإعادة المحاكمة يترتب عليه اعتبار الحكم كأن لم يكن، ويكون العامل شأنه شأن المحكوم عليه بالحبس بحكم غير نهائي، وتغدو فترة حبسه من تاريخ بدء تنفيذ الحكم النهائي بحبسه إلى تاريخ الإفراج عنه في حكم المحبوس احتياطيًا وكأنه على ذمة إجراء جنائي متخذ ضده إلا إذا تبين أنه كان محبوسًا خلالها تنفيذًا لعقوبة مقضى بها بحكم قضائي نهائي، فأن الحكم القضائي النهائي القاطع بدلالته على تأثيم وإدانة العامل تمتد آثاره عقب الإفراج عنه، وأن مدة الحبس المؤثم لما لها من طبيعة خاصة لا يمكن اعتبارها مدة خدمة فعليه وتستنزل من مدة خدمة العامل، وحيث أن المعروضة حالته قد أنهيت خدمته لصدور حكم جنائي نهائي ضده، ولئن تم نقض هذا الحكم وأعيدت محاكمته وقضي بحبسه لمدة سنة مع الشغل واضحت العقوبة المقضي بها عليه والمقيدة للحرية ليست من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة التي تستوجب إنهاء الخدمة، فمن ثم يجوز النظر في أمر عودته لعمله، وحيث أنه ظل محبوسًا احتياطيًا على ذمة حكم محكمة جنايات الزقازيق المنقوض لمدة تزيد عن مدة العقوبة المقضي بها عليه نهائيًا، وكانت تلك المدة تشمل مدتين، إحداهما: مدة الحبس الاحتياطي فتلك يستحق عنها نصف أجره كما تحتسب له ضمن مدة خدمته الفعلية، والأخرى: مدة الحبس المؤثم تنفيذًا للحكم القضائي النهائي القاطع الدلالة – والمقدرة بسنة مع الشغل – فتلك تستنزل من مدة خدمته الفعلية، كما لا يستحق عنها أجرًا.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٥٠٧ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٢٠١٢/٢٩/٢٣، جلسة ١٢ / ١ / ٢٠١٩، رقم الصادر ١٠٦٢ بتاريخ ٢٤ / ٢ / ٢٠١٩)

الفتوى رقم (١٠٩): مدى وجوب انهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بعقوبة جناية

استظهرت اللجنة الثانية لقسم الفتوى ان المشرع في قانون الخدمة المدنية جعل من الحكم على الموظف بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار سببًا من أسباب إنهاء خدمته، وفقًا للقواعد والإجراءات التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، والتي أوجبت على إدارة الموارد البشرية في حالة الحكم على الموظف بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، عرض الأمر على السلطة المختصة لإصدار قرار بإنهاء خدمته.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان البين من الأوراق، أن المعروضة حالته يعمل. بوظيفة. وبتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٢ صدر ضده الحكم في القضية رقم. لسنة. جنايات شرق التفريعة والمقيدة برقم. لسنة. جنايات كلى بورسعيد بمعاقبته بالسجن المشدد لمدة خمس سنوات وغرامة خمسون ألف جنيه، ولما كان الحكم النهائي الصادر ضده بعقوبة جناية، فإنه يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تلتزم بدورها المقرر لها قانونًا وتقوم بعرض أمره على السلطة المختصة لإصدار قرار بإنهاء خدمته.

لـــذلك: أنتهى رأى اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى وجوب قيام إدارة الموارد البشرية بعرض أمر المعروضة حالته على السلطة المختصة لإصدار قرار بإنهاء خدمته، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٣٧٣ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ١٩٩٨/٢٩/٢٣، جلسة ٢٧ / ١٠ / ٢٠١٨، رقم الصادر ٨٧٩ بتاريخ ١٢ / ١١ / ٢٠١٨)

الفتوي رقم (١١٠): مدى جواز إنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بتهمة التظاهر بدون تصريح

استظهرت الجمعية العمومية أن الحقَّ في التظاهر وإبداء الرأي، هو حقٌّ مشروع، طبقًا لنص المادة (٧٣) من الدستور، وفي نطاق الضوابط التي أقرَّها القرار بقانون رقم ١٠٧ لسنة ٢٠١٣ بتنظيم الحق في الاجتماعات العامة والمواكب والتظاهرات، مادام منبتّ الصلة بالفوضى والغوغائية، والهتافات الخارجة التي من شأنها تعريض الأشخاص والمنشآت والممتلكات للخطر، ولا تدعو إلى التخريب والفساد، وأوجب المشرع على من يريد تنظيم اجتماع عام أو تسيير موكب أو تظاهرة أن يخطر كتابة بذلك قسم أو مركز الشرطة الذي يقع بدائرته مكان الاجتماع العام أو مكان بدء سير الموكب أو التظاهرة، ويعاقب كل من خالف الحظر بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنين، وبالغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أيضًا أن المشرع في المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ قد حدّد الحالات التي تنتهى بها خدمة الموظف، ومن بينها الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، وناط باللائحة التنفيذية بيان قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة في هذه الحالة بعرض أمره على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرارها بإنهاء خدمته، وأما في حالة أن الحكم الجنائي لم يكن من شأنه إنهاء خدمة الموظف، فيُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع في شأن مسئوليته التأديبية.

واستعرضت الجمعية العمومية سابق إفتائها بأن القانون لم يضع تعريفا جامعا مانعا للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة حتى يمكن تطبيقه بطريقة صماء في كل حالة، كما أنه لم يحدد ما يعتبره من الجرائم مخلًا بالشرف أو الأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة هي تلك

التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار، ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة، فإن تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة، وتنتهي بها خدمة الموظف بقوة القانون وإن لم تنمّ عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة، وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون، ومن ثم يتعين لإسباغ هذا الوصف على الجريمة كذلك، الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأعمال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثر بالشهوات وسوء السيرة، والحد الذي ينعكس أثره في العمل وغير ذلك من الاعتبارات، وأنه نظرًا إلى الأثر الخطير الذي يترتب على اعتبار جريمة معينة مخلة بالشرف، إذ سوف تؤدي إلى إنهاء علاقة العامل بالدولة، فإنه يجب التردد في إعطائها هذا الوصف ما لم تكن حقيقة من البشاعة والقبح بحيث يصير بعدها من غير المقبول عُرفًا أن يظل العامل في الخدمة.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته السيد/. من العاملين. وأن النيابة العامة قد أسندت إليه وآخرين تهمة المشاركة في تظاهرة غير مصرح بها واستعراض القوة والتلويح بالعنف واستخدامها ضد المواطنين والمارة والإخلال بالأمن والنظام العام، وبجلسة ٢٠١٧/١١/٢٥ صدر الحكم في القضية رقم. لسنة. جنح منيا القمح، المقيدة برقم. لسنة. جنح أمن دولة طوارئ، بمعاقبته "حضوريا" بالحبس لمدة سنتين مع الشغل وتغريمه مبلغ خمسين ألف جنيه مصري عن تهمة التظاهر بغير تصريح، وبراءته من تهمة استعراض القوة، وأثناء قضاء مدة العقوبة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٢ لسنة ٢٠١٩ بالعفو عن العقوبة أو ما تبقى منها له وآخرين، وعقب الإفراج عنه تقدم بتاريخ ٢٠١٩/٧/١ بطلب إلى الجهة الإدارية للعودة إلى العمل، ولما كانت المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ والمادة

(١٧٩) من اللائحة التنفيذية له، قد اشترطتا لعرض أمر الموظف على لجنة الموارد البشرية لإنهاء خدمته أن يكون هناك حكم بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، ولما كان الحكم الجنائي الصادر ضد المعروضة حالته قضى ببراءته من تهمة استعراض القوة وبمعاقبته بالحبس لمدة سنتين عن تهمة التظاهر بغير تصريح، ولما كان الفعل المعاقب عليه (التظاهر بدون تصريح)، وكان التظاهر من الحقوق التي كفلها الدستور ونظم القانون استعمال هذا الحق وتطلب الحصول على تصريح، واعتبر التظاهر بغير تصريح جريمة يعاقب عليها، ومن ثم فإن مخالفة الشروط والضوابط المتعلقة باستعمال الحق في التظاهر لا ترقى إلى مرتبة الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، إذ إن الجرم المترتب على مخالفة قانون التظاهر بطبيعته لا يحمل صفات الجريمة المخلة بالشرف والأمانة من ضعف الخلق أو انحراف الطبع ودناءة النفس أو سقوط المروءة أو التأثر بالشهوات والنزوات– ما دام لم يقترن بوقائع أخرى تجعله مخلا بالشرف والأمانة، وهو ما لا يتوافر في شأن المعروضة حالته فضلًا عن صدور قرار رئيس الجمهورية المشار إليه بالعفو عن العقوبة، فمن ثم لا يكون هناك محل لعرض أمر المعروضة حالته على لجنة الموارد البشرية للنظر في إنهاء خدمته، وإنما يُعرض أمره على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع في شأن مسئوليته التأديبية، ومن ثم لا يجوز للجهة الإدارية إنهاء خدمة المعروضة حالته وفقًا لحكم المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها سلفا.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز إنهاء خدمة السيد/. من العاملين بمركز ومدينة منيا القمح، طبقًا لحكم المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٥٨٧، بتاريخ ٢٠٢٠/٨/٢٤، جلسة ١١ / ٧ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢١٠١/٤/٨٦)

الفتوي رقم (١١١) انهاء خدمة، تزوير في محرر رسمي – مدى جواز عودة موظف اتهم في قضية لارتكابه تزوير في محرر رسمي وتقليد خاتم شعار الجمهورية واستعمال محرر مزور والاستيلاء علي مبلغ مالي بطرق احتيالية عوقب بالحبس لمدة سنة وامرت بإيقاف عقوبة الحبس المقضي بها لمدة ثلاث سنوات

استعرضت اللجنة الثانية للفتوي أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والذي تنص المادة (٦٤) منه على أن: " كل موظف يحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي يوقف عن عمله بقوة القانون مدة حبسة ويحرم من نصف أجرة إذا كان الحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذًا لحكم جنائي نهائي. وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يعرض أمره عند عودته إلي عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع في شأن مسئوليته التأديبية" وتنص المادة (٦٩) منه على أن " تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

٩ – الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

واستعرضت اللجنة اللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧، والتي تنص المادة (١٧٩) منها على أن " إذا حكم على الموظف حكم نهائي بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على ال سلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته".

كما استعرضت اللجنة ما تواتر عليه قضاء وإفتاء مجلس الدولة من أن: " جريمة التزوير في محرر رسمي من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والمفقدة للثقة والاعتبار، والتي تفقد الموظف العام صلاحية شغل الوظيفة العامة".

ولما كان ذلك وكان الحكم الجنائي سالف الذكر حكمًا نهائيًا صادر بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة استقر بشأنها قضاء وإفتاء مجلس الدولة على أنها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والمفقدة للثقة والاعتبار، كما تفقد الموظف العام صلاحية شغل الوظيفة العامة، ومن ثم فإن المعروضة حالته ينطبق بشأنه نص المادة ٩/٦٩ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة ١٧٩ من لائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧، وتغدو خدمته إعمالًا لذلك منتهية وجوبيًا، ويضحى متعينا على إدارة الموارد البشرية بجهة عمله أن تعرض امره على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بذلك وفقًا لنص المادتين سالفتي الذكر.

(اللجنة الثانية للفتوى، سجل اللجنة ٧٤/٣٧٠، جلسة ٢٠٢٠/٧/٢٥، ملف إدارة الفتوى لوزارات الصحة والأوقاف وشئون الأزهر رقم ٢٠١٩/٧/١٥ رقم الصادر ٢٦٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٢٦)

المادة ٧٠ (المعاش المبكر)

للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقًا لما تحدده اللائحة التنفيذية، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي:

١- إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عامًا ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة، فيعتبر مُرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافًا إليها خمس سنوات.

٢- إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عامًا، فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة

اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافًا إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل.

ولا يجوز تعيين من يُحال للمعاش المبكر وفقًا لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون.

الفتوى رقم (١١٢): بشأن مدي أحقية الطبيب/. والطبيب/. الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والمنتهية خدمتهما بالاستقالة وفقًا لأحكام المادة ٧٠ من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، في صرف المعاش المقرر لهما عقب انتهاء خدمتهما، وعن مدة اشتراكهما وفقًا لأحكام هذا القانون.

استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن المشرع قرر نفاذ أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه علي العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام، وغيرهم من الفئات المحددة بالمادة الثانية من القانون المذكور، وشمل القانون عدة أنواع من التأمين في مقدمتها تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وجعل المشرع التأمين المقرر بمقتضي أحكام هذا القانون- على مختلف صوره- إلزاميًا. وناط بصندوق التأمين المختص تسوية المستحقات التأمينية للمؤمن عليه حال انتهاء خدمته، وأداء هذه المستحقات من موارد الصندوق المنصوص عليها في المادة (٧)، ومن بينها الاشتراكات (الحصص) التي يلتزم بها صاحب العمل والمُؤمن عليه والخزانة العامة للدولة، وحدد المشرع حالات استحقاق المعاش في المادة ١٨ منه، والتي تضمنت في البند ٥ منها- المعدل بالقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ٢٠١٤- حالات استحقاق المعاش لغير الأسباب المنصوص عليها في البندين (١) و(٣) من تلك المادة، والتي يندرج تحتها حالات انتهاء الخدمة للاستقالة بناء على طلب المؤمن عليه (المعاش المبكر)، واشترط المشرع لاستحقاق المعاش في

هذه الحالة علاوة على طلب صرف المعاش، توافر مدة اشتراك فعلية لا تقل عن ٢٤٠ شهرًا، وألا يكون المُؤمن عليه خاضعًا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في تاريخ تقديم طلب الصرف، فإذا توافرت تلك الاشتراطات نشأ المركز القانوني للمؤمن عليه في استحقاق هذا المعاش اعتبارًا من أول الشهر الذى قدم فيه طلب الصرف، فيصير – تبعًا لذلك– حقًّا له ودينًا في ذمة الهيئة لا يجوز حرمانه منه لأي سبب من الأسباب.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع استهدف من قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومَن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ تأمينهم ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة حتى سن الخامسة والستين، مقررًا شمول هذا التأمين عدة فئات من بينهم المشتغلون بالمهن الحرة، ناصًّا على إلزامية هذا التأمين، ورغبة من المشرع في تفادي الازدواج التأميني فقد قرر عدم سريان أحكام هذا القانون على طائفة المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي، وأصحاب المعاشات المستحقين وفقًا لأحكام تلك القوانين، وأجاز لهم– في الوقت ذاته– طلب الانتفاع بأحكامه، متي توافرت فيهم شروط تطبيقه، وفي تلك الحالة تدخل مدد التأمين التي أدوا عنها الاشتراكات التأمينية؛ وفقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ضمن مدد اشتراكهم في التأمين الخاضعين لأحكامه.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها بجلسة ٢٠١٨/١١/٢٨ (ملف رقم ٣٨٨/٢/٨٦)، من أن المشرع أعاد تنظيم نظام المعاش المبكر بموجب المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، حيث وضع له شروطًا تمثلت في بلوغ العامل سن الخمسين، وألا يكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية وقت تقديم طلبه، وأن تجاوز مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عامًا، ولم يخول المشرع الجهة الإدارية سلطة تقديرية في قبول طلبه بل أوجب عليها الاستجابة لطلبه نزولا على رغبته وفقًا لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه، وعلى نحو جعله سبيلًا خاصًّا للاستقالة من الخدمة. ونظم

المشرع الحقوق التأمينية المترتبة على تقديم طلب المعاش المبكر، والتي تختلف عن الحقوق التأمينية المترتبة على تقديم العامل استقالته بالطريقة العادية، متخذًا من سن العامل معيارًا تتحدد على أساسه تلك الحقوق. فتسوى الحقوق التأمينية للعامل الذى جاوز سن الخامسة والخمسين على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافًا إليها المدة المتبقية لبلوغه السن القانونية للإحالة إلى المعاش أو خمس سنوات أيهما أقل. وقد حظر المشرع تعيين من يُحال إلى المعاش وفقًا لحكم تلك المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما تواتر عليه إفتاؤها من أن المعاش إنما ينشأ من القانون مباشرة، وأنه أمام صراحة نص المادة (٤٤) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ووضوح عباراته التي تقضي بعدم جواز حرمان المؤمن عليه أو صاحب المعاش من المعاش، وتعويض الدفعة الواحدة كليًّا أو جزئيًّا لأي سبب من الأسباب، فإنه لا يجوز تأويل هذا النص وصولا إلى حكم مانع من الاستحقاق، ذلك أن الحق في المعاش متى توافر أصل استحقاقه على وفق القانون، فإنه يرتب التزامًا على الجهة الإدارية قِبل المؤمن عليه ما دام قد توافرت فيه الشروط التي تطلبها القانون لاستحقاق المعاش، ويمنح ذلك الالتزام الواقع على الجهة الإدارية استقرارًا للمركز القانوني للمُؤمن عليه إزاء هذا المعاش بصفة نهائية، بحيث لا يجوز بعد حدوث هذا الاستقرار الانتقاص منه أو المساس به بعد اكتمال مقوماته. ولاحظت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع جعل انتهاء العلاقة الوظيفية مرتبطًا باستحقاق المعاش- بشروطه- ارتباط العلة بالحكم، ومن ثم فإن انتهاء الخدمة يوجب استحقاق المعاش متى تحققت شروطه باعتباره علة هذا الاستحقاق.

وهديًّا بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الطبيب/. من مواليد ١٩٦٠/٦/١٨، تم تعيينه بأحد المستشفيات الحكومية اعتبارًا من ١٩٨٤/٩/١، وبناءً على طلبه تمت إحالته إلى المعاش المبكر، وأنهيت خدمته اعتبارا من

٢٠١٧/١٢/١١ بالقرار رقم ٨٤٢٤ لسنة ٢٠١٧، وفقًا لحكم المادة ٧٠ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ المشار إليه، وقد تجاوز سنه– وقت إحالته للمعاش– خمسة وخمسين عامًا، وعندما تقدم بطلب صرف المعاش المقرر له عن مدة اشتراكه في التأمين الاجتماعي عن مدة عمله المشار إليها؛ وفقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، رُفض طلبه؛ استنادًا إلى خضوعه إلزاميًّا لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومَن في حكمهم اعتبارًا من اليوم التالي لإنهاء خدمته.

ولمّا كان ما تقدم، وكان المقرر في حكم المادة ٧٠ المشار إليها، أن المشرع نظم الآثار المترتبة على تقديم طلب المعاش المبكر بما يضمن معاملة هذا العامل شأنه شأن حالات بلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين بما يحقق الغاية من إقرار نظام الإحالة إلى المعاش المبكر كسبيل خاص للاستقالة من الخدمة دون الإضرار بحقوق العامل التأمينية، بعد أن حُرم من إعادة التعيين في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون، وهو ما يفسر استعمال المشرع لعبارة "فتسوي حقوقه التأمينية" الواردة بالفقرة الثانية من تلك المادة– باستعمال حرف "الفاء" بما يدل عليه– لغة– من السرعة والتعقيب، مما يقتضي إجراء تلك التسوية عقب الاستقالة إذا ما توافرت شروطها.

ولما كان المعروضة حالته من الخاضعين لأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ السالف ذكره، لكونه من ذوي المهن الحرة الخاضعة لأحكام هذا القانون، إلا أن المشرع لم يطلق هذا الخضوع بشأن أصحاب المعاشات المستحقين وفقًا لأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي، حيث قرر عدم سريان أحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ بشأنهم ما لم يطلبوا الانتفاع بأحكامه؛ وفقًا لحكم المادة السابعة منه، وذلك رغبة من المشرع– وعلى ما أنبأت عنه المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون– في "منع ازدواج التأمين دون مبرر"، وهو حكم خاص واجب الإعمال عملا بحكم المادة (٤٩) من القانون الأخير؛ وعلى ذلك يُعد المعروضة حالته صاحب معاش عن مدة عمله الخاضعة لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

على نحو ما تقدم، وإذ لم يطلب الانتفاع بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المقرر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، فإنه قد انتفي بالنسبة إلى حالته مناط الخضوع لأحكامه؛ ومن ثم تتحدد المعاملة المعاشية الواجبة التطبيق بشأنه وفقًا لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعمول به في تاريخ انتهاء خدمته، بحسبانها الواقعة المُنشئة لاستحقاق المعاش وصفًا ومقدارًا، وذلك ما دام مستوفيًّا مدة الاشتراك الفعلية المشار إليها، باعتبار أنه باكتمال هذه المدة يقوم حق المُؤمن عليه في استحقاق المعاش.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢١٩٢ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٧، جلسة ٢٠٢٠/١٠/٢٨، ملف رقم ٨٦/٢/٣٩٢)

<u>الفتوى رقم (١١٣): مدى جواز استفادة أعضاء هيئة التدريس المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ من أحكام المادة ٧٠ من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع أخضع الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه، وقصر نطاق سريان أحكامه على الهيئات العامة، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين أو قرارات إنشائها، بما مقتضاه وجوب تطبيق الأحكام الواردة في تلك القوانين أو القرارات الصادرة بإنشائها، والتي تتناول بالتنظيم مسألة معينة من المسائل الخاصة بشئون الخاضعين لأحكامه، وإن اختلفت في تفصيلاتها وفقًا لطبيعة الهيئة وأهمية وظائفها وظروف العمل فيها عما ورد في القانون المذكور. وبموجب المادة (٧٠) المشار إليها أعاد المشرع تنظيم نظام المعاش المبكر – والتي كان يقابلها المادة (٩٥ مكررًا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قبل إلغائه – ووضع له شروطًا تمثلت في بلوغ العامل سن الخمسين، وألا يكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية وقت تقديم طلبه، وأن تجاوز مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عامًا، ولم يخول المشرع الجهة الإدارية سلطة

تقديرية في قبول طلبه –على نحو ما كان معمولًا به من قبل– إذ أوجب على الجهة الإدارية الاستجابة لطلبه نزولًا على رغبته وفقًا لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه، وعلى نحو جعله سبيلًا خاصًا للاستقالة من الخدمة. ونظم المشرع الحقوق التأمينية المترتبة على تقديم طلب المعاش المبكر والتي تختلف عن الحقوق التأمينية المترتبة على تقديم العامل استقالته بالطريقة العادية، متخذًا من سن العامل معيارًا تتحدد على أساسه تلك الحقوق، إذ يرقى العامل الذى مضى على شغل وظيفته أكثر من عام ولم يجاوز سن الخامسة والخمسين حكمًا إلى الوظيفة التالية في اليوم السابق على تاريخ إحالته إلى المعاش، وتسوى حقوقه التأمينية طبقًا لمستحقاته المالية المقررة وفقًا للترقية الحكمية، وعلى أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي، مضافًا إلى تلك المدة خمس سنوات، وتسوى الحقوق التأمينية للعامل الذى جاوز سن الخامسة والخمسين على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافًا إليها المدة المتبقية لبلوغه السن القانونية للإحالة إلى المعاش أو خمس سنوات أيهما أقل. وقد حظر المشرع تعيين من يُحال إلى المعاش وفقًا لحكم تلك المادة (٧٠) في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

واستظهرت الجمعية العمومية أن الجامعات هيئات عامة ذات طابع علمي وتتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، ومن ثم يسرى عليها أحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون تنظيم الجامعات المشار إليه. وأن المشرع حدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لأحكام القانون الأخير، وهم: الأساتذة، والأساتذة المساعدون، والمدرسون، وتضمنت المواد من (١١٣) إلى (١١٦) منه الواردة في القسم الخاص بالمسائل المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تحت عنوان انتهاء الخدمة، أسبابها، وأولها: الإحالة إلى المعاش لبلوغ عضو هيئة التدريس سن الستين، وقرر لاعتبارات تتعلق باستقرار الأوضاع الجامعية وحسن سير وانتظام العمل الدراسي بقاء عضو هيئة التدريس الذى تنتهى خدمته ببلوغه السن خلال العام الدراسي حتى نهايته مع احتفاظه خلال مدة

استبقائه بكافة حقوقه ومناصبه الإدارية على ألا تحسب تلك المدة في معاشه. ثانيها: الإحالة إلى المعاش بقرار من رئيس الجامعة بسبب المرض أو انقضاء الإجازات المرضية المقررة قانونًا إذا ثبت في أي وقت عدم استطاعة عضو هيئة التدريس لأسباب صحية مباشرة عمله على الوجه اللائق، ورتب حقوقه التأمينية بزيادة مدة الخدمة المحسوبة في المعاش أو المكافأة مدة إضافية بصفة استثنائية بقرار من مجلس الجامعة شريطة ألّا تتجاوز المدة الإضافية مدة خدمته الفعلية أو المدة المتبقية لبلوغه السن المقررة للإحالة إلى المعاش، وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المدة على ثماني سنوات، وألا يكون من شأن زيادتها أن تعطى عضو هيئة التدريس حقًّا في المعاش يزيد على أربعة أخماس مدته. وثالثها: استقالة عضو هيئة التدريس مع عدم سقوط حقه في المعاش أو المكافأة، وفى بيان هذا الحق مقدارًا وأداءً استعار المشرع القواعد التي تسوى بها معاشات ومكافآت الموظفين المفصولين من الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفر.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن سمات الكادر الخاص تطغى فيه طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها، وتسبغ هذا الطابع على ذلك التنظيم، فيفرض طبيعته وآثاره عليه، ولقد عدد المشرع في القانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٨٣ الكادرات الخاصة – ومن بينها الجامعات – بما يكشف عن هذه الطبيعة الخاصة والإطار المتميز لها. وإذا كان هذا هو وضع الكادر الخاص في دائرة الوظيفة العامة، فإنه يكون مفهومًا – وباعتباره تنظيمًا خاصًّا – أن يمثل الأصل في تنظيم شئون الخاضعين لأحكامه، فإذا قصر في تنظيم مسألة معينة تنظيمًا قانونيًّا متكاملًا، أو سكت عن ترتيب أمر ما، وجب وبلا ريب الرجوع إلى الشريعة العامة لتلك الوظيفة، وعلى هذا تجرى دائمًا التشريعات المنظمة للشريعة العامة، على أن يكون لهذا الرجوع حدوده وضوابطه، فإذا كان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام الوظيفة العامة للتطبيق على الخاضعين لنظام خاص، فيما لم يرد فيه نص، فإن ذلك مشروط أيضًا بألّا

يتضمن النظام العام للتوظف أحكامًا تتعارض مع أحكام التنظيم الخاص، أو تتنافى مع مقتضاها أو مع طبيعة عمل تلك الكادرات، ومتطلباتها.

ولاحظت الجمعية العمومية من جماع ما تقدم أن المشرع وضع تنظيمًا قانونيًّا متكاملًا لأسباب انتهاء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات انتظمت أحكامه المواد من (١١٣) إلى (١١٦) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه، مستعيضًا عن نظام المعاش المبكر بنظام الاستقالة العادية التي انتظمت أحكامها المادة (١١٦) المشار إليها على نحو ما سلف بيانه مرتبًا حقوقه التأمينية التي تختلف عمّا هو مقرر للعاملين المدنيين الخاضعين لأحكام الشريعة العامة، ناصًّا على عدم سقوط حق عضو هيئة التدريس في المعاش أو المكافأة – بغض النظر عن سنه وقت تقديم طلب الاستقالة – شريطة تجاوز مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي خمس عشرة سنة على نحو ما كان منصوصًا عليه في البند (٢) من المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥، ودون أن ينال من ذلك إلغاء هذا البند بالقانون رقم (٢٠٤) لسنة ١٩٩٤، إذ إن هذا الإلغاء لا يستطيل إلى قانون تنظيم الجامعات المشار إليه، إذ أصبح حكم هذا البند مكملًا للمادة (١١٦) منه، لا ينفصم عنها ما انفك نصها قائمًا، وذلك على نحو ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن، مما يتعين معه القول إن التنظيم القانوني لانتهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس هو الأساس في هذا الشأن سواء كانت أحكامه أقل أو أكثر سخاءً من تلك الواردة بالشريعة العامة والمانع من الرجوع في شأنهم إلى سواه باستدعاء أي من أحكام انتهاء الخدمة المنصوص عليها في الشريعة العامة في كل ما سكت عنه، لما في ذلك من مجافاة صريحة للغرض الذى وضع من أجله التنظيم الخاص، والخروج على إرادة المشرع التي ينبغي دائمًا الوقوف عليها باستبعاد تطبيق أحكام الشريعة العامة بصفة أصلية على من تنظم شئونهم الوظيفية قوانين خاصة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٧٥، بتاريخ ٢٩ / ١٢ / ٢٠١٨، جلسة ٢٨ / ١١ / ٢٠١٨، ملف رقم ٣٨٨/٢/٨٦)

الباب التاسع – أحكام عامة وانتقالية

المادة ٧١ (استحقاق الموظف رصيد اجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته)

يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مقابلًا عن رصيد إجازاته الاعتيادية الذي تكوُن قبل العمل بأحكام هذا القانون ولم يستنفذها قبل انتهاء خدمته.

ويحسب المقابل النقدي على أساس الأجر الأساسي مضافًا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها حتى تاريخ العمل بهذا القانون.

الفتوى رقم (١١٤): مدى مشروعية الضوابط الواردة في البنود ٢ و٣ و٥ من المادة الثالثة من قرار وزير المالية رقم (١٩٩) لسنة ٢٠١٧ الصادر بضوابط صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية الذى تكوّن قبل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع حدّد مدة الإجازة الاعتيادية التي يجوز للموظف الحصول عليها والتي تختلف باختلاف مدة خدمته، ومنح السلطة المختصة حق تحديد الوقت الذى يجوز فيه التصريح للعامل بالقيام بإجازاته الاعتيادية، وذلك بما يتفق وطبيعة وظروف العمل بكل جهة، وقرر المشرع حق العامل في الاحتفاظ برصيد إجازاته الاعتيادية، كما حدّد الآثار المترتبة على عدم استنفاد هذا الرصيد قبل انتهاء خدمته والتي تخلص في تعويضه عن متجمد رصيده من الإجازات الاعتيادية.

واستظهرت الجمعية العمومية أن المشرع قرر استحقاق العامل عند انتهاء خدمته مقابلا عن رصيده من الإجازات الاعتيادية الذى تكوّن قبل العمل بقانون الخدمة المدنية المشار إليه والتي لم يستنفذها قبل انتهاء خدمته، على أن يتم ذلك وفقًا للنظام الذى يصدر به قرار من وزير المالية، وهو ما صدر به قرار وزير المالية رقم (١٩٩) لسنة ٢٠١٧ المشار إليه متضمنًا في نص المادة الثالثة منه إقرار بعض من الضوابط لدى صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية وفقًا لنصي المادتين (٧١)، و(١٨٦) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ولائحته

التنفيذية المشار إليهما، ومنها أن يتضمن بيان رصيد الإجازات الاعتيادية للموظف النص صراحة على أن الرصيد الذى لم يستنفذه قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه، كان لأسباب راجعة إلى مصلحة العمل، على أن يعتمد هذا البيان من السلطة المختصة، وألا يتجاوز الرصيد المشار إليه الحد الأقصى له، وهو (٧٨٩) يومًا، بحسبان الموظف قد التحق بالخدمة عند سن ٢٤ سنة دون أن يحصل على إجازة خلال مدة خدمته بمراعاة من تم تعيينه قبل هذه السن أو العاملين بالمناطق النائية أو التي لها قواعد خاصة، بحيث يصرف للموظف المنتهية خدمته أو لورثته– حال توفر ضوابط المادة المشار إليها– نسبة (٥٠٪) من المقابل النقدي المشار إليه، على أن يصرف الجزء الباقي بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ صرف الدفعة الأولى، وذلك للمستحقين البالغة قيمة هذا المقابل النقدي لهم عشرة آلاف جنيه فأكثر، وما دون ذلك يصرف كامل المقابل النقدي المشار إليه دفعة واحدة.

واستعرضت الجمعية العمومية سابق إفتائها بجلسة ٢٠١٥/٤/١٥ (ملف رقم ٦٨٦/٦/٨٦) والذى خلصت فيه إلى أن نص المادة (٦٥) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– مقروءة في ضوء حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٢) لسنة (٢١) القضائية دستورية – لا يوجب على العامل أن يتقدم إلى الجهة الإدارية في كل عام لاستهلاك جزء من متجمد رصيد إجازاته، ولا يسقط حقه في هذا الرصيد، ولا يصادر حقه في الاحتفاظ به دون حد أقصى، متى كان عدم الحصول على الإجازات التي تكّون منها هذا الرصيد راجعًا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل، تلك المصلحة التي استقر الأمر على تحققها بوجود العامل في خدمة الجهة الإدارية، وعدم حصوله على الإجازة دون اشتراط أي شروط أخرى، كما لا يصادر هذا النص حق السلطة المختصة في الاستجابة لطلب الإجازة فيما يجاوز الستة الأيام الوجوبية، ولم يشترط المشرع الشكليةَ في إثبات أن حرمان العامل من إجازاته راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل، وهو ما ذهبت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى

والتشريع بفتواها في الملف رقم (٦٧٦/٦/٨٦) بجلسة ٢٠١٣/١/٢، والتي انتهت إلى أن الأصل هو حصول العامل على حقه في المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية دون الحاجة إلى اللجوء إلى لجان فض المنازعات أو المحكمة المختصة التزامًا بالحجية المطلقة لحكم المحكمة الدستورية العليا، ما لم تكن هناك منازعة جدية بشأن هذا المقابل استحقاقًا، أو مقدارًا، وانتهت إلى عدم مشروعية القيود التي اشترطتها وزارة المالية لاستحقاق العامل لرصيد إجازاته الاعتيادية طبقًا لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – المعمول به آنذاك– وكان من بينها ألا تجاوز الحد الأقصى وهو(٧٨٩) يومًا، وأن ينص في الشهادات المقدمة لرصيد الإجازات صراحةً على أن عدم حصول العامل على هذه الإجازات راجعٌ إلى مصلحة العمل، وأن تكون موقعةً من السلطة المختصة.

وترتيبًا على ما تقدم، وإذ كان قرار وزير المالية رقم (١٩٩) لسنة ٢٠١٧ اقد اشترط في البند الثاني من المادة الثالثة منه لحصول العاملين، عند انتهاء خدمتهم، على المقابل النقدي لرصيد إجازاتهم الاعتيادية الذى تكوّن قانونًا قبل العمل بأحكام القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، أن يتضمن البيان المنصوص عليه في المادة الثانية من هذا القرار النصَّ صراحة على أن رصيد الإجازات الاعتيادية الذي لم يستنفذه الموظف قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه كان لأسباب اقتضتها مصلحة العمل، على أن يعتمد هذا البيان من السلطة المختصة، وفى البند الثالث منها ألا يجاوز رصيد الإجازات الاعتيادية المشار إليه الحد الأقصى للرصيد وهو (٧٨٩) يومًا (بحسبان أن الموظف التحق بالخدمة عند سن ٢٤ سنة، ولم يحصل خلال مدة خدمته على إجازة)، مع مراعاة الفئات العاملة بالمناطق النائية، أو التي لها قواعد خاصة، أو التي تم تعيينها قبل سن ٢٤ سنة، دون أن يكون لتلك الشروط أي سند قانونى، فضلا عن أنها تمثل تعقيبًا والتفافا على فتوى الجمعية العمومية في الملف رقم (٦٧٦/٦/٨٦) بجلسة ٢٠١٣/١/٢ المشار إليها، وهو ما لا يسوغ قبوله، فالجمعية العمومية فيما تنتهى إليه من رأى إنما تكشف عن صحيح حكم القانون في الأمر المعروض عليها وتبين حقيقة حكم

التشريع في هذه المسألة، ولا يصح الزعم بأن تطبيق حكم القانون وإنزاله على الواقعة إنما يحتاج إلى تعقيب، أو اعتماد من جهة ما. أما ما ورد في البند الخامس من المادة الثالثة من أنه يصرف للموظف المنتهية خدمته، أو لورثته، بحسب الأحوال، قيمة (٥٠٪) من المقابل النقدي المشار إليه، ويصرف الجزء الباقي بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ صرف الدفعة الأولى، وذلك للمستحقين البالغة قيمة هذا المقابل النقدي لهم عشرة آلاف جنيه فأكثر، وما دون ذلك يصرف كامل المقابل النقدي المشار إليه دفعة واحدة، فإن ما ورد بهذا البند مايز بين الموظفين الخاضعين لنص المادة (٧١) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها الذين يصل المقابل النقدي لرصيد إجازاتهم الاعتيادية المشار إليها مبلغ عشرة آلاف جنيه فأكثر، وبين غيرهم ممن يحصلون على مقابل أقل من ذلك، فلم يسمح للأولين بصرفها دفعة واحدة وسمح للأخيرين بذلك دون مسوغ قانونى؛ بما يمثل زرعًا لتفرقة تحكمية ليس لها سند من القانون، وعلى نحو يخل بالمساواة الواجبة بينهم.

ولا يحاجّ فيما تقدم القول بأن المادة (١٨٦) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ المشار إليها، فوضت وزير المالية بوضع نظام لصرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية المشار إليه، فهذا مردود بأنه ليس لقرار لائحى أن يستحدث شروطًا لم يأتِ بها نص القانون، كما أن هذا القرار قد صدر فحسب لتنظيم هذا الحق ودون وضع قيود من شأنها حرمان الموظف منه دون سند.

وعليه، فإن ما وضعته وزارة المالية من ضوابط في البنود أرقام (٢)، و(٣)، و(٥) من المادة الثالثة من القرار رقم (١٩٩) لسنة ٢٠١٧ المشار إليه– لاستحقاق العاملين لرصيد إجازاتهم الاعتيادية الذى تكوّن قبل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه– ومنهم الموظفون الصادرة بشأنهم فتوى إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والإعلام والسياحة والقوى العاملة برقم (٨٠٣) المؤرخة ٢٠١٧/١٠/٢٨– إنما يمثل التفافًا على ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في هذا الشأن، واستحداثًا لشروط لم يتطلبها المشرع بغية تعطيل تطبيق نص

المادة (٧١) من قانون الخدمة المدنية والصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ونص المادة (١٨٦) من لائحته التنفيذية المشار إليهما سلفًا، وهو الأمر الذى يتعين معه الالتفات عنها وعدم الاعتداد بها لمخالفتها القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٤٣٩، بتاريخ ٧ / ١١ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٦/٧١٨)[١٠]

<u>الفتوى رقم (١١٥): بشأن بيان الجهة المسئولة عن دفع القيمة النقدية لرصيد إجازات أحد القضاة عن الفترة التي قضاها بوزارة الداخلية قبل انتقاله للعمل بالنيابة العامة</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١، منح الضابط إجازة سنوية براتب كامل مقدارها شهر ونصف في السنة وشهران لمن بلغ سن الخمسين من عمره، فإذا انتهت خدمته قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته كاملًا، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعًا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل، وأن خدمة الضابط تنتهى بأحد الأسباب المذكورة بالمادة (٧١) من قانون هيئة الشرطة المُشار إليه ومن بينها الاستقالة، هذا في حين أن القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية قد خلا من تنظيم لاستحقاق المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية لأعضاء السلطة القضائية، ومن ثم فلا انفكاك من استدعاء الأحكام التي يرصدها قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – في المجال الزمنى للعمل به – في هذا الشأن باعتباره الشريعة العامة الحاكمة لشئون العاملين المدنيين بالدولة، وذلك لتطبيقها على أعضاء السلطة القضائية فيما خلا منه قانون السلطة القضائية المُشار إليه من أحكام في هذا الخصوص، باعتبار هذه الأحكام لا تتعارض مع ما جاء به.

---

[١٠] في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٤٤٤ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ١٢ / ١١ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٦/٧١٧.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم – وعلى نحو ما استُقِر عليه قضاءً – أن المشرع ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه، بانتهاء خدمته دون تحديد سبب لهذا الانتهاء، أو الجهة المنوط بها صرف هذا المُقابل، وهو ما يستوجب الرجوع إلى القواعد العامة في هذا الشأن والتي تقضى بأن العامل المنقول يستصحب مركزه القانوني في الوظيفة المنقول إليها، إذ يعد وضعه في هذه الوظيفة امتدادًا لمركزه السابق في الوظيفة المنقول منها، وفى هذه الحال تعد الجهة المنقول إليها العامل هى الجهة المنوط بها صرف جميع حقوقه الوظيفية بما فيها المُقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية، سواء عن المدة التي قضاها بالجهة المنقول منها، أو المدة التي قضاها بالجهة المنقول إليها، وذلك بخلاف الحال عند تعيين، أو إعادة تعيين العامل في جهة أُخرى غير الجهة التي كان يعمل بها، إذ لا يعد تعيينه، أو إعادة تعيينه في الجهة الأخيرة امتدادًا لعمله في الجهة الأولى، ولو تم دون فاصل زمنى، وإنما هو تعيين جديد، أو إعادة تعيين منبت الصلة بخدمته بها، بما مؤداه التزام كل جهة بأن تصرف للعامل المُقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه حال خدمته بها، وذلك بمجرد انتهاء خدمته بها لأى من الأسباب المقررة قانونًا لذلك، ومن بينها الاستقالة.

ولاحظت الجمعية العمومية من استعراضها للحكم الصادر لصالح المعروضة حالته بأحقيته في تقاضى المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها حتى بلوغه سن الإحالة على المعاش. مع عدم خصم ما سبق صرفه نظير عمل أشهر الصيف، أن هذا الحكم صادر ضد كل من وزير العدل بصفته، ورئيس مجلس القضاء الأعلى بصفته، ولم يتم اختصام وزير الداخلية، أو أي من إداراتها فيه، وأن المدعى في طلبه – من واقع الحكم – لم يشر إلى سابقة عمله بوزارة الداخلية، أو أن له رصيد إجازات مستحق عن خدمته بها، كما أن الحكم قام في أسبابه على استعراض أحكام قانون السلطة القضائية، وقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليهما، دون أن يتناول بالذكر أحكام قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ والتي هى سند استحقاقه لما

عساه يستحق له من مقابل نقدى، عن رصيد إجازاته إبان عمله ضابطًا بوزارة الداخلية الأمر الذى يكشف عن أن الحكم الماثل، والذى يستند إليه المعروضة حالته للمطالبة بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية عن مدة خدمته بوزارة الداخلية لم يقض له بهذا المقابل، مما يتعين معه الالتزام لدى تنفيذه بما حكمت به المحكمة ضد المدعى عليهما، وهو ما لا ينبسط بحال من الأحوال إلى ما يستحق له من مقابل نقدى عن رصيد إجازته بوزارة الداخلية.

وترتيبًا على ذلك، فإن الحكم الصادر للمعروضة حالته في الدعوى رقم (٣٧٨٥) لسنة ١٣١ق بأحقيته في المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها على الوجه المشار إليه يقتصر على الرصيد المستحق له عن مدة خدمته بالسلطة القضائية، فلا يشمل رصيد الإجازات الاعتيادية المستحق له عن مدة خدمته بوزارة الداخلية، ومن ثم يكون ما قامت به وزارة العدل، تنفيذًا لهذا الحكم من صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية عن مدة عمله بالقضاء فقط دون المُقابل المُستحق عن مدة عمله في وزارة الداخلية. متفقًا وصحيح حكم القانون، وذلك دون الإخلال بحقه في مطالبته وزارة الداخلية بصرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية المُستحق له عن مدة خدمته بها كضابط شرطة خلال الفترة المشار إليها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٦٠٩ لسنة ٢٠١٧، بتاريخ ٢٦ / ٣ / ٢٠١٧، جلسة ٨ / ٣ / ٢٠١٧، ملف رقم ٧٠٣/٦/٨٦)

الفتوى رقم (١١٦): بشأن كيفية حساب رصيد اجازات العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية الذين انتهت خدمتهم لبلوغهم السن القانونية، في ضوء احتراق السجلات الخاصة بالعاملين بالشركة والتي تتضمن بيان هذا الرصيد، وعدم تقدم هؤلاء العاملين بما يفيد رصيد اجازاتهم

استظهرت الجمعية العمومية إذا كان الإثبات في العلاقات القانونية الاتفاقية تحكمه مبادئ تقوم على المساواة في وسائل وأدوات الإثبات والأدلة والقرائن، إلا أن الأمر يختلف تمامًا في المجال الإداري والوظيفي بوجه عام، وفي مجال المقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية فيما يجاوز المدة التي قرر المشرع منحها للعامل عند الإحالة على المعاش بوجه خاص، فالطبيعة الخاصة لملف خدمة العامل لا يجوز إغفالها، وهي أن هذا الملف وغيره من السجلات التي تمسكها جهة العمل لتنظيم علاقاتها بالعاملين بها يكون في حوزتها وتحت سيطرتها القانونية والفعلية، وتُعدُّ هي وملف الخدمة الوعاء الوحيد للمستندات الوظيفية بما فيها ما يتعلق بالإجازات، وأن هذه السيطرة تصل إلى حد عدم السماح للعامل بالحصول على أي بيان منه إلا بقيود صارمة وإجراءات مشددة وبمناسبة حالة واقعية محددة، وبناء عليه فإن عبء الإثبات في مجال تلك المنازعات يقع على عاتق جهة العمل التي يتبعها، مما يتعين معه حملها على تقديم جميع الأوراق والمستندات المتعلقة بتلك الأنزعة والمنتجة في إثباته إيجابًا، أو نفيًا – ومن بينها السجلات المتعلقة برصيد إجازات العامل– وأن ضياع تلك الأوراق والمستندات ليس بمضيع للحقيقة ذاتها ما دام من المقدور الوصول إليها بطرق الإثبات الأخرى، فمن غير المتصور عقلًا، أو قانونًا أن يتحمل العامل مغبة ضياع، أو فقد، أو عدم وجود ملف خدمته، وغيره من السجلات المتعلقة بتنظيم علاقته بالجهة التي يعمل فيها، ففي هذه الحالة يجب حساب رصيد إجازاته كاملًا وفق الأصل المقرر قانونًا، على أن ذلك لا يطبق على الإجازات الوجوبية، باعتبار أن الأصل هو حصول العامل عليها، فإذا ادعى العامل خلاف ذلك، كان عليه إقامة الدليل على ما يدعيه.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان احتراق سجلات العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية في الحالة المعروضة يمثل قوة قاهرة لا يجوز أن يترتب عليه بحال من الأحوال الإضرار بالعاملين بها، أو الانتقاص من حقوقهم، الأمر الذى يتعين معه حساب رصيد الإجازات للعاملين الذين بلغوا سن التقاعد عن مدة خدمتهم كاملة، عدا الإجازات الوجوبية – باعتبار أن الأصل هو حصول العامل عليها– وبصفة خاصة في الحالة المعروضة، على النحو الذى نظمته المادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٠٠، بتاريخ ٣ / ٦ / ٢٠١٧، جلسة ٢٤ / ٥ / ٢٠١٧، ملف رقم ١١٦٠/٣/٨٦)

فتوى رقم (١١٧): مدى قانونية صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين من الذين تمّت إحالتهم للمعاش مباشرة دون انتظار لجوئهم الى القضاء، وذلك تيسيرًا على العاملين، والتزامًا من جهة العمل بتحقيق الروابط القائمة بينهم، ورغبةً منها في عدم لجوء موظفيها للقضاء للمطالبة بنيل حقوق لم يعد هناك محل للمنازعة فيها لاستقرار القضاء على أحقية الموظفين فيها.

استعرضت هيئة اللجنة الاولي ما استقرّ عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا من أن "الدساتير المتعاقبة قد خولت السلطة التشريعية سلطة تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل، ومنها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عاملٍ استحقها، وإلا كان ذلك عدوانًا على صحته البدنية والنفسية وإخلالًا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، وقد جعل المشرع الإجازة السنوية حقًا مقررًا للعامل يظل قائمًا ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة، وأجاز للعامل الاحتفاظ بما يتبقى من رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط للحصول علي إجازة من هذا الرصيد أثناء خدمته، فإذا انتهت مدة الخدمة قبل تمكنه قانونًا أو فعلًا من استنفاد ما تجمع له من رصيد الإجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن

حرمانه من هذه الإجازات". {حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٥٠٩ لسنة ٥٩ ق. ع. – بجلسة ٢٠١٥/٨/٣١}.

وما وقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من أن "المشرع ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه أثناء مدة خدمته بانتهاء خدمته، دون تحديد سبب لهذا الانتهاء، بما مؤداه التزام كل جهة بأن تصرف للعامل المُقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية الذى لم يستنفذه حال خدمته بها، وذلك بمجرد انتهاء خدمته بها لأى من الأسباب المقررة قانونًا لذلك، دون حاجة إلى لجوء العامل المنتهى خدمته إلى القضاء للمطالبة بهذا المقابل، مادام مقدار هذا الرصيد، أو طريقة حساب المقابل النقدي المستحق عنه ليس محل نزاع بين جهة الإدارة وصاحب الشأن، ولا يفوت الجمعية العمومية في هذا المقام أن تشير إلى أن أخص واجبات الدول تجاه مواطنيها التزامها تحقيق العدالة في الروابط القائمة بينها وبينهم، فلا تلجئهم مطلًا أو تسويفًا إلى ولوج سبيل المطالبة القضائية لنيل حقوقٍ لم يَعدْ هناك محل للمنازعة فيها بعد أن استقر القضاء على الفصل في أصل استحقاقها على وجه معين، وباتت الحقيقة القانونية بشأنها واضحة جلية لا تحتمل لبسًا، ومن ذلك الحق في المقابل النقدي لرصيد الإجازات". {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١٠٠١ ملف رقم ١٩١٧/٤/٨٦ لسنة ٢٠١٧ جلسة ٢٠١٧/٥/٢٤}.

واستخلصت هيئة اللجنة أن مبدأ سيادة القانون الذي أعلاه الدستور المصري، وألزم المخاطبين بأحكامه باحترامه وإعمال مقتضاه، لهو كافٍ – إذا ما أُخذ اقتداءً واحتذاءً – أن يُقيم دولةً متحضّرةً ومتقدمة، ذلك أن القوانين إنما وُضعت لتكون ضابطًا لتصرفات الأفراد وحدًّا لسلطات السلطة التنفيذية، وأن قوانين تنظيم الوظيفة والعمل – في عمومها – إنما وُضعت لتنظيم علاقة طرفي العمل على نحو متوازنٍ عادل، وبما يضمن حسن سير العمل بانتظام واطّراد، فسردت – في تلك الأُطر – الحقوق والالتزامات والواجبات على كاهل كليهما، ووضعت قواعد التصدّي لتفريط أيهما في التزاماته أو محاولته النيل من حقوق الطرف الآخر،

وقرّرت لذلك ضمانات وضوابط وأحكام وقواعد لا سبيل لتجاهلها، وجعلت جهة القضاء من وراء ذلك كلّه حكمًا محايدًا وحصنًا حصينًا يلوذ به من أُضير من عسفٍ صريحٍ في استعمال الحقّ أو السلطة، أو تنفيذٍ خاطئٍ للقانون أو لغطٍ في تأويله، لتُعيد – بأحكامها – الأمور إلى نصابها، إعلاءً لراية سيادة القانون.

كما استخلصت هيئة اللجنة أن نفاذ أحكام القانون ومواده، وما صدر بموجبه من لوائح تنفيذية أو قرارات إدارية تنظيمية تستهدف تطبيقه وتنفيذ مقتضاه، إنما هو أمرٌ لازمٌ وقائمٌ لا جدال فيه ولا نقاش، ولا يحتاج نص القانون – بصدوره – إلى ثمّة صكوكٍ أو إجازاتٍ أو أذون أو موافقاتٍ لتنفيذه، ومن ثم فإن تعليق تنفيذ أحكام القانون وأوامره على صدور تأييدٍ من القضاء إنما هو يُمثّل قلبًا للحقائق واستبدالًا للأدوار المنوطة بالسلطتين التشريعية والقضائية، ذلك أن دور القضاء هو تصحيح إنفاذ القانون إذا ما شاب تنفيذه الخطأ أو استند الامتناع عن تنفيذه لسببٍ مُختلفٍ في سلامة تقديره أو إقراره، وليس الإذن بتنفيذه ابتداءً، وإلا عُدّ ذلك تعطيلًا ومماطلةً في تنفيذ أحكام القانون غير مقبولة أو مبرّرة، درج القضاء الإداريّ على مواجهتها في أحكامه العديدة – منذ فجر تاريخه – التي استقرّت على إلغاء القرارات الإدارية السلبية بالامتناع عن تنفيذ القانون.

كما ارتأت هيئة اللجنة أن ما وضعه القضاء والإفتاء من ضوابط، وما صحّحاه من أُطُرٍ خاطئة انتهجتها الجهات الإدارية في تطبيق القانون وتنفيذه في الحالات التي عُرضت عليهما، وعلمت بها تلك الجهات علم اليقين بحكم خصومتها في الدعاوى وتنفيذها للأحكام الصادرة فيها، أو بتبليغها بالردود على طلبات الرأي التي أرسلتها لجهة الإفتاء، إنما يُقيم ذلك لا محالة التزامًا عليها في احتذاء وتطبيق ما أقرّته تلك الأحكام أو الفتاوى – منطوقًا وأسبابًا – من مبادئ وضوابط في الحالات المماثلة، وذلك طالما كانت تلك الحالات من الوضوح والاتّساق بمكان، وليس الاستمرار في التنفيذ المغلوط للقانون أو وقف تنفيذه انتظارًا لحكمٍ أو إفتاءٍ يُصحّح التنفيذ في كل حالة على انفراد، وإلا كان ذلك – بدوره – تعطيلًا لا سند له.

وإذ كان ما استقر عليه مجلس الدولة – قضاءً وإفتاءً – أن المشرع ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي لرصيده الذى لم يستنفذه أثناء مدة خدمته من الإجازات الاعتيادية، وذلك بمجرّد تحقق واقعة انتهاء خدمته وفقًا للقانون، فهو ما مؤداه التزام كل جهة من الجهات المخاطبة بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ – ومن قبله قانون العاملين المدنيين بالدولة "الملغى" – بصرف المُقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية للعامل الذى لم يستنفد رصيده أثناء خدمته، وذلك بمجرد انتهاء خدمته بها لأى من الأسباب المقررة قانونًا، ووفقًا للأُطر الزمنية والحسابية التي وضعها القانون، دونما حاجة إلى انتظار حكمٍ قضائيٍّ بذلك، ما لم يكن مقدار الرصيد ووعائه وأسلوب احتسابه محل نزاع بين صاحب الشأن وجهة عمله.

(اللجنة الأولي للفتوي، سجل رقم ٧١/٧٩، جلسة ٢٠١٨/١٠/٢٧، ملف إدارة الفتوى لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والتخطيط والتنمية المحلية والاستثمار رقم ٧٥/ ١٤/ ٣٩٨)

المادة ٧٢ (الاحتفاظ بوظيفة كبير بصفة شخصية)

يحتفظ شاغلو وظيفة كبير بوظائفهم بصفة شخصية إلى حين انتهاء مدة شغلهم لها، أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب.

المادة ٧٣ (العمالة المؤقتة أو الموسمية)

يُعين في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) كل من مضى على نقله على بند (أجور موسميين) على الباب الأول ثلاث سنوات على الأقل على وظائف واردة بموازنة الوحدة، بشرط استيفاء شروط شغل تلك الوظائف، وتعاقده قبل ٢٠١٦/٦/٣٠.

ويطبق حكم الفقرة الأولى على جميع العاملين المؤقتين والمتعاقدين بالجهات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المسند إليهم شغل الوظيفة العامة حتى ٢٠١٦/٦/٣٠ وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.

ويوضع نظام للتعاقد مع العمالة المؤقتة أو الموسمية على الباب الأول على أن يصدر به قرار من الوزير المختص بناءً على اقتراح الجهاز.

الفتوى رقم (١١٨): تثبيت المتعاقدين على موازنة الوحدة والمتعاقدين بعد الحظر الوارد بالقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠١٢

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع بموجب نص المادة الثانية من القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢- المعمول به اعتبارًا من ٢٠١٢/٥/١- نص على أن يكون شغل الوظائف بعد صدور هذا القانون على وظائف دائمة، وحظر التعاقد على أجور الموسميين باعتمادات الباب الأول أجور، وأنه حرصا من المشرع على توفيق أوضاع العمالة المؤقتة التي تم التعاقد معها على بند أجور موسميين بالباب الأول أجور في تاريخ لاحق على العمل بالحظر الوارد بالمادة الثانية من القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ آنف البيان، تضمنت الفقرة الأولى من المادة (٧٣) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه الواردة بالباب التاسع من هذا القانون تحت عنوان (أحكام عامة وانتقالية) النص على تعيين العمالة المؤقتة في أدنى الدرجات على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) الذين مضى على نقلهم على بند (أجور موسميين) على الباب الأول ثلاث سنوات على الأقل على وظائف واردة بموازنة الوحدة، بشرط استيفاء شروط شغل تلك الوظائف، وتعاقده قبل ٢٠١٦/٦/٣٠، وقرر بموجب حكم الفقرة الثانية من هذه المادة تطبيق حكم الفقرة الأولى منها على جميع العاملين المؤقتين والمتعاقدين بالجهات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المسند إليهم شغل الوظيفة العامة حتى ٢٠١٦/٦/٣٠ وذلك كله على النحو الذى تبينه اللائحة التنفيذية، وتنفيذا لهذا النص تضمنت المادة (١٨٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية شروط التعيين على بند الأجور الثابتة

بالباب الأول (أجور)، وهى أن يكون التعاقد قد أبرم قبل ٢٠١٦/٦/٣٠، واستيفاء شروط شغل الوظائف التي سيتم التعيين عليها، وأن يكون التعيين على وظائف شاغرة وممولة بموازنة الوحدة، وأن يتم موافاة الجهاز بصور رسمية من جميع العقود المبرمة منذ بداية التعاقد، وباستمارات الصرف عن فترة التعاقد كاملة، على أن تكون موقعة من المراقب المالي للوحدة.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية تعاقدت مع المعروضة حالاتهم البالغ عددهم (٣٤) متعاقدًا على بند أجور موسميين باعتمادات الباب الأول، وذلك بدءًا من ٢٠١٢/٧/١، ومضى على تعاقدهم على هذا البند ثلاث سنوات، وكان البيّن من الأوراق أن المعروضة حالاتهم استوفوا الشروط التي حددتها المادة (١٨٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية آنفه البيان، ومن ثم يحق لهم التعيين على بند الأجور الثابتة بالباب الأول (أجور) إعمالا لحكم المادة (٧٣) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه، والمادة (١٨٧) من لائحته التنفيذية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٦٠٧، بتاريخ ١ / ١٢ / ٢٠١٩، بجلسة ١٣ / ١١ / ٢٠١٩، ملف رقم ١١٨٣/٣/٨٦)

الفتوى رقم (١١٩): مدى جواز سحب قرار تثبيت المتعاقدين على موازنة الصناديق والحسابات الخاصة

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه– قبل إلغائه– بعد أن جعل القاعدة العامة في التعيين أن يكون من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف الدائمة، أورد على هذه القاعدة بعض الاستثناءات في نصوص متفرقة؛ منها ما استحدثه بالفقرة الثانية من المادة (٢٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة من جواز تعيين العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة على اعتمادات الأجور وفقًا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية في الوظائف الشاغرة

بدون إعلان، واشترط لذلك ثلاثة شروط، أولها: أن يكون التعيين في أدنى الدرجات بالجهة التي يعمل فيها العامل بنظام المكافأة الشاملة. وثانيها: أن يكون العامل قد مضى على تعاقده بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل. وثالثها: أن يوافق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين. وأضاف المشرع بالقانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ – المشار إليه– حكمًا خاصًّا يتعلق بالعاملين الذين تم نقلهم إلى الباب الأول (أجور)، أن يتم تعيينهم بعد انقضاء ستة أشهر على الأقل من تاريخ نقلهم على هذا الباب.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان المعروضة حالاتهم قد مضى على تعاقدهم أكثر من ثلاث سنوات قبل موافقة وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٤/٥/٢١ على تغيير الشكل التعاقدي لهم من صندوق تحسين الخدمة ليصبح على بند ٣/٢ أجور موسميين تحت فصل مستقل للصناديق والحسابات الخاصة بالباب الأول أجور بموازنة مستشفى الحسين الجامعي للسنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤، وإذ صدر الأمر التنفيذي رقم (١١٢٣) بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٥ بتعيينهم بعد مضى ستة أشهر من تاريخ نقلهم؛ الأمر الذى يضحى معه تعيينهم متفقًا وصحيح حكم القانون عصيًّا على السحب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٥٤، بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٨، جلسة ١٧ / ٧ / ٢٠١٩، ملف رقم ١١٩٢/٣/٨٦)

<u>الفتوى رقم (١٢٠): بشأن الآلية القانونية التي يتم التعامل بها تجاه العاملين بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة، وهل تتم ترقيتهم وتسوية حالاتهم الوظيفية بالمؤهل الأعلى، أسوة بزملائهم المعينين على درجات دائمة بالباب الأول.</u>

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في قانون نظام العاملين بالدولة– المُلغى– بعد أن جعل القاعدة العامة في التعيين أن يكون من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف الدائمة، أورد على هذه

القاعدة بعض الاستثناءات، منها ما استحدثه بالفقرة الثانية من المادة (٢٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من جواز تعيين العاملين المُتعاقدين بمكافأة شاملة على اعتمادات الأجور وفقا لأحكام التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية في الوظائف الشاغرة بدون إعلان، واشترط لذلك ثلاثة شروط، هي: أن يكون التعيين في أدنى الدرجات بالجهة التي يعمل فيها العامل بنظام المكافأة الشاملة وأن يكون العامل قد مضى على تعاقده بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل، وموافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بعد أن اشترط أن يكون شغل الوظائف بعد العمل بالقانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢ على وظائف دائمة، وحظر التعاقد على أجور الموسميين باعتمادات الباب الأول (أجور)، أورد حكمًا خاصًّا بالعاملين المتعاقدين قبل العمل به على أحد الأبواب الأخرى من أبواب الموازنة العامة غير الباب الأول (أجور) وتم نقلهم إلى الباب الأول، فاشترط أن يكون هناك تعاقد صحيح مُطابق للقانون على أحد أبواب الموازنة الأخرى غير الباب الأول، وأن يقضي العامل ثلاث سنوات على الأقل في هذا التعاقد، وأن يتم نقل العامل إلى الباب الأول، ثم يقضي بالباب الأول ستة أشهر بعد نقله إلى هذا الباب، حتى يُعين على درجة دائمة طبقًا لأحكام المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٤١) لسنة ٢٠١٢ بالقواعد التنفيذية لأحكام القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠١٢.

واستظهرت الجمعية العمومية كذلك أن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٦) لسنة ٢٠١٦ المشار إليه سلفًا، قد صدر لمعالجة ما سُمي بظاهرة الرسوب الوظيفي الناجم عن طول بقاء العامل في درجة وظيفية واحدة لمدة طويلة، ومن أجل ذلك وضع شروطًا موضوعية وضوابط للترقية اختصّ بها العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، حاصلها الترقية بالرفع إلى الدرجة المالية الأعلى لمن أتم منهم مددًا معينة حدّدها لكل درجة، وأن يكون استيفاء العامل لهذه المدة في تاريخ محدد هو ٢٠١٦/٦/٣٠،

على أن تجرى ترقية العاملين المُستحقين للترقية في تاريخ موحّد لهم جميعًا هو ٢٠١٦/٧/١، وذلك بهدف كفالة المساواة بين جميع العاملين المدنيين المتساوين في المراكز القانونية.

ولاحظت الجمعية العمومية أن القواعد الواردة بالقرار المشار إليه مُلزمة للجهات الإدارية، بحيث يتعين أن تُطبقها على كل عامل تتوافر بشأنه، على أن تكون سلطة الإدارة في إجراء هذه الترقيات مُقيدة بالمدد والشروط الواردة في هذا القرار، وأن من شأن إرجاع أقدمية العامل في تاريخ شغل الدرجة الوظيفية- نتيجة احتساب مُدد الخبرة العلمية أو العملية السابقة له- على نحو يستوفي معه المُدد البينية المتطلبة للترقية إلى الدرجة الأعلى وفقًا للقرار رقم (٢٤٦) لسنة ٢٠١٦ المُشار إليه، أن يضحى مستحقًّا الإفادة من أحكام هذا القرار، ورفع الدرجة التي يشغلها إلى الدرجة الأعلى اعتبارًا من ٢٠١٦/٧/١، بشرط أن يكون على رأس العمل بصورة فعلية بالدرجة الوظيفية الأدنى في تاريخ ٢٠١٦/٦/٣٠.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن قانون الخدمة المدنية المُشار إليه- والمعمول به بدءًا من ٢ من نوفمبر عام ٢٠١٦- ورد خلوًا من نص دائم يُجيز إعادة تعيين الموظفين المُخاطبين بأحكامه الحاصلين على مؤهلات أعلى، سواء قبل الالتحاق بالخدمة، أو في أثنائها، على الوجه الذى كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨- المُلغى- ينظمه في المادة (٢٥ مكررًا) منه، والتي كانت تُجيز للسلطة المختصة ذلك، وإنما استعاض قانون الخدمة المدنية عن ذلك بما تنص عليه المادة (٢٣) منه من أنه يجوز لهؤلاء الموظفين التقدم لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التي يعملون بها، أو غيرها من الوحدات التي يُطبق هذا القانون على الموظفين بها، شريطة استيفائهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، وذلك دون الإخلال بالحكم الانتقالي المؤقت المنصوص عليه في المادة (٧٦) منه، والذى اختص المشرع بموجبه فئة محددة من الموظفين المخاطبين بأحكامه، وهم الموظفون المعينون بهذه الوحدات قبل العمل بأحكامه، الحاصلون على مؤهلات أعلى في أثناء الخدمة، ودون غيرهم من

الحاصلين منهم على مؤهلات أعلى قبل التعيين، بحكم استثنائي من الأصل آنف البيان، أجاز بموجبه للسلطة المختصة بالوحدات المذكورة، ولمدة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ العمل به، إعادة تعيين هؤلاء الموظفين في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، على أن يكون التعيين في بداية مجموعة الوظائف المُعين عليها الموظف، وذلك كله وفقًا للقواعد والشروط التي عدّدتها المادة (١٨٩) من اللائحة التنفيذية المشار إليها، وأخصها التأكيد على ما قرره المشرع في القانون من انتهاء مدة سريان الحكم الاستثنائي المشار إليه في تاريخ ٢٠١٩/١١/١.

واستعرضت الجمعية العمومية إفتاءها الصادر بجلسة ٢٠١٨/١٠/١٠ في الملف رقم (١٩٩٥/٤/٨٦) فيما تضمنته أسبابه من أن تثبيت العمالة المؤقتة المتعاقد معهم على موازنة الصناديق والحسابات الخاصة، على درجات شخصية بفصل مستقل بالباب الأول (أجور وتعويضات العاملين)، تنفيذًا لكتاب مجلس الوزراء رقم (٥-٢٩٠٩) المؤرخ ٢٠١٢/٢/٢٢، إنما كان حلا لمشكلات هذه الفئة، مما يلزم معه احترامًا للمراكز القانونية التي نشأت بموجب هذا الكتاب معالجة أوضاعهم الوظيفية، ولا مناص من إخضاعهم للشريعة العامة التي تطبق على العاملين المدنيين بالدولة السارية في وقتها، ومنها القراران الصادران عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقما: (٩٤) و(٩٥) لسنة ٢٠١٢ بشأن الرسوب الوظيفي، وعليه يستحق المعروضة حالاتُهم المعينون على درجات شخصية الإفادة من القرارين سالفي البيان متى استوفوا الشروط الواردة بهما بشأن المدة البينية اللازمة للرفع، إذ إنه ليس من شأن تعيينهم على درجات شخصية تجميد أوضاعهم الوظيفية وعدم استفادتهم من الأحكام المُقررة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والقرارات الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سالفة البيان، فينبغي على الجهة القائمة على تنفيذ ما صدر عن مجلس الوزراء

بكتابه المشار إليه بعاليه، إعمال أحكام الشريعة المُطبقة على سائر العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يتعرض له مجلس الوزراء.

كما استعرضت الجمعية العمومية إفتاءها المطّرد بشأن عدم جدوى التصدي لأى موضوع لدى زوال، أو انتهاء، الحالة الواقعية محل طلب الرأي، باعتبار أن الفتوى ليست مجرد بحث نظري، وإنما يجب أن تصدر في حالة واقعية محددة بذاتها مشفوعة بأوراقها، تثير مشكلة معينة غُم بشأنها الرأي القانوني على جهة الإدارة.

ولما كان الثابت أن المعروضة حالته الأول السيد/ أحمد توفيق عبد القادر توفيق، كان من العاملين المتعاقدين بالصناديق والحسابات الخاصة ثم جرى نقلهم إلى بند (٣/٢) أجور موسميين بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة بالباب الأول (أجور وتعويضات العاملين) بموازنة محافظة أسيوط، ثم جرى تعيينهم على درجات بصفة شخصية بموجب قرار محافظ أسيوط رقم (١٠٨٨) لسنة ٢٠١٤ بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٤/٦/٣٠، وقامت الجهة طالبة الرأي باحتساب مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة لهم ضمن مدة خدمتهم الحالية على نحو أضحوا معه في تاريخ ٢٠١٦/٦/٣٠ مستوفِين المُدد البينية اللازمة لرفع الدرجات التي يشغلونها إلى الدرجات الأعلى اعتبارًا من ٢٠١٦/٧/١ بمقتضى أحكام قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٦) لسنة ٢٠١٦، فمن ثم فإنه يحق لهؤلاء العاملين الإفادة من أحكام هذا القرار برفع الدرجات التي يشغلونها إلى الدرجات الأعلى حال استيفائهم باقي الشروط المُتطلبة للرفع، دون أن يحاجّ في ذلك بشغلهم وظائف على درجات بصفة شخصية وليس درجات دائمة، ذلك بأن هذا القول مردود بأنه ليس من شأن تعيينهم على درجات بصفة شخصية تجميد أوضاعهم الوظيفية وعدم استفادتهم من الأحكام المقررة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والقرارات الصادرة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشأن الرسوب الوظيفي، وذلك احترامًا للمراكز القانونية التي نشأت

لهؤلاء العاملين بموجب كتاب مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢٢، ومن ثم فإنه يلزم معالجة أوضاعهم الوظيفية بإخضاعهم للشريعة العامة السارية على العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يتعرض له مجلس الوزراء، ومنها القرار رقم (٢٤٦) لسنة ٢٠١٦– المشار إليه– الذي يهدف إلى معالجة ظاهرة الرسوب الوظيفي، وهي ظاهرة قد تطال المعينين على درجات دائمة أو شخصية على حد سواء، فضلا عن أن إفادة المُعين بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة من رفع الدرجة الوظيفية التي يشغلها إلى درجة أعلى لا تخل بكونها درجة بصفة شخصية تُلغى لدى خلوها من شاغلها، ومن ثم فإنه يحق للمعروضة حالته الأول رفع درجة الوظيفة التي يشغلها إلى الدرجة الأعلى طبقًا لأحكام قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٦) لسنة ٢٠١٦– المشار إليه سلفًا، إذا ما توافرت في شأنه الشروط المتطلبة قانونًا للرفع.

ومن حيث إنه عن الشق الثاني من طلب الرأي الخاص بمدى أحقية هؤلاء العاملين في إعادة تعيينهم بالمؤهلات الأعلى الحاصلين عليها في أثناء الخدمة، ومن بينهم المعروضة حالته الثاني السيد/ عماد سيد محمود علي، فإن الثابت أن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ لم يتبع نهج قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨– المُلغى– في تقرير حكم دائم بشأن إعادة تعيين الموظف بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه في أثناء الخدمة، بل قرر في هذا الصدد حكمًا استثنائيًّا بمقتضى المادة (٧٦) منه، مفاده جواز إعادة تعيين الموظفين الحاصلين على مؤهلات أعلى في أثناء الخدمة في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها مع الاستثناء من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، وذلك خلال ثلاث سنوات اعتبارًا من تاريخ العمل بالقانون الذي يوافق ٢٠١٦/١١/٢، ومن ثم فإنه بحلول تاريخ ٢٠١٩/١١/١ يزول هذا الحكم الاستثنائي من الوجود القانوني، الأمر الذى لم يعد معه أية جدوى تُرجى من إبداء الرأي في الشق الماثل من الموضوع.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢١١٤ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٣ / ١١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٨٦/٤/٢١٠٢، جلسة ٢٨ / ١٠ / ٢٠٢٠)

المادة ٧٤ (الاحتفاظ بالمخصصات المالية للموظفين)

يستمر العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقًا 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

<u>الفتوى رقم (١٢١): طبيعة قانون الموازنة العامة، ومدى خضوع الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية لحكم المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ الخاص بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦.</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان الدستور أوجب على الحكومة عرض مشروع الموازنة العامة للدولة على مجلس النواب لتتخذ الشكل الذي نص عليه الدستور، بموافقة المجلس عليها في صورة قانون، ويعد هذا القانون قانونًا من الناحية الشكلية فقط لكونه صادرًا عن السلطة التشريعية في هيئة قانون، أما من حيث حقيقة موضوع هذا القانون وطبيعته والقصد منه، فإنه لا يخرج عن كونه عملا إداريًّا حظي بتأييد السلطة المختصة له، وهو ما لا يُسبغ عليه وصف القانون من الناحية الموضوعية، ذلك أن ثمة خلافًا جوهريًّا بين القانون الذي يصدر بربط الموازنة العامة للدولة وغيره من القوانين في طبيعتها وفي أغراضها؛ فقانون ربط

الموازنة العامة للدولة يقف عند حد إقرار تقدير إيرادات الدولة في عام واحد وإجازة أوجه صرف هذه الإيرادات، في حين أن غيره من القوانين تتناول أحكامًا موضوعية عامة ومجردة تطبق على عدد لا محدود من الحالات التي تدخل في نطاقها، ومن ثمّ فإنه يتعين عند إصدار قانون ربط الموازنة العامة للدولة – كأصل عام– مراعاة القوانين القائمة فعلا بمقتضى الأداة التشريعية اللازمة بحيث لا تجوز مخالفتها، إلا في حالة استثنائية واحدة تتعلق برغبة مجلس النواب في إجراء تعديل في النفقات التي لا تمثل تنفيذًا لالتزام محدد على الدولة، ويترتب على هذا التعديل زيادة في إجمالي النفقات، فيكون من الواجب على المجلس أن يتفق مع الحكومة على تدبير مصادر للإيرادات تحقق إعادة التوازن بين النفقات والإيرادات، ويجوز في هذه الحالة الاستثنائية فقط أن يتضمن قانون ربط الموازنة العامة للدولة تعديلا في قانون قائم بالقدر اللازم لتحقيق التوازن بين نفقات الموازنة العامة للدولة وإيراداتها، كما حظر الدستور في جميع الأحوال على قانون ربط الموازنة العامة للدولة أن يتضمن نصًّا يكون من شأنه تحميل المواطنين أعباء جديدة، وكل هذا يفرق بين قانون ربط الموازنة العامة للدولة وغيره من القوانين الموضوعية التي تتضمن قواعد عامة مجردة، ومن ثمّ فإنه لا يجوز لمجلس النواب عند ممارسته اختصاصه بشأن قانون ربط الموازنة العامة للدولة أن يجاوز الحدود المقررة دستوريًّا إلى نطاق الاختصاص التشريعي، فيتحقق بذلك ما يجب من تنسيق وتنظيم في ممارسة الاختصاصات المختلفة.

وقد ناط الدستور بالقانون تنظيم طريقة إعداد الموازنة العامة للدولة وتحديد السنة المالية وأحكام موازنات المؤسسات والهيئات العامة وحساباتها، وتنفيذًا لذلك صدر قانون الموازنة العامة للدولة رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٣، وأخضع لسلطانه جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وصناديق التمويل، وأخرج بموجب المادة (٣) منه الهيئات العامة الاقتصادية وصناديق التمويل ذات الطابع الاقتصادي التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء من الموازنة العامة للدولة، إذ يعد بشأنها موازنات مستقلة، وتقتصر العلاقة بين هذه الموازنات والموازنة العامة للدولة على الفائض الذى يؤول إلى الدولة وما

يتقرر لهذه الموازنات من قروض ومساهمات، وتُعتمد كلٌّ من هذه الموازنات في شكل قانون يفتقر إلى وصف القانون من الناحية الموضوعية، ولا يجوز أن يخالف أحكام قانون آخر قائم يتناول بالتنظيم موضوعًا معينًا بموجب قواعد عامة ومجردة. وناط المشرع برئيس مجلس الوزراء تحديد هذه الهيئات التي تعد بشأنها موازنات مستقلة، وتنفيذًا لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٠٣٩) لسنة ١٩٧٩ بتحديد الهيئات الاقتصادية وصناديق التمويل ذات الطابع الاقتصادي التي يتحقق بشأنها ذلك الأمر، إلا أن شمول هذا القرار لهيئة ما أو عدم شموله لإحدى الهيئات ليس معناه اندراج هذه الهيئة ضمن الهيئات العامة الاقتصادية أو عدم اندراجها ضمنها سواء في مجال قانون الموازنة العامة للدولة أم غيره من القوانين، فالعبرة دومًا بحقيقة الحال، فلا يمنح قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه صفة الهيئة الاقتصادية لإحدى الهيئات لو كانت حقيقتها المستقاة من سند إنشائها تخالف ذلك، ولا ينزع من إحداها هذه الصفة لمجرد عدم شمولها ضمن الهيئات المحددة به ما دامت طبيعتها المستقاة من سند إنشائها وما اتبعته الدولة بشأنها تقطع بغير ذلك.

وتبين للجمعية العمومية مما تقدم أن المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦، فيما تضمنته من التزام الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية – بوصفها من الهيئات العامة الاقتصادية – بصرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وجميع المزايا النقدية والعينية وغيرها – بخلاف المزايا التأمينية – بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠ إلى فئات مالية مقطوعة، وإلغاء كل نص يخالف ذلك، إنما يخالف بصورة جلية الأحكام الموضوعية الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم (٧٧٩) لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته بإنشاء الهيئة المذكورة، والتي ناطت بمجلس الإدارة – بوصفه السلطة العليا المهيمنة على شئون الهيئة وتصريف أمورها– سلطة إصدار اللوائح المتعلقة بالشئون المالية والإدارية ونظام العاملين بالهيئة دون التقيد بالقوانين واللوائح المعمول بها في الحكومة، وإذ صدر قرار رئيس الجمهورية المشار إليه في إطار الأحكام المقررة بقانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٦٣، والتي أجازت لمجلس إدارة الهيئة العامة إصدار القرارات واللوائح الداخلية

والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للهيئة دون التقيد بالقواعد الحكومية وذلك وفقًا لأحكام القانون وفي حدود القرار الصادر بإنشاء الهيئة، وكان هذا القانون أحد القوانين الموضوعية التي تقرر أحكامًا عامة ومجردة صالحة للتطبيق بشأن عددٍ غير محدود من الحالات، فإنه تبعًا لذلك لا يجوز للقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ المشار إليه سلفًا – بحسبانه قانونًا من ناحية الشكل يقتصر أثره على ربط الموازنة العامة للدولة عن إحدى السنوات المالية– أن يتضمن تعديلا للأحكام الموضوعية الواردة في قانون الهيئات العامة وما يصدر استنادًا إليه من قرارات ولوائح، إذ إنه يتعين عند إصدار قانون ربط الموازنة العامة للدولة– كأصل عام– مراعاة القوانين القائمة فعلا بمقتضى الأداة التشريعية اللازمة، فلا تجوز مخالفتها، ومن ثم فإنه لا يعتد بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ فيما خالف فيه هذه الأحكام الموضوعية التزامًا بقواعد التدرج التشريعي التي تُعلى القانون الموضوعي على القانون من ناحية الشكل فقط.

ويضاف إلى ما تقدم أن الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية تعد من الهيئات العامة الاقتصادية على النحو المذكور آنفًا، ومن ثمّ فإنه إعمالا لحكم المادة (٣) من القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة لا تدخل موازنتها ضمن الموازنة العامة للدولة، وإنما يعد بشأنها موازنة مستقلة، وتقتصر العلاقة بين هذه الموازنة المستقلة والموازنة العامة للدولة على الفائض الذى يؤول إلى الدولة وما يتقرر لهذه الموازنة من قروض ومساهمات، وترتيبًا على ذلك فإن انطواء قانون ربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦ في مادته الخامسة عشرة المشار إليها على حكم يتعلق بالهيئات العامة الاقتصادية – ومن بينها الهيئة المعروضة حالتها– يكون مخالفًا لنص المادة (٣) من قانون الموازنة العامة على النحو المتقدم.

هذا فضلا عن أن الحكم الوارد في المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ – المشار إليه سلفًا – والمتعلق بتحويل الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وجميع المزايا النقدية والعينية وغيرها– بخلاف المزايا التأمينية– إلى فئات مالية مقطوعة، لا يعدو كونه ترديدًا للحكم الذي أوردته الفقرة الثانية من المادة (٧١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥، قبل إلغائه بموجب قرار

مجلس النواب رقم (١) لسنة ٢٠١٦، والثابت أن مواد الإصدار لذلك القانون نصت على نفاذ 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، ومن ثم فإن الحكم الوارد في المادة (٧١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقرار بالقانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ والوارد كذلك في المادة (١٥) من قانون ربط الموازنة العامة للدولة رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ لا ينصرف إلا لمن كان ينطبق عليه قانون الخدمة المدنية، وهو غير متحقق فيما يتعلق بالهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية، وتبعًا لذلك لا يكون الحكم نافذًا بالنسبة إليها.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، فإن الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية تضحى غير خاضعة لحكم المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦، وذلك دون إخلال بالأحكام الواردة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٧ بمنح علاوة خاصة للعاملين بالدولة من غير المخاطبين بقانون الخدمة المدنية، والذى تضمن النص على صرف الحوافز والمكافآت والجهود غير العادية والأعمال الإضافية والبدلات وجميع المزايا النقدية والعينية وغيرها- بخلاف المزايا التأمينية- التي يحصل عليها العاملون الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو لوائح خاصة بذات القواعد والشروط المقررة قبل ٢٠١٦/٧/١ تاريخ العمل بذلك القانون، وذلك بعد تحويلها من نسب مئوية مرتبطة بالأجر الأساسي إلى فئات مالية مقطوعة، على ألا يقل في جميع الأحوال إجمالي الأجر المستحق للعامل بعد العمل بذلك القانون عن الأجر المستحق له في تاريخ إصدار ذلك القانون.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٢٢٨، بتاريخ ٣ / ٢ / ٢٠٢٠، جلسة ٨ / ١ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٤٣/١/٥٨)[١١]

---

[١١] ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٦٤٦ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ١٦ / ٤ / ٢٠١٩، جلسة ٢٧ / ٢ / ٢٠١٩، ملف رقم ٥٨/١/٥١٣. وقد انتهت الجمعية فيها إلى والتشريع إلى عدم خضوع أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة بجامعة بورسعيد لحكم المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥. وذات المبدأ أيضاً الفتوى رقم ١٠٠٣ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠،

الفتوى رقم (١٢٢): جواز الجمع بين حافز الإثابة الذى يصرف بنسبة ٢٠٠٪ من الراتب الأساسي إعمالا للمرسوم بقانون رقم (٥١ لسنة ٢٠١١، والأجور الإضافية، وحافز الأداء المتميز للحصول على الماجستير، أو الدكتوراه، ومكافأة الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية

استظهرت الجمعية العمومية الأصل نزولًا على صريح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة– في المجال الزمني للعمل به – أن يخصص العامل وقته وجهده لأداء واجبات وظيفته، وأن يؤدي العمل المنوط به في أوقات العمل الرسمية، ومن ثم يستحق الأجر المقرر لقاء ذلك، فإذا أنجز العامل عملًا إضافيًا إلى جانب عمله خلال أوقات العمل، أو بذل أثناء وقت العمل الرسمي جهدًا غير عادي في أداء العمل المنوط به يجاوز ما يجب أداؤه في أوقات العمل المقررة، أو اضطلع بما أسند إليه من أعمال بمعرفة السلطة المختصة في غير أوقات العمل الرسمية، فإنه يستحق مقابلًا عن هذه الأعمال الإضافية والجهود غير العادية وفقًا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة بمن في ذلك المحافظ المختص بالنسبة إلى وحدات الإدارة المحلية، وذلك إعمالًا للقاعدة الأصولية التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل، وأنه إعمالًا لحكم المادة (٤٦) من القانون المذكور الخاصة بمقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية أقرت وزارة الدولة للتنمية الإدارية مكافأة الأداء والجهود المتميزة لقيادات الإدارة المحلية والتي تستحق للسكرتيرين العامين والمساعدين للمحافظات ورؤساء ونواب وسكرتيري المراكز والمدن والأحياء ورؤساء القرى، ووضعت ضوابط هذا الاستحقاق باعتبار أن تلك المكافأة لا تعدو أن تكون نوعًا من التعويض عن الجهد غير العادي الذي تبذله قيادة الإدارة المحلية في أداء العمل المنوط بها، وأنه وأيًا كان سند تقريرها مرهونًا بتأدية العمل والاضطلاع بالمسئوليات والمهام ولا تستحق لمجرد شغل الوظيفة

جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني في مدى خضوع الهيئة القومية للبريد لحكم المادة (١٥) من القانون رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٥ بربط الموازنة العامة للدولة للعام المالي ٢٠١٥/٢٠١٦ وما يليه من قوانين ربط الموازنة.

المقرر لها هذه المكافأة، ومن ثم فإن مناط استحقاقها هو الأداء الفعلي للعمل وتحقيق المعدلات، ونسبة الإنجاز المطلوبة منه، سواء في غير أوقات العمل أو في أوقاته، وأدائها على وجه يتسم بالدقة والتميز، وأن استحقاق العامل لمقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية على النحو المتقدم لا يحول دون إعمال السلطة المختصة لسلطتها التقديرية المعقودة لها بموجب المادة (٥١) من القانون المذكور بشأن منح حوافز ومكافآت أخرى، كما لا يحول بينها وبين منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى، وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات المنظمة لذلك التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية، وذلك إعمالًا لحكم المادة (٥٢) من القانون ذاته.

وتنفيذًا لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه والذي تضمن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعامل الحاصل على الماجستير، أو الدكتوراه، وربط صرف هذا الحافز بالحصول على درجة علمية تفوق مستوى الدرجة الجامعية الأولى، وكذا بالتميز والكفاءة والانضباط والالتزام في العمل وتوفر المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات. وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع جهة عمله، كما أجاز هذا القرار الجمع بين هذا الحافز، وأية أجور متغيرة أخرى بأنواعها المختلفة.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أن المشرع بغية ضمان حد أدنى من الحوافز المادية للعاملين المدنيين بالدولة، وتشجيعًا لهم على حسن الاضطلاع بواجباتهم الوظيفية تحقيقًا للأهداف وترشيدًا للأداء، ورغبة منه في تحسين الأوضاع الاقتصادية لهم والتصدي لظاهرة تدنى الأجور قرر بالمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ زيادة الحوافز المقررة، أو التي تتقرر إلى نسبة ٢٠٠٪ من الأجر الأساسي للعامل، وتصرف هذه النسبة من الحافز بصورة جماعية لجميع العاملين الذين يتقاضون حوافز أقل من النسبة المشار إليها، وبذلك فإن هذه النسبة من الحوافز لا تشكل حدًا أقصى لما يحصل عليه العامل من جهة

عمله من الحوافز والمكافآت والبدلات التي يجوز تجاوزها، إذ إنه ليس من شأن حصول العامل عليها إعمالًا للمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ المشار إليه حرمانه من المقابل الذى يستحقه إعمالاً للمادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه حال تحقق مناط ذلك، كما أنه لا يحول بين السلطة ذاتها وتقرير حوافز للعاملين حال توفر مناط ذلك، وفقًا لحكم المادة (٥١) من القانون ذاته، أو وضع نظام حوافز للعاملين بالوحدة الحاصلين على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى – حافز الحصول على الماجستير أو الدكتوراه – تنفيذًا للمادة (٥٢) منه بالنظر إلى الاختلاف البين بين مناط الاستحقاق في كل حالة، باعتبار أن ما يصرف للعامل سواء أكان عوضًا عن نفقات تحملها في سبيل أداء عمله، أو عن طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرض لها عند أدائه له، أو تستلزمها طبيعته، أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تطلب تفرغه للقيام بأعبائها، أو حصوله على درجة علمية تفوق الدرجة الجامعية الأولى، أو غيرها، إنما ينبثق عن علاقة العمل ويتصل بظروف أدائه، ويستحق بمناسبة تنفيذه، ومن ثمَّ فإنه متى توفرت في العامل شروط استحقاق أي من ذلك – أيًا كان مسماه – نشأ له الحق في استئدائه، بما لا يجوز معه أن يحرم من الحق فيه لمجرد قيام حقه في حافز، أو بدل آخر غيره، ذلك أنه متى تعددت وتغايرت البدلات – بحسب شروط وظروف منح كل منها – وتباين مناط استحقاق كل منها، فإن اجتماع الحقوق فيها – بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها – يتعين أن يكون مشمولًا بالحماية القانونية المقررة للأجر.

وخلصت الجمعية العمومية مما تقدم جميعه، أن كلاً من مقابل الأعمال الإضافية ومكافآت قيادات الإدارة المحلية، وحافز الأداء المتميز للحصول على الماجستير، أو الدكتوراه من ناحية والحوافز المقررة زيادتها بالمرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ آنف البيان تختلف عن بعضها سواء من حيث الأهداف الداعية إلى تقرير كل منها، أو من حيث القواعد، والشروط الحاكمة لاستحقاقها، إذ إن لكل منهم مناط استحقاق يستقل به عن الآخر، الأمر الذى مؤداه جواز الجمع

بينهم قانونًا، وأن ما عددته المادة (١١) من المرسوم بقانون رقم (٥١) لسنة ٢٠١١ المشار إليه من مبالغ مالية، والتي تدخل في عموم الزيادة آنفه البيان يجمع بينها عامل مشترك هو تقاضى العامل لها لقاء أداء عمل في وقت العمل الرسمي وإن اختلفت أسباب استحقاقها، ومن ثم يندرج ضمن هذه المبالغ ما يتوفر بشأنه المعيار ذاته، ولو لم ينص عليه صراحة، باعتبار أن ما عددته المادة المشار إليها جاء على سبيل المثال لا الحصر، ولا يندرج من بينها بالضرورة ما يحصل عليه العامل من مبالغ نظير أداء عمل في غير أوقات العمل الرسمية، شأنه في ذلك شأن ما استثنته المادة صراحة من مكافآت جذب العمالة، وبدلات التفرغ، والإقامة في المناطق النائية، وظروف، ومخاطر الوظيفة، والقول بغير ذلك إنما يشكل إخلالًا، وإهدارًا لحق العامل في الحصول على أجر مقابل ما يؤديه من أعمال إضافية مكلف بها، أو بذل جهد متميز في أداء هذه الأعمال، أو حصوله على درجة علمية تفوق الدرجات العلمية المقررة لشغل الوظائف، فضلًا عن إضراره بمصلحة العامل والمرفق، لما فيه من مساواة بين من يعمل عملًا إضافيًا، أو يبذل جهدًا متميزًا في أدائه، أو من يحصل على درجة علمية معينة ومن لم يتحقق بشأنه أيًا مما سبق، بل ويجعل الأول في وضع أسوأ من زملائه الذين لم يؤدوا العمل الإضافي، أو يبذلون جهدًا متميزًا في أداء العمل، أو الحاصل على الماجستير، أو الدكتوراه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٣٧، بتاريخ ٦ / ٦ / ٢٠١٧، جلسة ١٠ / ٥ / ٢٠١٧، ملف رقم ٨٦/٤/١٨١٠)

الفتوى رقم (١٢٣): مدي جواز منح بدل تفرغ للمهندسة /. رئيس قطاع تطوير الاداء والاتصال السياسي بوزارة كهرباء والمهندس /. رئيس قطاع البحوث والتخطيط ومتابعة الهيئات بوزارة الكهرباء، والمهندسة /. رئيس قطاع النظم والمعلومات وتقييم الاداء بالشركة لنقل الكهرباء

استظهرت الجمعية العمومية ان استحقاق بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢٦٤) لسنة ١٩٩٥ منوط بتوفر ثلاثة شروط: أولها: أن يكون المهندس عضوًا بنقابة المهندسين، وثانيها: أن يكون شاغلًا لوظيفة هندسية مخصصة بالموازنة، وثالثها: أن يكون من المشتغلين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة، أو قائمًا بالتعليم الهندسي.

كما استظهرت الجمعية العمومية أنه بصدور القانون رقم (١٦٤) لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه تم تحويل هيئة كهرباء مصر التي تُعد شخصًا من أشخاص القانون العام إلى شركة مساهمة مصرية تسمى "الشركة القابضة لكهرباء مصر"، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية الخاصة، وتندرج في عداد أشخاص القانون الخاص، وتطبق بشأنها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١، وقانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٩٢، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، والذى حرص المشرع على النص فيه على نقل العاملين بهيئة كهرباء مصر الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به إلى هذه الشركة بأوضاعهم الوظيفية ذاتها، على أن تستمر معاملتهم بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شئونهم الوظيفية إلى أن تصدر اللوائح المنظمة لشئون العاملين بها، وتطبق على هؤلاء العاملين أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللوائح، ومن ثم فإنه بصدور هذه اللوائح يغدو العاملون بالشركة من غير المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بعده قانون الخدمة المدنية المشار إليهما، ومن غير المخاطبين كذلك بلوائح شئون العاملين التي كان يتم تطبيقها عليهم في أثناء عملهم بهيئة كهرباء مصر قبل تحويلها إلى الشركة القابضة لكهرباء مصر والشركات التابعة لها. وأنه في إطار هيكلة تلك الشركة تم

تأسيس الشركة المصرية لنقل الكهرباء كإحدى الشركات التابعة للشركة القابضة، والتي تطبق عليها أحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة الصادر بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية، وقانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٩٢ ولائحته التنفيذية، فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم (١٦٤) لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه. وإذ جرى إعمالًا للأحكام الواردة في النظام الأساسي للشركة المصرية لنقل الكهرباء؛ إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة بالقرار رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٣، فإن هذه اللائحة تكون هي الحاكمة للشأن الوظيفي للعاملين بها، ومن هذه الأحكام ما تنص عليه المادة (٤١) منها من منح بدل تفرغ يصرف شهريا بنسبة (٣٠٪) من بداية ربط الدرجة للمهندسين مضافًا إليه العلاوات الخاصة والإضافية المقررة بالقوانين في التواريخ المحددة لضمها، دون أن تشترط لاستحقاق هذا البدل سوى أن يكون العامل عضوًا بنقابة المهندسين، ومن ثم فإنه حال توفر هذا الشرط في أي من العاملين بالشركة فإنه يستحق صرف البدل، ولا ينال من ذلك صدور قانون الكهرباء بالقانون رقم (٨٧) لسنة ٢٠١٥ والذي تضمن في المادة (٢٦) منه فصل الشركة المصرية لنقل الكهرباء عن الشركة القابضة لكهرباء مصر بالنظر إلى أن لائحة نظام العاملين بالشركة لم تصدر بعد – حسبما يبين من مرفقات طلب الرأي – مما يعني استمرار سريان اللائحة المشار إليها على العاملين بها. وبناء عليه، فإنه يحق للمهندسة/. – رئيس قطاع النظم والمعلومات وتقييم الأداء بالشركة المصرية لنقل الكهرباء تقاضى هذا البدل.

وفيما يخص كلا من المهندسة/. – رئيس قطاع تطوير الأداء والاتصال السياسي بوزارة الكهرباء، والمهندس/. – رئيس قطاع البحوث والتخطيط ومتابعة الهيئات بوزارة الكهرباء، فلما كان الثابت بحسب بطاقة وصف هاتين الوظيفتين أنهما من الوظائف القيادية الإشرافية بوزارة الكهرباء، وأن شاغل كل منهما، وفقًا لواجباتهما ومسئولياتهما سالفة البيان، لا يزاول بصفة فعلية أعمالًا هندسية بحتة، ومن ثم فإنه لا تتوفر بشأنهما الاشتراطات المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢٦٤) لسنة ١٩٩٥ المشار إليه لتقاضى بدل التفرغ المقرر بموجبه، وهو ما ينطبق على غيرهما من المهندسين العاملين بالوزارة الذين لا يشتغلون

بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة، وذلك مع مراعاة جواز التجاوز عن استرداد ما صرف لكل منهما من هذا البدل، باعتبار أن الأوراق خلت مما يفيد أن حصولهما عليه كان بسعي غير مشروع منهما، نزولًا على ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الصدد.

(فتوى الجمعية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٣١٣، بتاريخ ٣ / ٣ / ٢٠١٨، جلسة ١٤ /٢ / ٢٠١٨، ملف رقم ١٩٢٧/٤/٨٦)

<u>الفتوى رقم (١٢٤): مدى خضوع البدل النقدي للوجبة الغذائية الذى يصرف للعاملين بهيئة الطاقة الذرية للضريبة على الدخل المفروضة بقانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم (٩١) لسنة ٢٠٠٥</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان الدستور رسم الإطار العام للضرائب العامة باعتبارها إحدى الفرائض المالية التي تستأديها الدولة جبرًا من المكلفين بأدائها مساهمة منهم في أعبائها وتكاليفها العامة، فحظر إنشاءها، أو تعديلها، أو إلغاءها إلا بقانون، ولم يُجز الإعفاء منها إلا في الأحوال المبينة في القانون. وأن المشرع فرض بموجب قانون الضريبة على الدخل ضريبة سنوية على مجموع صافى دخل الأشخاص الطبيعيين المقيمين بالنسبة لدخولهم المحققة في مصر، وحدد مصادر هذا المجموع، ومنها المرتبات، وما في حكمها نتيجة العمل لدى الغير بعقد، أو بدون عقد بصفة دورية، أو غير دورية، وأيًا كانت مسميات، أو صور، أو أسباب هذه المستحقات، بما في ذلك الأجور، والمكافآت، والحوافز، والعمولات، والمنح، والأجور الإضافية، والبدلات، والحصص، والأنصبة في الأرباح، والمزايا النقدية، والعينية بأنواعها، وأوكل المشرع إلى اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد أسس تقدير قيمة المزايا العينية، وأعفى المشرع بنص صريح المزايا العينية التي تُصرف للعاملين بصفة جماعية من تلك الضريبة، ومنها الوجبة الغذائية.

ولاحظت الجمعية العمومية، أنه ولئن كان نص المادة (١٣/٥/أ) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه، يعفى من هذه الضريبة الوجبة الغذائية التي

تصرف للعاملين كإحدى المزايا العينية الجماعية، إلا أن هذا الإعفاء لا يقتصر على ما يصرف منها عينًا، وإنما يطبق كذلك على المقابل الذى يصرف للعاملين بديلًا عن الوجبة الغذائية، إذ إن هذا المقابل لا يعدو أن يكون فرعًا للأصل، ويأخذ حكمه في مجال التمتع بالإعفاء، مادامت العلة من صرفه تتحقق بها العلة ذاتها التي دعت المشرع إلى إعفاء الوجبة الغذائية التي تصرف للعاملين كمزية عينية جماعية.

ولما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن هيئة الطاقة الذرية تصرف للعاملين لديها مبلغًا نقدًا شهريًا وفقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩١٥) لسنة ٢٠٠٥ بدلًا من توفير الوجبة الغذائية المقررة لهم، كمزية عينية جماعية، ومن ثم فإن هذا المبلغ يطبق عليه الإعفاء من الضريبة على الدخل المنصوص عليه في المادة (١٣/٥/أ) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٤١٠، بتاريخ ٢٢ / ٢ / ٢٠١٨، جلسة ٨ / ٢ / ٢٠١٨، ملفى رقم: ٧٦٤/٢/٣٧ و١٨٦٦/٤/٨٦)

<u>فتوى رقم (١٢٥): مدى جواز الجمع بين بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين ومقابل الجهود غير العادية للحالات التي تتوفر بشأنها شروط استحقاق هذا البدل.</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع كان قد أجاز لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ المشار إليه منح بدلات مهنية للحاصلين على مؤهلات معينة، أو بسبب أداء مهنة محددة، وبمقتضى هذه السلطة، وبمقتضى تفويض رئيس مجلس الوزراء في مباشرة بعض اختصاصات رئيس الجمهورية أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم (٤٧٢) لسنة ١٩٧٦ بمنح الأخصائيين التجاريين بدل تفرغ وفقًا لضوابط وشروط معينة وبفئات محددة ثم حظر على مستحقي هذا البدل الجمع بينه وبين المكافأة عن ساعات العمل

الإضافية، أو الجهود غير العادية، وناط رئيس مجلس الوزراء في قراره بوزير المالية إصدار قرار بتحديد الوظائف التي تقتضى التفرغ ومنح شاغليها هذا البدل، وتبعًا لذلك صدر القرار رقم (٧٤٠) لسنة ١٩٩٦ بتحديد تلك الوظائف وحصرها في الوظائف التخصصية الواردة بجداول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة التي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل تجارى عال، وبشرط التفرغ وعدم مزاولة المهنة بالخارج، والعضوية بنقابة التجاريين، والخضوع لأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه. وفى الوقت ذاته فقد أوجب المشرع للعامل أجرًا مقابل أدائه للأعمال الإضافية التي يطلب إليه القيام بها دون أية سلطة تقديرية في منح، أو منع هذا المقابل التزامًا بأحكام الدستور.

ولاحظت الجمعية العمومية أن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق – وعلى ما جرى به قضاء المحكمة الدستورية العليا– أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها. وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها، أو تخطيها، وكان الدستور يعهد بتنظيم معين إلى السلطة التشريعية، فإن ما تقرره من القواعد القانونية بصدده لا يجوز أن ينال من الحق محل الحماية الدستورية، سواء بالنقض، أو الانتقاص. وحيث إن البدل الذى يعطى للعامل سواء أكان عوضًا عن نفقات يتحملها في سبيل تنفيذه لعمله، أو عن طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه له، أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تفرغه للقيام بأعبائها، أو غيرها، فإذا توفرت في العامل شروط استحقاق البدل أيًا كان مسماه، أو واجه الظروف والمخاطر التي دعت إلى تقريره، نشأ له الحق في استئدائه بما لا يجوز معه أن يهدر المشرع حق العامل فيه لمجرد قيام حقه في بدل آخر غيره، ذلك أنه متى تغايرت البدلات بحسب شروط وظروف كل منها وتباينت أسباب استحقاقها، فإن اجتماع الحقوق فيها بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها يتعين أن يكون مشمولًا بالحماية الدستورية المقررة للأجر.

واستبان للجمعية العمومية أن المشرع إذا وضع نصًا تشريعيًا فقد وجب الالتزام به والامتناع عن مخالفته، وأنه من المسلمات أنه في حالة تعارض نص

تشريعي مع نص تشريعي آخر وعدم إمكان التوفيق بينهما في الحدود التي رسمت لكل منهما وجب تغليب التشريع الأعلى مرتبة على التشريع الأدنى منه؛ ولما كان نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ ومن بعده قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ قد نص صراحة على استحقاق العامل أجرًا عن الأعمال الإضافية التي يكلف بها من قبل السلطة المختصة ومن ثم فلا يجوز بأداة تشريعية أدنى كقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٧٢) لسنة ١٩٧٦ مخالفة نص القانون المشار إليه، أو تعطيل إعمال مقتضاه، ولما كان مناط استحقاق بدل التفرغ المشار إليه هو الاشتغال بإحدى الوظائف التخصصية التي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل تجارى عال والتفرغ لها وعدم مزاولة المهنة بالخارج، في حين أن مقابل الجهود غير العادية هو نوع من التعويض المقرر للعامل عما يبذله من جهد غير عادى، أو يؤديه من عمل إضافي يكلف به، واستحقاقه رهين ببذل هذا الجهد، أو أداء العمل الإضافي، بما فحواه أن مناط استحقاق البدل المذكور يختلف عن مناط استحقاق مقابل الجهود غير العادية، ومن ثم فإن استحقاق أي منهما لا يحول دون استحقاق الآخر مادامت شروط استحقاق كل منهما قد توفرت في العامل. وتبعًا لذلك يكون قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٧٢) لسنة ١٩٧٦ قد صدر مخالفًا لصحيح حكم القانون فيما تضمنه في المادة الثالثة منه من حظر الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين ومقابل الجهود غير العادية، أو المكافأة عن ساعات العمل الإضافية، بما يتعين معه استبعاد هذا الحظر من دائرة التطبيق. وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته يستحق صرف بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين بواقع أحد عشر جنيهًا شهريًا بدءًا من ٢٠٠٧/١٢/٢٦ نفاذًا للحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالمنصورة في الدعوى رقم (٥٥٠٧) لسنة ٣٩ق، وقد أقرت الجهة طالبة الرأي باستحقاقه مقابلًا عن الجهود غير العادية طبقًا للقواعد الواردة بقرارات وزير العدل الصادرة بهذا الشأن، ولما كان مناط استحقاق البدل المذكور يختلف عن مناط استحقاق مقابل الجهود

غير العادية، التي استجمع المعروضة حالته شروط استحقاقها، ومن ثم يحق له الجمع بين كلٍ منهما.

وحيث إنه فيما يتعلق بتعميم الإفتاء المتقدم على حالات المثل التي تتوفر بشأنهم شروط استحقاق هذا البدل فإن المستقر عليه أن الاختصاص المعقود للجمعية العمومية بإبداء الرأي في المسائل القانونية التي تحال إليها بسبب أهميتها، بإحدى الطرق المقررة قانونًا، إنما يقع بحسب الأصل على حالة واقعية بعينها مشفوعة بأوراقها، بما تنطوي عليه من ظروف وملابسات، بيد أن ذلك لا يغل يد الجهة الإدارية عن استصحاب الرأي ذاته على حالات أخرى – لم يصدر بشأنها – بشرط تماثلها في الظروف والملابسات والأنظمة القانونية الحاكمة للحالة التي صدر في خصوصها، وتقدير ذلك التماثل تقوم به جهة الإدارة تحت مسئوليتها الإدارية، فإن غم عليها الأمر كان لها اللجوء إلى الجهة صاحبة الولاية في الفُتيا لاستظهار الرأي القانوني الصحيح في هذا الشأن.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٨٩٣، بتاريخ ١٨ / ١٠ / ٢٠١٦، جلسة ١٢ / ١٠ / ٢٠١٦، ملف رقم ٣٣٩/١/٥٨)

<u>فتوى رقم (١٢٦): مدى أحقية السيدة /. العاملة بوظيفة مدير إدارة التفتيش المالي والإداري بمديرية الصحة في الجمع بين الحافز المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ بنسبة ٢٠٠٪ من الراتب الأساسي، ومقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢ بنسبة ١٥٠٪ من الراتب الأساسي.</u>

استعرضت هيئة اللجنة الأولى لقسم الفتوى إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، الذي استقر على أن ما يصرف للعامل سواء أكان عوضًا عن نفقات تحملها في سبيل أداء عمله، أو عن طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرض لها عند أدائه له، أو تستلزمها طبيعته، أو مقابل ما اقتضته وظيفته من تطلب تفرغه للقيام بأعبائها، أو حصوله على درجة علمية تفوق الدرجة الجامعية الأولى،

أو غيرها، إنما ينبثق عن علاقة العمل ويتصل بظروف أدائه، ويستحق بمناسبة تنفيذه، ومن ثمَّ فإنه متى توفرت في العامل شروط استحقاق أي من ذلك – أيًا كان مسماه – نشأ له الحق في استئدائه، بما لا يجوز معه أن يحرم من الحق فيه لمجرد قيام حقه في حافز، أو بدل آخر غيره، ذلك أنه متى تعددت وتغايرت البدلات – بحسب شروط وظروف منح كل منها – وتباين مناط استحقاق كل منها، فإن اجتماع الحقوق فيها – بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها – يتعين أن يكون مشمولًا بالحماية القانونية المقررة للأجر. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ١٥٣٦/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠٥/١٠/٢٦، وفتواها ملف رقم ١٦٥٤/٤/٨٦ جلسة ٢٠٠٩/١٠/٢١، وفتواها ملف رقم ١٨١٠/٤/٨٦ جلسة ٢٠١٧/٥/١٠)

واستخلصت هيئة اللجنة مما تقدم، أن الأصل نزولًا على صريح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه – في المجال الزمني للعمل به – أن يخصص العامل وقته وجهده لأداء واجبات وظيفته، وأن يؤدي العمل المنوط به في أوقات العمل الرسمية، ومن ثم يستحق الأجر المقرر لقاء ذلك، فإذا أنجز العامل عملًا إضافيًا إلى جانب عمله خلال أوقات العمل، أو بذل أثناء وقت العمل الرسمي جهدًا غير عادي في أداء العمل المنوط به يجاوز ما يجب أداؤه في أوقات العمل المقررة، أو اضطلع بما أسند إليه من أعمال بمعرفة السلطة المختصة في غير أوقات العمل الرسمية، فإنه يستحق مقابلًا عن هذه الأعمال الإضافية والجهود غير العادية وفقًا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة، وذلك إعمالًا للقاعدة الأصولية التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل. وأنه إعمالًا لحكم المادة ٤٦ من القانون المذكور الخاصة بمقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية، أصدر وزير الصحة القرار رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ بشأن صرف مقابل جهود غير عادية للعاملين بوظائف الإدارة العليا والوظائف الإشرافية نظير قيامهم بمهام الإشراف والرقابة، ونص على صرف المقابل المذكور لشاغلي وظائف مدير إدارة ومدير عام وما يعلوها بديوان عام وزارة الصحة والسكان ومديريات الشئون الصحية

بالمحافظات والإدارات الصحية والمناطق الطبية، بنسب متفاوتة بحسب طبيعة كل وظيفة وتدرجها، وذلك نظير قيامهم بالإشراف على أداء الخدمة والإشراف الميداني؛ كنوع من التعويض عن الجهد غير العادي الذي يبذله شاغلوا تلك الوظائف، ويبقى صرف المقابل المذكور مرهونًا بتأدية العمل والاضطلاع بالمسئوليات والمهام ولا يستحق لمجرد شغل الوظيفة المقرر لها هذه المكافأة، وأكد القرار المذكور على أن هذا الصرف لا يخل بما يصرف لهم من حوافز أو مكافآت لأغراض أخرى.

ثم أصدر وزير الصحة والسكان إعمالًا لحكم المادة ٤٦ من القانون المشار إليه القرار رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢، متضمنًا صرف مقابل جهود غير عادية لرئيس وأعضاء التفتيش المالي والإداري بمديريات الشئون الصحية بالمحافظات بنسبة ١٥٠ ٠/٠ من الراتب الأساسي، نظير القيام بالإشراف والرقابة على أعمال المديرية، كتعويض عن الجهد غير العادي الذي يبذله شاغلوا تلك الوظائف، وأشار القرار المذكور في ديباجته إلى قرار وزير الصحة القرار رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ المشار إليه، ثم نص في مادته الثانية على عدم جواز الجمع بين المقابل المقرر بموجبه وبين أي حافز أو مقابل آخر يُصرف لذات الغرض.

وحيث إنه من المستقر عليه أنه متى تعددت وتغايرت البدلات – بحسب شروط وظروف منح كل منها – وتباين مناط استحقاق كل منها، فإن اجتماع الحقوق فيها – بعد أن استجمع مستحقوها عناصر نشوئها – يتعين أن يكون مشمولًا بالحماية القانونية المقررة للأجر.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها تشغل وظيفة مدير إدارة التفتيش المالي والإداري بمديرية الشئون الصحية بمحافظة الإسكندرية، وحيث إن مناط استحقاق مقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ بنسبة ٢٠٠ ٠/٠ من الراتب الأساسي، هو شغل وظيفة مدير إدارة بمديريات الشئون الصحية بالمحافظات، والقيام بالإشراف على أداء الخدمة والإشراف الميداني، كما أن مناط استحقاق شاغل

وظيفة رئيس التفتيش المالي والإداري بمديريات الشئون الصحية بالمحافظات لمقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢ بنسبة ١٥٠ ٠/٠ من الراتب الأساسي، هو القيام بالإشراف والرقابة على أعمال المديرية، وهو ما يدخل في نطاقه ويندرج في مفهومه القيام بالإشراف على أداء الخدمة والإشراف الميداني، والإشراف على العاملين التابعين له، لاسيما وأن القرار الأخير قد خلا مما يدل على تخصيص عبارة (أعمال المديرية) وقصرها على الأعمال التي تتم بديوان عام المديرية دون غيرها؛ بما مؤداه اتفاق أسباب استحقاق المقابلين المشار إليهما، وتقريرهما لذات الغرض، كتعويض عن الجهد غير العادي الذي يبذله المُخاطب بأحكامهما، ومن ثم؛ فإن استحقاق أي من هذين المقابلين يحول دون استحقاق المقابل الآخر، لاسيما وقد حظر القرار رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢ المشار إليه الجمع بين المقابل المقرر بموجبه وبين أي حافز أو مقابل آخر يُصرف لذات الغرض، ومن ثم؛ يُضحى جليًا عدم أحقية المعروضة حالتها في الجمع بين مقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ بنسبة ٢٠٠ ٠/٠ من الراتب الأساسي، ومقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢ بنسبة ١٥٠ ٠/٠ من الراتب الأساسي.

لذلك انتهت هيئة اللجنة الأولى لقسم الفتوى إلى عدم أحقية المعروضة حالتها في الجمع بين مقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١، ومقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الأولى لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٧ / ٧٤ ق، ملف الإدارة ١٣/١/١، جلسة ٤ / ١ / ٢٠٢٠)

فتوى رقم (١٢٧): مدى أحقية الموظف في صرف الجهود غير العادية خلال فترة اجازته الاعتيادية

استظهرت اللجنة الثانية لقسم الفتوى ان المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حدد المقصود بالأجر الوظيفي بأنه الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بالقانون مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضاه، والأجر المكمل بأنه كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي، أما كامل الأجر فإنه كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل، محددًا بدقة كافة الأجور التي يحصل عليها الموظف وطرق احتسابها، كما نظم المشرع الإجازات الاعتيادية السنوية التي يستحقها الموظف بأجر كامل، والتي لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية عدا العطلات الأسبوعية، واجراءات الحصول عليها، وكيفية ترحيلها، وحالات سقوط الحق فيها وفي اقتضاء مقابل عنها.

وحيث استقر إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع واللجنة الثانية لقسم الفتوى، على أن من حق كل من ينتظم في عمل أن يحصل على إجازة اعتيادية، وأن هذا الحق من الحقوق التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبه عمن يستحقه، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل ذاته أن يتسامح فيها، وأن هذا الحق مقرر بنص القانون ويظل قائمًا ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة، وأن الغاية من تلك الإجازة أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية، فهي فريضة اقتضاها المشرع على كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أي منهما إهدارها كليًا أو جزئيًا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وحددت مدد الاجازات الاعتيادية التي يستحقها العامل، وأنها جزء من علاقة العمل التنظيمية ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة، والحق فيها مُخول بعلاقة العمل ذاتها، فتبقى الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة عمله قائمة أثناء مدة إجازته ومنتجة لآثارها القانونية، ومن بين هذه الآثار أنه يستصحب ما كان عليه أمره قبل الإجازة بحيث تظل معاملته فيما

يتعلق بما كان يحصل عليه من راتب وحوافز وأجور إضافية وبدلات وكأنه بالعمل – منحًا ومنعًا – وحسبما كان عليه الحال قبل حصوله على الإجازة بحسبان أن هذا هو المعيار الوحيد المنضبط الذى يمكن الاستناد إليه في معاملته الوظيفة خلال مدة الإجازة الاعتيادية، فلا مناص من تمتع الحاصل على الإجازة بكامل حقوقه الوظيفية خلالها دون أن تتأثر هذه الحقوق، والقول بغير ذلك يؤدى إلى عزوف العامل عن الحصول على إجازاته الاعتيادية حتى لا تتأثر حقوقه الوظيفية وفى ذلك إرهاق لحقه في الإجازة مما قد يؤدى إلى إزهاقه تماما بما يخالف القانون وينتج بيئة غير صحية في العمل. وأن ما اشترطه المشرع في القانون رقم (٨٤) لعام ٢٠١٢ من تفرغ أعضاء هيئة التدريس الكامل للعمل في الجامعة بحد أدنى أربعة أيام أسبوعيا للقيام بالمهام والواجبات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات، ينصرف بداهة إلى عضو هيئة التدريس القائم بالعمل فعلًا، ولا يمكن أن ينصرف إلى عضو هيئة التدريس المصرح له بإجازة اعتيادية، فلم يدر بخلد المشرع منع من يحصل على إجازة اعتيادية من الحصول على هذا البدل، والقول بغير ذلك يحمل تعسفًا في تفسير النص في ضوء طبيعة الإجازة الاعتيادية. فإذا كان مصرحًا لعضو هيئة التدريس من السلطة المختصة بإجازة اعتيادية فلا مناص من استصحاب وضعه السابق على حصوله على هذه الإجازة، ومن كان منتظمًا في عمله، ومتوافرًا بشأنه الشروط المقررة قانونًا لاستحقاق الزيادة في الاجر المكمل والمقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٥٥ لسنة٢٠١٧ قبل حصوله على الاجازة الاعتيادية، فيستحق صرف تلك الزيادة عن مدة أجازته الاعتيادية.

وعلى هدى ما تقدم، ولما كان الثابت بالأوراق، أن المعروضة حالته يعمل بوظيفة باحث تنمية إدارية ثاني بالإدارة المركزية للرعاية الحرجة والعاجلة، وحصل على إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٢٠١٨/٤/١٥ وحتى ٢٠١٨/٦/٣٠، وكان يحصل قبل القيام بها على مقابل الجهود غير العادية وفقا لقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٦٣ لسنة ٢٠٠٨، ومن ثم فإنه يستصحب خلال هذه الاجازة ما كان يحصل عليه من أجر كامل قبل القيام بها، شاملًا مقابل الجهود غير العادية.

لـــذلك: أنتهى رأى اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى أحقية المعروضة حالته في استمرار صرف مقابل الجهود غير العادية المقررة بموجب قرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٦٣ لسنة ٢٠٠٨ أثناء حصوله على إجازاته الاعتيادية.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٤٨٤ / ٧٢ ق، ملف الإدارة رقم ٨٢٧/٢٤/٣، جلسة ١٢ / ١ / ٢٠١٩، رقم الصادر ١٠٥٨ بتاريخ ١٠ / ٢ / ٢٠١٩)

المادة ٧٥ (تحديث الهياكل التنظيمية وبطاقات الوصف)

تلتزم الوحدات المخاطبة بأحكام هذا القانون بتحديث الهياكل التنظيمية، وبطاقات الوصف، ودورات العمل، وحصر الخدمات التي تقدمها وإجراءاتها وشروطها، وذلك في مدة لا تجاوز عامًا من تاريخ العمل بهذا القانون. كما تلتزم تلك الجهات بوضع مؤشرات ومعايير الأداء، وطرق تقديم الخدمات العامة سواء بصورة مباشرة أو عن طريق إحدى الجهات غير الحكومية، وسبل تحقيق رضاء المواطنين. ويلتزم الجهاز بمتابعة تنفيذ هذه المهام في ضوء المعايير والآليات المنظمة التي يصدرها الوزير المختص، بعد العرض على مجلس الخدمة المدنية.

المادة ٧٦ (إعادة تعيين الموظفين الحاصلين علي مؤهلات أعلي أثناء الخدمة)

يجوز للسلطة المختصة، ولمدة ثلاث سنوات اعتبارًا من تاريخ العمل بهذا القانون، إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه، والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقًا لجداول الترتيب والتوصيف المعمول بها مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، وذلك كله وفقًا للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية، على أن يتم التعيين في بداية مجموعة الوظائف المعين عليها.

فتوى رقم (١٢٨): مدى جواز إعادة تعيين العامل الحاصل على مؤهل أعلى بعد تاريخ نفاذ قانون الخدمة المدنية بنظام التعليم المفتوح

استظهرت هيئة اللجنة الثالثة – إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع – أن قانون الخدمة المدنية المشار إليه، – والمعمول به بدءًا من ٢ من نوفمبر عام ٢٠١٦م – ورد خلوًا من نص دائم يجيز إعادة تعيين الموظفين المخاطبين بأحكامه الحاصلين على مؤهلات أعلى، سواء قبل الالتحاق بالخدمة، أو أثنائها، على الوجه الذى كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م (الملغى) ينظمه في المادة (٢٥ مكررًا) منه، والتي كانت تجيز للسلطة المختصة ذلك، وإنما استعاض قانون الخدمة المدنية عن ذلك بما تنص عليه المادة (٢٣) منه من أنه يجوز لهؤلاء الموظفين التقدم لشغل الوظائف الخالية بالوحدة التي يعملون بها، أو غيرها من الوحدات التي يطبق هذا القانون على الموظفين بها، شريطة استيفائهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، وذلك دون الإخلال بالحكم الانتقالي المؤقت المنصوص عليه في المادة (٧٦) منه، والذى اختص المشرع بموجبه فئة محددة من الموظفين المخاطبين بأحكامه، وهم الموظفون المعينون بهذه الوحدات قبل العمل بأحكامه، الحاصلون على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة، ودون غيرهم من الحاصلين منهم على مؤهلات أعلى قبل التعيين، بحكم استثنائي من الأصل آنف البيان، أجاز بموجبه للسلطة المختصة بالوحدات المذكورة، ولمدة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ العمل به، إعادة تعيين هؤلاء الموظفين في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، متى توفرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، على أن يكون التعيين في بداية مجموعة الوظائف المعين عليها الموظف، وذلك كله وفقًا للقواعد والشروط التي عددتها المادة (١٨٩) من اللائحة التنفيذية المشار إليها. (فتوى رقم ٧٨٠ بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢١م – جلسة ٢٠١٨/٥/٩م – ملف رقم ١١٨٩/٣/٨٦)

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كانت المعروضة حالتها قد عينت بوظيفة كاتب شئون أفراد رابع بتاريخ ١٩٩٧/١١/٢٩م بموجب المؤهل الحاصلة عليه (ثانوية عامة – أدبى عام ١٩٩٧م) بهيئة تنفيذ مشروعات المحطات المائية لتوليد الكهرباء – التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة، وتشغل حاليا وظيفة كاتب آلة كاتبة على الدرجة المالية الثانية اعتبارًا من تاريخ ٢٠١١/٨/٢٥م – وفقًا لما هو ثابت بأصل بيان حالتها الوظيفية، ثم حصلت على مؤهل أعلي اثناء الخدمة وهو بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة بنظام التعليم المفتوح عام ٢٠١٧م، وعليه فقد تقدمت بطلب لتسوية حالتها الوظيفية بالمؤهل الأعلى الحاصلة عليه أثناء الخدمة، والذي عرض علي لجنة شئون العاملين بالهيئة والتي قررت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٢١م والمعتمد محضرها بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٢٤م الموافقة على إعادة تعيين المعروضة حالتها بمؤهلها الأعلى الحاصلة عليه أثناء الخدمة، وذلك في وظيفة محاسب ثالث بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف الاقتصاد والتجارة والمال ومنحها بداية مربوط درجة تلك الوظيفة أو مرتبها السابق أيهما أكبر مع احتساب أقدميتها في هذه الدرجة اعتبارًا من تاريخ صدور القرار التنفيذي بإعادة التعيين.

لما كان ذلك، فإن استعمال الجهة طالبة الرأي لحقها المقرر بموجب نص المادتين (٧٦) من قانون الخدمة المدنية و(١٨٩) من لائحته التنفيذية – علي نحو ما سلف ذكره – باتخاذ إجراءات إعادة تعيين المعروضة حالتها بالمؤهل الأعلى (بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة بنظام التعليم المفتوح) الحاصلة عليه عام ٢٠١٧م – وأيًا ما كان وجه الرأي في جواز معاملتها بهذا المؤهل، إنما هو – أي إعادة التعيين – من قبيل الملائمات التقديرية المتروكة لها ويخضع لسلطانها وفقًا لحاجة العمل التي تقدرها، في حدود ما تراه متفقًا مع المصلحة العامة – باعتبارها القوامة على حسن سير المرفق العام.

لــذلـك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى: – جواز استكمال السير في باقي إجراءات إعادة تعيين المعروضة حالتها بالمؤهل الأعلى الحاصلة عليه أثناء الخدمة طبقًا لحكم المادة (١٨٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية

والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧م والمستبدلة بالقرار رقم (٧١٤) لسنة ٢٠١٩م، وذلك علي النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٠٦ / ٧٤ ق، مَلَفّ الادَارَة ٤/١/٢٧٥٠، جلسة ١ / ١ / ٢٠٢٠)

الفتوي رقم (١٢٩): مدى جواز تسوية حالة المعروضة حالته السيد/. بالمؤهل الأعلى دون سحب التسوية الأولى، وما يترتب على ذلك من آثار.

استعرضت هيئة اللجنة الثالثة القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن بإصدار قانون الخدمة المدنية حيث المادة الأولى من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانـون الخدمـة المدنية على أنه: -" يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري 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 ١٩٧٨م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق ".

وتنص المادة الخامسة على أن: - " ينشر هذا القرار بقانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نشره ". وقد نشر في الجريدة الرسمية في عددها رقم ٤٣ مكرر (أ) الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١١/١م.

وتنص المادة (٧٦) من القانون ذاته على أن: -" يجوز للسلطة المختصة ولمدة ثلاث سنوات اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه، والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة في الوظائف الخالية في الوحدات التي يعملون بها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقًا لجداول الترتيب والتوصيف المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، وذلك كله

وفقا للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية، على أن يتم التعيين في بداية مجموع الوظائف المعين عليها ".

وقد استعرضت هيئة اللجة أحكام المحكمة الدستورية العليا: – " كما أن المقرر كذلك في قضاء المحكمة الدستورية العليا أن الأصل أن السلطة التنفيذية لا تتولى التشريع، وإنما يقوم اختصاصها أساسا على إعمال القوانين، وتنفيذها، غير أنه استثناء من هذا الأصل وتحقيقًا لتعاون السلطات وتساندها، فقد عهد الدستور إليها في حالات محددة بأعمال تدخل في نطاق الأعمال التشريعية، من ذلك إصدار اللوائح اللازمة لتنفيذ القوانين، ..، ومن ثم لا يدخل في اختصاصها ذلك توليها ابتداء تنظيم مسائل خلا القانون من بيان الإطار العام الذي يحكمها، وإلا كان ذلك تشريعا لأحكام جديدة لا يمكن إسنادها إلى القانون، وليست تفصيلًا لأحكام أوردها المشرع في القانون إجمالًا، بما يخرج اللائحة – عندئذ – عن الحدود التي عينها الدستور. (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٧٦ لسنة ٣٢ ق٠دستورية– جلسة ٢٠١٦/٢/٦م)

كذلك استعرضت هيئة اللجة أحكام المحكمة الإدارية العليا كما جرى قضاء هذه المحكمة على أن: – " وحيث إن القانون بوجه عام يحكم الوقائع والمراكز القانونية التي تمت تحت سلطانه أي من الفترة ما بين تاريخ العمل به وانتهاء العمل به، حيث يسري القانون بأثره على الوقائع والمراكز التي تقع أو تتم بعد نفاذه ولا يسري بأثر رجعي إلا بنص صريح يقرر هذا الأثر، أما إذا تناول القانون الجديد أمرًا معينا وحدد شروطه ولو كانت هذه الشروط مرتبطة بوقائع سابقة على تاريخ العمل به، فليس في تطبيق أحكامه على هذا الأمر من تاريخ العمل به ما يمثل أثرا رجعيًا للقانون بل أن مقتضى ذلك ولازمه هو الأعمال لقاعدة الأثر المباشر للقانون طالما أن هذا التطبيق لم يتم إلا من تاريخ العمل به ولا يرتد إلى تاريخ سابق على ذلك. (الطعن رقم ٨٦٩ لسنة ٤٤ ق ٠ع – جلسة ٢٠٠٠/٧/١٦م، حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الخامسة – في الطعن رقم ١٣٠٧٧ لسنة ٥٥ ق٠ع – جلسة ٢٠١٤/٢/٢٢م)

كما أنه من المقرر أن نفاذ القانون أو القاعدة التنظيمية العامة- قاعدة عامة- إنما يبدأ اعتبارًا من التاريخ المحدد فيهما للعمل بأحكامهما، ولو تضمنت نصوصهما دعوة إلى السلطة التنفيذية لإصدار لائحة تنفيذية أو قواعد تفصيلية لهما، إلا إذا نص القانون أو القاعدة التنظيمية صراحة على غير ذلك، أو كان تنفيذهما متعذرًا بدون الأحكام التفصيلية التي تحدد وتعين نطاق وشروط تطبيقهما. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة السادسة – في الطعن رقم ٢١٧٥٤ لسنة ٥٥ ق٠ع – جلسة ٢٠١٤/١/٢٢م)

وحيث إن الأصل هو بدء سريان القانون الجديد على كل ما يقع بعد نفاذه حتى ولو كان مترتبًا على وقائع أو مراكز نشأت في ظل القانون السابق بما من شأنه أن يؤدى إلى وحدة القانون المُطبق على المراكز القانونية ذات الطبيعة الواحدة في الدولة وتفاديًا لازدواج أو تعدد الأنظمة القانونية في حكم المراكز المتماثلة. (حكم المحكمة الإدارية العليا – الدائرة الثالثة – في الطعن رقم ١٥٦٣٦ لسنة ٥٤ ق٠ع – جلسة ٢٠١٦/٢/٢٣م، والطعن رقم ٣٣٦٠٨ لسنة ٥٤ ق٠ع – جلسة ٢٠١٦/٤/٢٦م، ويراجع أيضا فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ١١٤٤ بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١م جلسة ٢٠١٦/١١/١٦م ملف رقم ٣٨٣/١/٥٨)

كما استعرضت هيئة اللجنة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع وقد استقرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع علي أن: – " واستظهرت الجمعية العمومية وعلى نحو ما جرى عليه افتاؤها أن الدساتير المتعاقبة حرصت على تأكيد مبدأ الأثر الفوري لتطبيق القانون من حيث الزمان كقاعدة عامة، وأن هذه القاعدة لها في الحقيقة وجهان: وجه سلبي يتمثل في انعدام أثره الرجعي ووجه إيجابي ينحصر في أثره المباشر، فبالنسبة إلى عدم الرجعية فإن القانون الجديد ليس له أثر رجعي أي أنه لا يحكم ما تم في ظل الماضي سواء فيما يتعلق بتكوين أو انقضاء الوضع القانوني أو فيما ترتب من آثار على وضع قانوني، فإذا كان الوضع القانوني قد تكون أو انقضي في القانون القديم فلا يملك القانون الجديد

المساس بهذا الوضع. وفيما يتعلق بالآثار فلا يسري القانون الجديد على ما ترتب فعلا من آثار قبل نفاذه، أما الآثار التي تستمر وقتا طويلا فما تم منها في ظل القانون القديم لا تأثير للقانون الجديد عليه، وما لم يتم منها يخضعه القانون الجديد لأثره المباشر ولا يعد ذلك رجعية منه. أما بالنسبة إلى الأثر المباشر للقانون فإنه وإن كان من المقرر أن القانون الجديد ليس له أثر رجعي فمن الخطأ الاقتصار على مجرد تقرير هذا المبدأ وحده لأنه لا يكفي لحل النزاع بين القوانين في الزمان، فالقانون الجديد إذا بما له من أثر مباشر تبدأ ولايته من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله ولكن كذلك على الأوضاع القانونية التي بدئ في تكوينها أو انقضائها في ظل الوضع القديم ولم يتم هذا التكوين أو الانقضاء إلا في ظل القانون الجديد وكذلك على الآثار المستقبلية لوضع قانوني تكون أو انقضي، أي على الآثار التي ترتبت على هذا الوضع ابتداءً من يوم نفاذ القانون الجديد. كما أن القواعد التنظيمية الآمرة تطبق بأثر فوري على كل ما يقع في ظلها شريطة ألا تمس حقا قام في ظل القانون القديم أو مركزا قانونيا ذاتيا استوفى شرائط قيامه وتمامه في ظله. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم ٤٦٠ بتاريـخ ٢٠١٣/٦/١٧ ملف رقم ٢٩٤/١/٥٨ جلسة ٢٠١٣/٦/٥)

واستظهرت الجمعية العمومية أيضا – وعلى ما جرى عليه إفتاؤها – أن إلغاء التشريع قد يكون صريحًا وقد يكون ضمنيًا، ويتحقق الإلغاء الصريح بوجود نص في التشريع اللاحق يقضي صراحة بإلغاء العمل بالتشريع السابق. (فتوى رقم ١٩٨ بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣٠م جلسة ٢٠١٤/١٢/٣م ملف رقم ٤٢٦٦/٢/٣٢، وفتوى رقم ١٠٥٩ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٨م جلسة ٢٠١٦/١٠/٢٦م ملف رقم ٧٥٥/٢/٣٧)

كما استظهرت الجمعية العمومية – وعلى نحو ما استقر عليه إفتاؤها – أن الدستور ناط برئيس مجلس الوزراء، أو من يعينه القانون إصدار اللوائح التنفيذية للقوانين شريطة ألا تتضمن تعديلًا لحكم في القانون، أو تعطيلًا لمقتضاه، أو إعفاء

من تنفيذه، ولا أن تتناول بالتنظيم ما لم ينظمه القانون، فاللوائح التنفيذية تفصل ما ورد إجمالًا من نصوص وتفسر ما غَمُض منها وذلك كله بالضوابط المشار إليها، فلا يملك التشريع اللائحي المفصل أو المفسر تعطيل أو تعديل أو الإعفاء من حكم النص الذي يسنه المشرع. ومن ثم فإن هذه اللوائح لا تعد تشريعًا نافذًا إلا بالقدر الذي لا تنطوي فيه على ما يعد تعديلًا أو تعطيلًا لأحكام القانون أو إعفاء من تنفيذه، فإن انطوت على ذلك فقدت عناصر قوتها الملزمة كتشريع في خصوصية ما خالفت فيه القانون، ويكون لجهة الفتوى ألا تعتد بما خالفت فيه القانون في مقام تطبيقه (فتوى رقم ٤٧٢ بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٣م جلسة ٢٠١٦/٣/٢م ملف رقم ١٨٦٧/٤/٨٦)

ولما كان وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته السيد /. قد عين بالهيئة العامة للموانئ البرية والجافة بوظيفة عامل تليفون مساعد بالدرجة السادسة بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية (حركة ونقل) اعتبارا من ١٦ / ٢ / ٢٠٠٢م وهى من الوظائف التي لا تتطلب لشغلها الحصول على مؤهل، ثم تم إعادة تعيين المعروضة حالته بالمؤهل المتوسط الحاصل عليه قبل تعيينه بالهيئة (دبلوم ثانوي صناعي عام ١٩٩٣)، فقامت الهيئة بإصدار القرار رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٣م بتسوية حالته وتعيينه بالمؤهل المتوسط بوظيفة كاتب شئون مخازن رابع بالدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية اعتبارا من ١ / ٥ / ٢٠٠٣م، وتم ترقيته لوظيفة كاتب شئون مخازن ثالث –بالدرجة الثالثة– بذات المجموعة النوعية اعتبارا من ١ / ٧ / ٢٠٠٨م بالقرار رقم ٣٨ لسنة ٢٠٠٨م، وقد حصل المعروضة حالته أثناء الخدمة على بكالوريوس إعلام بنظام التعليم المفتوح، فتقدم بطلب يلتمس فيه إعادة تسوية حالته بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة طبقا لحكم المادة (٢٥ مكرر) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، وحيث أنه قد صد القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن بإصدار قانون الخدمة المدنية ونصت المادة الثانية منه على إلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، كما

ألغـى كـل حكم يخالف أحكامه القانون، ويعمل به اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نشره ".

وقد نشر في الجريدة الرسمية في عددها رقم ٤٣ مكرر (أ) الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١١/١م، كما نصت المادة (٧٦) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية على أنه " يجوز للسلطة المختصة ولمدة ثلاث سنوات اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه، والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة في الوظائف الخالية في الوحدات التي يعملون بها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقًا لجداول الترتيب والتوصيف المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، وذلك كله وفقا للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية، على أن يتم التعيين في بداية مجموع الوظائف المعين عليها ".

وحيث أن المعروضة حالته قد حصل أثناء الخدمة على بكالوريوس إعلام بنظام التعليم المفتوح في ظل العمل بأحكام القانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويطلب إعادة تسوية حالته بالمؤهل الأعلى الحاصل عليه أثناء الخدمة رغم سابقة إعادة تعيينه بالمؤهل المتوسط، ولما كان المعروضة حالته لم يكتمل مركزه القانوني في ظل العمل بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ حتى صدر قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م والذى ألغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – المشار إليه، كما ألغى كل حكم يخالف أحكامه القانون، ومن ثم فالقانون الجديد بما له من أثر مباشر تبدأ ولايته من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية في ظله وكذلك على الأوضاع القانونية التي بدئ في تكوينها في ظل الوضع القديم ولم يتم هذا التكوين إلا في ظل القانون الجديد وكذلك على الآثار المستقبلية لوضع قانوني تكون أو انقضي، أي على الآثار التي ترتبت على هذا الوضع ابتداءً من يوم نفاذ القانون الجديد.

وحيث أن المادة (٧٦) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية قد تضمنت أنه يجوز للسلطة المختصة ولمدة ثلاث سنوات من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه والحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة في الوظائف الخالية في الوحدات التي يعملون به متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقًا لجداول الترتيب والتوصيف المعمول بها وذلك مع استثنائهم من شرطي الإعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف، وذلك كله وفقا للقواعد والشروط التي تبينها اللائحة التنفيذية، على أن يتم التعيين في بداية مجموع الوظائف المعين عليها، ومن ثم فان نص المادة سالفة الذكر نصت صراحة علي تسوية الموظف الذي يحصل علي مؤهل عالي أثناء الخدمة في الوظيفة الخالية في الوحدة التي يعمل بها طالما توافرت فيه الشروط اللازمة لشغل الوظيفة ولم تضع قيدا علي تسوية الموظف بمؤهله الأعلى كما ان المشرع لم يحظر تكرار الاستفادة من نص اعادة التسوية بالمؤهل الاعلى اكثر من مرة ولو كان المشرع يقصد ذلك ما كان عوزه النص عليه صراحة كما ان استفادة المعروضة حالته اكثر من مرة من النصوص المنظمة لإعادة التسوية بالمؤهل الاعلى تتفق مع المبدأ القانوني المستقر عليه ان الاصل في الاشياء الإباحة

ومؤدى ذلك أنه يجوز لجهة الإدارة تسوية المعروضة حالته السيد /. بالمؤهل الأعلى (بكالوريوس الإعلام) الحاصل عليه أثناء الخدمة رغم سابقة إعادة تعيينه بالمؤهل المتوسط وذلك وفقا للشروط التي تضعها اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية

(فتوي اللجنة الثالثة بمجلس الدولة – رقم ٧١/٢١٠ ق – جلسة ٢٠١٧/٦/٢٤ – ملف إدارة الفتوى لوزارات النقل والاتصالات والطيران المدني رقم ٩٩٩/٣/١/٢٩٩٩)

المادة ٧٧ (إنشاء نظام الشكاوى وتحديد الرسم المقابل عنها)

يصدر بنظام الشكاوى المتعلقة بالمخاطبين بأحكام هذا القانون، وقواعد وواجبات تعامل موظفي الوحدة مع الجمهور، قرار من رئيس الجهاز.

ويكون للجهاز استئداء رسم مقداره عشرة جنيهات من المتقدم لأداء الامتحانات المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون أو التظلم من نتائجها، على أن يزاد هذا الرسم بمقدار جنيهين كل عام ميلادي.

ويُودع المبلغ المشار إليه مع المبالغ الأخرى التي يحصلها الجهاز نظير الخدمات التي يقدمها للغير في الداخل أو الخارج في حساب خاص باسم الجهاز لدى البنك المركزي بحساب الخزانة الموحد، ويصرف من الحساب المشار إليه في تطوير الجهاز، وذلك بموجب قرار يصدر من رئيس الجهاز، على أن يرحل الفائض من هذا الحساب من عام لآخر.

موضوعات متنوعة مرتبطة بالوظيفة العامة

فتوى رقم (١٣٠): مدي جواز سحب قرار التسوية الخاطئ

استظهرت الجمعية العمومية ان الحصانة النهائية التي تتمتع بها القرارات الإدارية لا تنسحب على قرارات التسوية المخالفة للقانون، باعتبار أنها ليست من القرارات الإدارية التي يرد عليها الميعاد المقرر للسحب الإداري أو الطعن القضائي، على أساس أن صاحب الشأن إنما يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك، والقرار الصادر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون في حقيقة الأمر كاشفًا للمركز القانوني الذى يستمده صاحب الشأن من القانون مباشرة، فمتى ثبت أن التسوية التي أجرتها جهة الإدارة قد تمت بالمخالفة للقانون، فإنها لا تتمتع بأية حصانة، ويحق للإدارة الرجوع فيها وسحبها دون التقيد بميعاد الستين يومًا المقرر لسحب القرارات الإدارية غير المشروعة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٠٤، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٥/٣/٨٦)

فتوى رقم (١٣١): مدي استرداد ما تم صرفه بدون وجه حق

استظهرت الجمعية العمومية إذا ما قامت جهة الإدارة بتسوية حالة العامل على نحو زاد في أجره بما ليس من حقه، ولم يقترن ذلك بغش، أو سعي غير مشروع من جانبه، أو مجاملة من القائمين على أمره بالجهة الإدارية، فإنه لا يُسترد من العامل ما سبق صرفه إليه إذا ما تبين خطأ التسوية، حتى لا تضطرب حياة العامل ويختل أمر معيشته وأسرته اختلالا شديدًا دون أن يكون له شأن بالخطأ الذي وقعت فيه جهة الإدارة. وبمراعاة أن ذلك منوط بتوفر حسن النية لدى العامل والقائمين على أمره بالجهة الإدارية سدًّا لكل ذريعة نحو التحايل، أو المجاملة، فإذا أفصحت الأوراق عن غش، أو تواطؤ، أو مجاملة فينهض حق جهة الإدارة في

الاسترداد، ومرد ذلك إنما يكون في ضوء كل حالة واقعية على وفق ظروفها وملابساتها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٠٤، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٥/٣/٨٦)[١٢]

فتوى رقم (١٣٢): مدى جواز استرداد ما تم صرفه بدون وجه حق للسيد/ رئيس مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبين لشركة مصر للفنادق، وكذا ممثل الشركة المذكورة في شركة (أبو ظبي للاستثمارات السياحية)، خلال الفترة من ٢٠٠٩/٤/١ حتى ٢٠٠٩/١٢/٣١.

عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بجلستها المعقودة في ١١ من يوليو عام ٢٠٢٠ الموافق ٢٠ من ذي القعدة عام ١٤٤١هـ؛ فاستعرضت فتواها السابقة الصادرة بجلسة ٢٦ من أكتوبر عام ٢٠١٦م في الملف رقم ٣١٤/١/٤٧ وما انتهت إليه من: أولًا: عدم قانونية قيام الشركة المعروضة حالتها بتحميل المكافأة التي تم صرفها إلى السيد/ رئيس مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبين على حسابات استخدامات الشركة. ثانيًا: عدم جواز صرف مكافأة ممثل الشركة المعروضة حالتها في مجلس إدارة شركة (أبو ظبى للاستثمارات السياحية) عن فترة تمثيله خلال المدة من ٢٠٠٩/٤/١ حتى ٢٠٠٩/١٢/٣١ فيما يجاوز مكافأة العضوية، وبدلات حضور الجلسات المقررة في الشركة التي تباشر فيها مهمة التمثيل، وذلك طبقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٠٦) لسنة ٢٠٠٨ بشأن ممثلي الدولة والأشخاص الاعتبارية العامة والبنوك، وغيرها من شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام في البنوك المشتركة وشركات الاستثمار وغيرها من الشركات والهيئات والمنشآت، والحد الأقصى للمكافأة التي يحصلون عليها. وشيّدت الجمعية العمومية هذا الإفتاء على أسباب حاصلها أن المشرع أسند إلى

---

[١٢] في ذات المبدأ فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٩١٧ لسنة ٢٠١٩، بتاريخ ٢٧ / ٦ / ٢٠١٩، جلسة ٢٢ / ٥ / ٢٠١٩، ملف رقم ٨٦/٤/١٨٤٢.

الجمعية العامة للشركة التابعة تحديد ما يتقاضاه كل من رئيس وأعضاء مجلس إدارتها من مكافأة العضوية، وعهد إلى النظام الأساسي للشركة تحديد المكافأة السنوية التي يستحقونها بمراعاة حكم المادة (٣٤) من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ الذى يقضى بعدم جواز تقدير مكافأة مجلس الإدارة بنسبة معينة في الأرباح بأكثر من ٥٪ من الربح القابل للتوزيع بعد تخصيص ربح لا يقل عن ٥٪ من رأس المال للمساهمين والعاملين كحصة أولى، وقد رددت اللائحة التنفيذية لقانون شركات قطاع الأعمال العام الحكم ذاته، وبينت الضوابط التي يجب على الجمعية العامة مراعاتها لدى تحديد مكافأة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وأن رئيس وأعضاء مجلس الإدارة سواء في الشركات القابضة، أو الشركات التابعة، ليسوا من العاملين بالشركة، وأن طبيعة العلاقة بينهم وبين الشركة هى علاقة وكالة، لا تعطى لعضو مجلس الإدارة المنتدب أحقية في صرف الأرباح التي يحصل عليها العاملون بالشركة، وأن هذا الأمر يؤكده قيام المشرع في قانون شركات قطاع الأعمال العام سالف البيان بتقرير حق لعضو مجلس الإدارة المنتدب لإدارة الشركة في الحصول على راتب مقطوع نظير تلك الإدارة، ولم يضع له حدًّا أقصى، وهو أمر يعطى للشركة إمكانية تحديد الراتب المقطوع هبوطًا، وصعودًا، في ضوء ما يبذله العضو المنتدب من جهد، أخذًا بعين الاعتبار أن الراتب المقطوع هو كل ما يحصل عليه نظير ما يقوم به من أعمال متعددة ناط به المشرع القيام بها، والتي تنطوي في جزء منها على أعمال ذات طابع تنفيذي، هذا بالإضافة إلى أنه يجوز أيضًا أن يوضع ذلك في الاعتبار عند تحديد المكافأة السنوية له والتي تتناسب مع ما يقوم به من جهود في العمل في هذا الشأن، وبما لا يخالف النسبة المحددة قانونًا لصرف مكافآت عضوية رئيس، وأعضاء مجلس الإدارة، من الأرباح، وأن المحكمة الدستورية العليا انتهت في القضية رقم (٩٠) لسنة ٢٢ القضائية دستورية بجلسة ٢٠٠٥/٢/١٣، إلى أن المشرع استعاض بقانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ عن قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم

(٩٧) لسنة ١٩٨٣ لتحل الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام، والشركات التابعة محل الشركات التي كانت هذه الهيئات تباشر إشرافها عليها، ومن ثم فإن القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٨٣بشأن مكافآت ومرتبات ممثلي الحكومة في البنوك المشتركة وشركات الاستثمار وإن كان قد صدر بشأن شركات القطاع العام القائمة وقت صدوره، فإن تطبيقه يكون ممتدًا أيضًا إلى شركات قطاع الأعمال العام التي حلت محلها بصدور القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ المشار إليه. وعلى ذلك، فإن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٠٦) لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه، الصادر تنفيذًا لهذا القانون يُطبق هو الآخر على الشركات ذاتها، ويتعين عليها الالتزام بالحد الأقصى الذى يقرره في المادة الثالثة منه. وترتيبًا على ذلك، فإن الربح القابل للتوزيع طبقًا لحساب التوزيع المعتمد من الجمعية العامة للشركة المعروضة حالتها بتاريخ ٢٠١٠/٩/٢٥ لرئيس، وأعضاء مجلس الإدارة، يبلغ مقداره (١٥٨٠١٤) مائة وثمانية وخمسين ألفًا وأربعة عشر جنيهًا، المعادل لنسبة ٥٪ من الأرباح التي لا يجوز تجاوزها قانونًا لدى تحديد المكافأة السنوية، ومن ثم يقع ما ورد بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للسياحة والفنادق بتاريخ ٢٠١٠/١١/١ بصرف مكافأة لأعضاء مجلس إدارة الشركة بمناسبة التصديق على الميزانية العمومية للشركة في ٢٠١٠/٦/٣٠ فيما يجاوز ذلك المبلغ، مخالفًا لصحيح حكم القانون، ويمتنع تحميل المبلغ المستحق لهم على حسابات استخدامات الشركة لما ينطوي عليه ذلك من مخالفة لما قرره المشرع. كما أن قرار مجلس إدارة الشركة المعروضة حالتها الصادر في اجتماعه رقم (١) لسنة ٢٠١١ بتاريخ ٢٠١١/١/٥ بصرف مبلغ (٢٣٠١٨٠) مائتين وثلاثين ألفًا ومائة وثمانين جنيهًا قيمة مكافأة عضوية مجلس الإدارة في توزيعات الأرباح لممثل الشركة في شركة (أبو ظبى للاستثمارات السياحية) للعام المالي ٢٠٠٩ طبقًا لقرار الجمعية العامة للشركة المذكورة المعقودة بتاريخ ٢٠١٠/٤/٢٨ يقع مخالفًا لصحيح حكم القانون فيما يتضمنه من تجاوز للحد الأقصى لمكافأة العضوية وبدلات حضور الجلسات المقررة في الشركة التي

تباشر فيها مهمة التمثيل، وذلك التزامًا بحكم المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦٠٦) لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه.

كما استعرضت الجمعية العمومية فتواها السابقة الصادرة بجلسة ١٠ من إبريل عام ٢٠١٩م، في الموضوع المعروض، وما انتهت إليه من وجوب استرداد ما تم صرفه بدون وجه حق لرئيس مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبين لشركة مصر للفنادق، وكذا ممثل الشركة في شركة (أبوظبي للاستثمارات السياحية) خلال الفترة من ٢٠٠٩/٤/١ حتى ٢٠٠٩/١٢/٣١، تأسيسًا على أن المشرع ألزم كلَّ من تسلم على سبيل الوفاء ما ليس مستحقًا له، رد ما أخذه بدون حق إلى الموفي، وهذا تطبيق خاص للقاعدة العامة في الإثراء بلا سبب؛ لأن التزام مَن حصل له الوفاء بالرد لا يقوم على فعل صادر عنه، ولأنه باستيفائه ما لا حقَّ له فيه يكون قد أثرى على حساب الموفِي بدون سبب، فالأمر يتعلق بوفاءٍ تخلفَ أحد أركانه، وهو ركن السبب، فتخلف السبب هو الذى جعل الوفاء دفعًا لدين غير مستحق، يستوى في ذلك أن يكون هذا السبب لم يتحقق، أو يكون قد زال بعد أن تحقق، وأن عدم جواز استرداد ما سبق صرفه للعامل إذا ما قامت جهة الإدارة بتسويةٍ تبين خطؤها كلها، أو جزء منها على نحو زاد في أجره على ما ليس من حقه ولم يقترن ذلك بغش، أو سعي غير مشروع من جانبه، أو مجاملة من القائمين على أمره بالجهة الإدارية، يقتصر مجال إعماله على العلاقات الوظيفية الخاضعة لروابط القانون العام دون غيرها من علاقات العمل التي يحكمها القانون الخاص، وأن المشرع في القانون المدني جعل القاعدة العامة في مدة التقادم المسقط للالتزام هى انقضاء خمس عشرة سنة ميلادية، وأورد عليها عدة استثناءات، منها ما يتعلق بالحقوق الدورية المتجددة حيث يسقط الالتزام بأدائها بانقضاء خمس سنوات، وجعل مناط سقوط الالتزام بهذه المدة هو اتّصافه بالدورية والتجدد، بأن يكون الالتزام واجبًا في مواعيد دورية أيًّا كانت مدتها، وأن يكون الالتزام بطبيعته مستمرا لا ينقطع، سواء أكان مقداره ثابتًا أم متغيرًا من وقت لآخر، ومن ذلك أيضًا دعوى استرداد غير المستحق التي تسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه

من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد وتسقط الدعوى في جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق، إلا أن ثمة استثناءً على هذا الأصل فيما يخص علاقة الموكل والوكيل، فالمستقر عليه وقف سريان التقادم في هذه الحالة ما دامت الوكالة قائمة، وذلك في حدود أعمال الوكالة، ويطبق ذلك أيضًا بشأن العلاقة بين الشخص المعنوي والمدير ما دامت صفة الإدارة قائمة، ويظل التقادم موقوفًا لحين تصفية العلاقة القائمة، وترتيبًا على ما تقدم فأنه لا يجوز التجاوز عما صرف لهم من مبالغ بالمخالفة للقانون، وإنما يجب استرداد هذه المبالغ، بحسبان أن العلاقة بينهم وبين الشركة تخضع لروابط القانون الخاص، فتطبق عليهم أحكام القانون المدني التي تقضى بالتزام من أخذ مبالغ بغير حق بردها.

ولا ينال مما تقدم الاحتجاج بأحكام التقادم الخمسي المُسقط بشأن رد المبالغ التي صرفت بدون وجه حق، إذ إن هذا التقادم يسري حال المطالبة بأداء التزام دوري متجدد على النحو سالف البيان، وليس حال المطالبة باسترداد ما دفع بغير حق، أما فيما يتعلق بسقوط دعوى الاسترداد فإن علاقة رئيس وأعضاء مجلس الإدارة بالشركة هى علاقة وكالة، وإن التقادم يوقف سريانه طوال مدة الإدارة التي يتولاها هذا المجلس، وإن سقوط دعوى الاسترداد يبدأ حسابه في هذه الحال من تاريخ صدور الإفتاء الذى كشف عن عدم أحقية المعروضة حالاتهم في الحصول على المبالغ سالفة الذكر، باعتباره التاريخ الذي تحقق فيه علم الشركة بحقها في الاسترداد، وإذ صدر هذا الإفتاء في ٢٠١٦/١٠/٢٦، فمن ثم لم تنقضِ المدة المقررة لسقوط دعوى الاسترداد.

وتدارست الجمعية العمومية ما جاء بكتاب طلب إعادة العرض وما ورد فيه من أسانيد، وتبين لها أنها كانت تحت نظرها عند إبداء الرأي في الموضوع، وأنه لم يطرأ من الموجبات، ولم يجدّ من الأوضاع القانونية، ما يحدو بالجمعية العمومية إلى العدول عن وجه الرأي الذي خلصت إليه في إفتائها سالف البيان والذي كشفت فيه عن صائب حكم القانون في الموضوع.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى تأييد سابق إفتائها الصادر بجلستيها المعقودتين بتاريخ ٢٦ من أكتوبر عام ٢٠١٦م، و١٠ من إبريل عام ٢٠١٩م في شأن الموضوع المعروض.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ١٥٢٨، بتاريخ ١٥ / ٨ / ٢٠٢٠، جلسة ١١ / ٧ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٩٩٧/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٣٣): مدى جواز ضم مدد الخبرة العملية والعلمية في ضوء أحكام قانون الخدمة المدنية

استظهرت الجمعية العمومية انه في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، كان المشرع يقضى بحساب مدة الخبرة العلمية والعملية الزائدة على المدة المشترطة لشغل الوظيفة في أقدمية العامل في درجة الوظيفة التي يعين عليها، فضلا عن الأثر المالي لهذا الحساب المتمثل في منح العامل علاوة عن كل سنة من سنوات الخبرة المحسوبة بحد أقصى خمس علاوات، واشترط لذلك أن تتفق مدة الخبرة مع طبيعة العمل في الوظيفة المعين فيها العامل، وبصدور قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والعمل به اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٦/١١/٢، تم إلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، وتولى المشرع بموجب القانون الجديد تنظيم الوظائف الخاضعة لأحكامه تنظيمًا متكاملا، فتكفل بتحديد طرق شغلها والتي من بينها طريق التعيين، بشرط أن تكون الوظائف شاغرة وممولة، وأن تكون أداة التعيين قرارًا يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، كما قضى المشرع باعتبار الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها، دون أي تاريخ آخر، إلا أنه سكت عن النص على حساب مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة للموظف ضمن مدة خدمته الحالية، كما كانت عليه الحال في ظل قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغي، الأمر الذي يفاد منه زوال ذلك النظام من الوجود القانوني بالنسبة إلى المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المعينين اعتبارًا من تاريخ العمل به، وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة (١٩٤) منها من النص

على حساب مدد الخبرة العلمية والعملية للمعين قبل العمل بالقانون وفقًا للشروط والقواعد المقررة بأحكامه، وأن مفهوم التعيين المعول عليه في هذا الصدد هو ذلك الذي يتم بموجب القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين، ويترتب عليه شغل الموظف وظيفة شاغرة وممولة على درجة مالية دائمة، وأن ما دون ذلك من طرق شغل الوظيفة بصفة مؤقتة، كالتعاقد، لا تصح المحاجة به بغرض الإفادة من آثار قانونية رتبها تشريع سابق لم يعد له محل في الوجود القانوني الحالي، وتبعًا لذلك فإن من يعين بصفة دائمة في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في وظيفة بأحد المستويات الوظيفية التي أنشأها المشرع، لا يحق له الإفادة من قاعدة حساب مدد الخبرة العلمية والعملية السابقة ضمن مدة الخدمة الحالية، حتى ولو كان قد عُين بصفة مؤقتة بوظيفة مُماثلة قبل العمل بقانون الخدمة المدنية لأن المُعين بصفة مؤقتة لا يشغل درجة مالية، وبالتالي لا ينشأ له الحق في ضم مدة خدمة سابقة على تعيينه بصفة مؤقتة.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كان المعروضة حالاتهم، وهم: جميعهم من العاملين بمصلحة الرقابة الصناعية الصادر بشأنهم القرار رقم (١٨٣) لسنة ٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/٥/٣٠ بتعيينهم في وظائف دائمة بمستويات وظيفية مختلفة اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٧/٥/١٨، فمن ثم فإن المركز القانوني النهائي لكل منهم يتحدد بقرار التعيين المشار إليه والصادر في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وبذلك القرار وحده تنشأ كافة حقوقهم الوظيفية، وبهذه المثابة فإنه لا يجوز حساب مدة الخبرة العملية السابقة التي قضاها كل منهم بالتعاقد في ذات الجهة ضمن مدة خدمته الحالية، وذلك بحسبان أن نصوص قانون الخدمة المدنية قد خلت من أي تنظيم لتلك المسألة، على خلاف ما كانت الحال عليه في ظل العمل بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغي، وهو ما يفاد منه زوال ذلك النظام من الوجود القانوني بالنسبة إلى المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المعينين بعد تاريخ العمل به، ومن بينهم المعروضة حالاتهم.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٠٤، بتاريخ ١٩ / ٥ / ٢٠٢٠، جلسة ١٥ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ١٢٠٥/٣/٨٦)

فتوى رقم (١٣٤): القيمة القانونية للآراء الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

استظهرت الجمعية العمومية ان الآراء التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لا يجوز لها مخالفة الأحكام المقررة بنصوص قانونية ولائحية، لما ينطوي عليه ذلك من مخالفة لقواعد التدرج التشريعي التي تحظر تعديل أو إلغاء نص تشريعي إلا بأداة مساوية أو أعلى منه في مدارج التشريع

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٦٧١، بتاريخ ٣١ / ٣ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٦ / ٢ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٢٩/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٣٥): مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية ومدة التكليف بالخدمة العامة لأعضاء هيئة التعليم بالأزهر الشريف والآثار المترتبة على ذلك.

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع قرر في المادة الثالثة من قانون الخدمة العامة للشباب أن تضاف مدة التكليف بالخدمة العامة إلى مدة الخدمة للمكلف بعد تعيينه، ويتقاضى عنها العلاوات المقررة، كما اعتبر المشرع في المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه– بعد استبدال نصها بموجب القانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩– مدة الخدمة العسكرية الوطنية الفعلية الحسنة شاملة مدة الخدمة الإلزامية ومدة الاستبقاء للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، المؤهلين وغير المؤهلين، اعتبرها كأنها قضيت بالخدمة المدنية وقرر حسابها في الأقدمية بما يعكس أثره في العلاقة الوظيفية بالارتداد بمقدار هذه المدة التي توافرت شروط ضمها.

كما استظهرت الجمعية العمومية أنه بموجب القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧، عدّل المشرع أحكام الباب الخامس من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها الصادر بالقانون رقم (١٠٣) لسنة ١٩٦١، حيث تناول بالتنظيم وظائف أعضاء هيئة التعليم بالأزهر وما يعادلها، والمعاملة المالية للمعلمين؛

فاستحدث اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بوظيفة معلم مساعد وتنتهي بكبير معلمين، وعادل تلك الوظائف بالدرجات المالية المحددة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن ثم فإن المشرع يكون قد كشف بجلاء عن أن المخاطبين بأحكام القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧ يطبق عليهم جدول المرتبات المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ثم ما ينسخه من تشريعات لاحقة، كما هي الحال بالنسبة إلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وأنهم لا يعدون من المعاملين بكادر خاص، وإنما من المخاطبين بنظام وظيفي خاص، وضعه المشرع مراعاةً منه لدورهم التربوي، ولتحسين وضعهم الوظيفي ماديًّا ضمانًا لأداء رسالتهم السامية، ومن ثم فإنه يتفرع عن ذلك وجوب استدعاء أحكام التوظف العامة للتطبيق عليهم شريطة ألا تتضمن تلك الأحكام العامة ما يتعارض مع أحكام القانون الخاص بهم، أو يتنافى مع مقتضاها ويتنافر مع مفادها.

واستبان للجمعية العمومية أن المشرع في المادة (٩٣) مكررًا (١١) من قانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها- المضافة بموجب القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧ المُشار إليه- حدد شروطًا معينة للترقية في وظائف المعلمين المنصوص عليها في المادة (٩٣) مكررًا (٢) من هذا القانون، تتمثل في استيفاء شروط شغل الوظيفة المرقي إليها على النحو المُبين ببطاقة الوصف الخاصة بها، وقضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرةً، أو ما في مستواها، والحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة الوظيفة المرقي إليها، والحصول على تقرير تقويم أداء بمرتبة فوق متوسط على الأقل في سنتين سابقتين مباشرةً على النظر في الترقية، وباستقراء هذه الشروط يتضح جليًّا أن المشرع قد استنها ضمانًا لحسن سير مرفق التعليم، ونزولا على الطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التعليم بما تتطلبه في شاغليها من الكفاية العلمية وتوافر المهارات الفنية التي تمكّنهم من حسن أداء مهامهم الوظيفية والارتقاء بمنظومة العملية التعليمية، وهذه الصفات لا يتأتى صقلها وتنميتها سوى باكتساب الخبرات

وتراكمها الذي يتحقق بممارسة العمل الفعلي في وظائف أعضاء هيئة التعليم من أدناها درجة إلى أعلاها، وترتيبًا على ذلك فإن استدعاء القواعد العامة الحاكمة لنظم التوظف لتطبيقها بشأن شاغلي وظائف أعضاء هيئة التعليم بالأزهر الشريف إنما يكون بالقدر الذي لا يتنافى مع الأحكام الخاصة لهذه الوظائف، وبما لا يتنافر مع مفادها على النحو المتقدم بيانه، وبالبناء على ذلك فليس ثمة ما يحول دون حساب مدة الخدمة العسكرية، أو مدة التكليف بالخدمة العامة لعضو هيئة التعليم بالأزهر الشريف ضمن مدة خدمته المدنية سواء في مجال الأقدمية أو حساب العلاوات المقررة، بحسبانه مما يدخل في عداد القواعد العامة لنظم التوظف للعاملين بالدولة، إلا أن ذلك رهين باحترام ضابط أساسي مما تقوم عليه وظائف أعضاء هيئة التعليم، وهو اشتراط قضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى للترقية إلى الوظيفة الأعلى، وذلك ضمانًا لحسن سير مرفق التعليم على النحو المشار إليه سلفًا، وترتيبًا على ذلك فإن أثر حساب مدة الخدمة العسكرية أو مدة التكليف بالخدمة العامة لعضو هيئة التعليم بالأزهر الشريف ضمن مدة خدمته المدنية، إنما يقتصر على حساب الأقدمية الاعتبارية في درجة بداية التعيين واستحقاق العلاوات المقررة، دون أن يمتد إلى حساب تلك الأقدمية الاعتبارية ضمن مدة العمل الفعلي اللازمة للترقية للوظيفة الأعلى، لما ينطوي عليه ذلك من مخالفة لصريح نصوص القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧– المشار إليه سلفًا– وتفويت للغاية التي توخاها المشرع من اشتراط ممارسة العمل الفعلي ضمن موجبات الترقي في وظائف أعضاء هيئة التعليم.

ومن حيث إنه في سبيل تحديد الدرجة والوظيفة التي يتم بصددها حساب الأقدمية الاعتبارية واستحقاق العلاوات الناشئة عن حساب مدة الخدمة العسكرية أو الخدمة العامة بالنسبة إلى عضو هيئة التعليم بالأزهر الشريف، فقد استبان للجمعية العمومية بعد مطالعة الجدول الملحق بالقانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧– المشار إليه سلفًا– أن وظيفة معلم مساعد تعادل الدرجة الثالثة، كما أن وظيفة معلم تعادل الدرجة ذاتها بأقدمية سنتين، ومن ثم فإن الدرجة الثالثة تمثل أدنى

درجات التعيين في وظائف أعضاء هيئة التعليم بالأزهر الشريف، كما تلاحظ للجمعية العمومية أن المشرع قد تخير التعاقد سبيلا وحيدًا لشغل وظيفة معلم مساعد، وألزم شاغلها خلال فترة محددة بالحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية الأزهرية التي يتقدم لها، وإثبات صلاحيته لشغل وظيفة معلم، وإلا عُد عدم حصوله على هذه الشهادة إيذانًا بانتهاء عقده تلقائيًّا دون حاجة إلى أي إجراء، ومن ثم فإن إرادة المشرع قد اتجهت إلى اعتبار شاغل وظيفة معلم مساعد ذا مركز قانوني مزعزعٍ غير نهائي، بحسبان ما قد يؤول إليه من الانقضاء حال عدم حصول شاغل الوظيفة على شهادة الصلاحية المشار إليها، بما يرتبه ذلك من انتهاء عقده دون حاجة إلى أي إجراء، ولا يغير من هذا الرأي ما سبق أن انتهت إليه الجمعية العمومية في أسباب إفتائها في الملف رقم (١٦٣٧/٤/٨٦) الصادر بجلسة ٢٠١٢/١١/٢١ من أن وظيفة معلم مساعد لها أحكام خاصة لا تتشابه مع غيرها من الوظائف العامة، وأنها وظيفة أساسية تمثل بداية وظائف التعليم الأزهري، ولشاغلها عدد ساعات محددة يلتزم بتأديتها، ومعايير ملزمة للأداء، ومن ثم فلا يجوز النظر لشاغلها على أنه يشغل الوظيفة بصورة مؤقتة طبقًا للمفهوم المحدد بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ذلك أنه ليس ثمة تعارض بين هذا الإفتاء ووجه الرأي المشار إليه سلفًا، بحسبان أنه ليس من شأن الأحكام الخاصة لوظيفة معلم مساعد، وما ترتبه من أعباء وظيفية على شاغلها، أن يُعدّ مركزه القانوني في وظائف هيئة التعليم مركزًا مستقرًّا ونهائيًّا، بل يظل مزعزعًا موقوفًا على شرط الحصول على شهادة الصلاحية المشار إليها، ومن ثم تعيينه في وظيفة معلم، فيكون من شأن ذلك استقرار مركزه القانوني، وصيرورته نهائيًّا في وظائف أعضاء هيئة التعليم، بثبوت صلاحيته للاضطلاع بأعبائها، ومن ثم أحقيته في الانخراط في سلكها، وتدرجه في ترقياتها على النحو المقرر قانونًا، وليس أدل على هذا النظر مما أورده المشرع– وهو المنزه عن اللغو والخطأ– من لفظ شغل الوظيفة قرينًا بوظيفة معلم مساعد، في حين أورد لفظ "يعين" قرينًا بوظيفة معلم، وذلك في نص المادة (٩٣) مكررًا (٤) من قانون إعادة

تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها– المضافة بموجب القانون رقم (١٥٦) لسنة ٢٠٠٧ المشار إليه سلفًا، وهو ما يقطع بالمغايرة في المركز القانوني لشاغلي الوظيفتين، وترتيبًا على ذلك فإنه لا يسوغ القول بحساب مدة الخدمة العسكرية أو الخدمة العامة أثناء مدة شغل وظيفة معلم مساعد، لما يرتبه ذلك من تعارض بين طبيعة المركز القانوني غير النهائي لشاغل وظيفة معلم مساعد، والغاية التي نشدها المشرع من حساب مدة الخدمة العسكرية والخدمة العامة ضمن مدة الخدمة المدنية، والمتمثلة في إفادة العامل في حياته الوظيفية من الأقدمية الاعتبارية التي تحسب له في درجة بداية التعيين، واستحقاق العلاوات المقررة عن ذلك، وهو ما يفترض بداءة استقرار مركزه القانوني في مجال شغل الوظيفة، بما يتسنى معه إيقاع تلك الآثار القانونية على نحو دائم، في حين يختلف الأمر بالنسبة إلى المعين في وظيفة معلم؛ إذ يكون مركزه القانوني قد استقر في مجال وظائف أعضاء هيئة التعليم على نحو يتسنى معه حساب مدة الخدمة العسكرية أو الخدمة العامة ضمن مدة الخدمة المدنية، وترتيب الآثار القانونية الناشئة عن ذلك على النحو سالف البيان.

ومن حيث إنه تأسيسًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته الأول السيد/. – بمنطقة سوهاج الأزهرية، قد تم تعيينه في وظيفة إخصائي تدريس ثالث اعتبارا من ٢٠١٢/١/٢٢ بموجب القرار رقم (١٧٨١) المؤرخ ٢٠١٢/٣/٧، ثم تم نقله إلى وظيفة معلم اعتبارًا من ٢٠١٦/٤/٢٨ بموجب القرار رقم (١٥٠) المؤرخ ٢٠١٧/١/٩، وذلك بعد اجتيازه الاختبار اللازم لشغل تلك الوظيفة، وأنه تقدم بطلب لضم مدة خدمته العسكرية ومقدارها سنة وشهر وأربعة عشر يومًا إلى مدة خدمته المدنية الحالية بالأزهر الشريف، فإنه أيًّا ما كان الأمر بشأن مدى صحة نقله من وظيفة إخصائي تدريس ثالث إلى وظيفة معلم دون شغل وظيفة معلم مساعد، إلا أنه بشغله وظيفة معلم، فإنه يحق له حساب مدة خدمته العسكرية ضمن مدة خدمته المدنية، وذلك بحساب مدة الأقدمية الاعتبارية ضمن أقدميته في شغل الدرجة الثالثة واستحقاق العلاوات المقررة عن

ذلك، دون حساب تلك الأقدمية الاعتبارية ضمن مدة العمل الفعلي اللازمة للترقية إلى الوظيفة الأعلى، وهي وظيفة معلم أول بالدرجة الثانية.

وبالنسبة إلى المعروضة حالتها الثانية السيدة/. – بمنطقة الشرقية الأزهرية، فإن الثابت أنه قد تم التعاقد معها لشغل وظيفة معلم مساعد اعتبارًا من ٢٠٠٨/٢/١٠، ثم عينت في وظيفة معلم اعتبارًا من ٢٠١١/٩/٢٩ بموجب القرار رقم (٢١٥٠) المؤرخ ٢٠١٢/٣/٢١، ثم رقيت إلى وظيفة معلم أول بالدرجة الثانية اعتبارًا من ٢٠١٨/٩/١ بموجب القرار رقم (١٥٠٢) المؤرخ ٢٠١٨/١٠/٢١، وأنها تقدمت بطلب تلتمس فيه ضم مدة الخدمة العامة ومقدارها سنة واحدة إلى مدة خدمتها الحالية بالأزهر الشريف، فإنه بشغلها وظيفة معلم يحق لها حساب مدة التكليف بالخدمة العامة ضمن مدة خدمتها المدنية، وذلك بحساب مدة الأقدمية الاعتبارية ضمن أقدميتها في شغل الدرجة الثالثة، واستحقاق العلاوات المقررة عن ذلك، دون حساب تلك الأقدمية الاعتبارية ضمن مدة العمل الفعلي اللازمة للترقية إلى الوظيفة الأعلى، وهي وظيفة معلم أول بالدرجة الثانية.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٧٦٨، بتاريخ ١٥ / ١٢ / ٢٠١٩، جلسة ٢٧ / ١١ / ٢٠١٩، ملف رقم ١١٩٣/٣/٨٦)

فتوى رقم (١٣٦): تفسير النصوص التشريعية

أ – استظهرت الجمعية العمومية ان الأصل في تفسير النصوص التشريعية هو أن تحمل على مقاصدها، وأن تفسر عباراتها بما يكشف عن معناها، بحسبان أن المعاني التي تدل عليها هذه النصوص التي يتوجب الوقوف عندها هي تلك التي تعتبر كاشفة عما قصده المشرع منها، مبينة حقيقة وجهته، وغايته من إيرادها، وعلى المفسر حال تفسير النص التشريعي أن يستظهر هذه الإرادة بلوغًا إلى غاية الأمر فيها، وحيث إن فحوى اللفظ لغة يشمل إشارته ومفهومه واقتضاءه، والمراد بمفهوم النص دلالته على شيء لم يذكر في عبارته، وإنما يفهم من روحه، فإذا كانت عبارة النص تدل على حكم في واقعة اقتضت هذا الحكم، صادفت واقعة

أخرى مساوية لها في علة الحكم أو أوْلى منها، بحيث يمكن تبين هذه المساواة أو الأولوية بمجرد فهم اللغة، من غير حاجة إلى اجتهاد أو رأى، تعين تعدية حكم الواقعة الأصلية المنطوق به إلى الواقعة الفرعية المسكوت عن حكمها، لتوافقهما في العلة، سواء كان مساويًا أو أوْلى، ويسمي المفهوم من باب أوْلى، أو مفهوم الموافقة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٧٥٣، بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٤، جلسة ٢٠١٩/١١/٢٧، ملف رقم ٢٠٥٦/٤/٨٦)

ب – استظهرت الجمعية العمومية في مجال تفسير النصوص التشريعية، يتعين الأخذ بعين الاعتبار أن النصوص القانونية التي تنتظمها وحدة الموضوع، تعدُّ كلًّا واحدًا، وتشكل وحدة عضوية تتكامل أجزاؤها، وتتضافر معانيها، وتتحد توجهاتها لتكون نسيجًا متآلفًا. ويتعين أن تفسر عباراتها بما يمنع أي تعارض بينها، على نحو لا يجوز معه فصلها عن بعضها، والنظر إليها باعتبار أن لكل نص منها مضمونًا ذاتيًّا لا ينعزل به عن غيره من النصوص أو ينافيها، أو يسقطها بل يقوم إلى جوارها متساندًا معها، مقيدًا بالأغراض النهائية والمقاصد الكلية التي تجمعها. وأن الحكم الانتقالي الذى يورده المشرع لضرورة قدرها بقصد تدارك مراكز قانونية معينة محكومة بقاعدة قانونية سابقة على صدور التشريع الجديد المتضمن إلغاءها استثناء لا يتوسع في تفسيره، ولا يقاس عليه، إعمالًا للقاعدة الأصولية أن الضرورة تقدر بقدرها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٥٣، بتاريخ ٧ / ٢ / ٢٠١٩، جلسة ٩ / ١ / ٢٠١٩، ملف رقم ١١٨٩/٣/٨٦)

جـ – استظهرت الجمعية العمومية مجال استظهار مقاصد المشرع من إقراره حكمًا معينًا، يتعين التعويل على العبارة التي صاغ بها النص التشريعي، فمن غير الجائز العدول عنها إلى سواها إلا إذا كان الالتزام بحرفيتها يخالف الأهداف التي

سعى إليها المشرع، كما أن الأصل في مجال تفسير النصوص هو أن يظل النص العام على عمومه ما لم يخصص، ويظل المطلق على إطلاقه ما لم يقيد.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٩٤، بتاريخ ٨ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٢٠٨٥/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٣٧): ضوابط إصدار رئيس الوزراء للوائح التنفيذية للقوانين

استظهرت الجمعية العمومية ان الدستور الحالي في المادة (١٧٠) منه ناط برئيس مجلس الوزراء، أو من يعينه القانون، إصدار اللوائح التنفيذية للقوانين شريطة ألا تتضمن تعديلا لحكم في القانون، أو تعطيلا لمقتضاه، أو إعفاء من تنفيذه، ولا أن تتناول بالتنظيم ما لم ينظمه القانون، فاللوائح التنفيذية تفصل ما ورد إجمالا من نصوص وتفسر ما غَمُض منها، وذلك كله بالضوابط المشار إليها، فلا يملك التشريع اللائحي المُفصِّل، أو المُفسِّر، تعطيل، أو تعديل، أو الإعفاء من حكم النص الذى يسنه المشرع. ومن ثم فإن هذه اللوائح لا تعد تشريعًا نافذًا إلا بالقدر الذى لا تنطوي فيه على ما يعدُّ تعديلا، أو تعطيلا لأحكام القانون أو إعفاء من تنفيذه، فإن انطوت على ذلك فقدت عناصر قوتها الملزمة كتشريع في خصوصية ما خالفت فيه القانون، ويكون لجهة الفتوى ألا تعتد بما خالفت فيه القانون في مقام تطبيقه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٣٧٥، بتاريخ ٣٠ / ١٠ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١٠ / ٢٠١٩، ملف رقم ٢٠٥٤/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٣٨): مدى جواز منح معلم مساعد بوزارة التربية والتعليم إجازة خاصة بدون مرتب لمدة عام لمرافقة الزوج.

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع، سواء في ظل العمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ قبل إلغائه، أو في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦،

جعل إجازة مرافقة الزوج أو الزوجة من الإجازات الوجوبية التي لا تترخص فيها الجهة الإدارية بأية سلطة تقديرية، ويتعين عليها دومًا الاستجابة لطلب الإجازة الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة، ولم يقيدها المشرع سوى بقيد ألا تجاوز الإجازة مدة بقاء الزوج أو الزوجة في الخارج، وبموجب القانون الأخير أسقط المشرع الإجازات الممنوحة لهذا السبب من المدة البينية اللازمة للترقية، بما مؤداه استكمال المدة اللازمة للترقية عقب العودة من الإجازة.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، وحسبما جرى به إفتاؤها (ملف رقم ١٦٨١/٤/٨٦ جلسة ٢٠١٠/٥/٢٦، وملف رقم ١٧٧٢/٤/٨٦ جلسة ٢٠١٥/٦/١٧)، أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإن كان يعتبر الشريعة العامة في شئون العاملين، لأنه يمثل الوعاء العام الذي تندرج فيه جميع نظم الوظائف، بما يتضمنه من بيان شروط وكيفية شغل الوظيفة العامة بإطلاقٍ أيًّا كانت، وتحديد الدرجات المالية التي تندرج فيها جميع أنواع الوظائف على اختلافها بصفة عامة، فلا أثر للفروق بينها على تنظيمه القانوني لها.

فإن الكادر الخاص هو إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة، تقتضى تأهيلا خاصًّا، ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه، وفيه تطغى طبيعة الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها، وفيه يتم إدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تتلاشى الأولى، ولا نكون أمام درجات مالية تندرج تحتها الوظائف، وإنما أمام وظائف تَحدد لكل منها مربوطٌ ماليٌّ، قد يتفق مع ما هو مقرر بدرجات القانون العام وفئاته أو يخالفه، وليس هذا الاتفاق أو الاختلاف بذاته هو الذي يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر، وإنما الذي يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذي يصدر عن طبيعة عمل الوظيفة فيفرض طبيعته وآثاره على تنظيمها القانوني، وأن المشرع حين أضاف بالمادة الأولي من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بابًا سابعًا إلي قانون التعليم عنوانه أعضاء هيئة التعليم، تناول فيه بالتنظيم وظائف التعليم وما يعادلها، والمعاملة المالية للمعلمين، فاستحدث اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بدرجة معلم مساعد وتنتهي بكبير معلمين، وعادل تلك

الوظائف بالدرجات المالية المحددة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ومن ثم فإن المشرع يكون قد كشف بجلاء عن أن المخاطبين بأحكام قانون التعليم يسري عليهم جدول المرتبات المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، وأنهم لا يعدون من المعاملين بكادر خاص، وإنما هم من المخاطبين بنظام وظيفي خاص، وضعه المشرع مراعاة منه لدورهم التربوي، ولتحسين وضعهم الوظيفي ماديًّا ضمانًا لأداء رسالتهم السامية.

ومن ثم فإنه يتفرع عن ذلك وجوب استدعاء أحكام التوظف العامة الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للتطبيق عليهم شريطة ألا تتضمن تلك الأحكام العامة ما يتعارض مع أحكام القانون الخاص بهم أو تتنافى مع مقتضاها أو تتنافر مع مفادها.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كانت وظيفة معلم مساعد هي بداية درجات السلم الوظيفي لأعضاء هيئة التعليم، والذين يسرى بشأنهم فيما لم يرد بشأنه حكم خاص في قانون التعليم المشار إليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، والذى حل محله قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وإذ قرر كلا القانونين، على نحو ما سلف بيانه، أحقية العامل في الحصول على إجازة خاصة لمرافقة الزوج أو الزوجة، وألزم جهة الإدارة بالاستجابة لطلب هذه الإجازة، فمن ثم يحق للمعروضة حالتها السيدة/ بسمة نبيل عبد اللطيف، معلم مساعد تربية رياضية بمدرسة بلتاج الثانوية التابعة لإدارة قطور التعليمية بمحافظة الغربية، الحصول على إجازة خاصة بدون أجر لمدة عام لمرافقة زوجها بالخارج، بشرط أن يكون سفر الزوج للخارج للعمل أو الدراسة وألا تقل مدة بقائه بالخارج عن ستة أشهر وألا تزيد مدة الإجازة عن مدة بقاء الزوج بالخارج.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١١٦٥، بتاريخ ٢١ / ٩ / ٢٠١٩، جلسة ٢٨ / ٨ / ٢٠١٩، ملف رقم ٧٢١/٦/٨٦)

فتوى رقم (١٣٩): ضم مدة الخدمة العسكرية للموظف الذي قضى خدمته العسكرية بدون مؤهل وتم تعيينه بمؤهل بعد العمل بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع رعاية منه للمجند وهو يقوم بواجب من أقدس الواجبات الوطنية وأشرفها، وحتى لا يضار بتجنيده، عدَّ خدمته العسكرية في مقام الخدمة المدنية وفي حكمها، واشترط في المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المُشار إليه ألا يؤدي ذلك إلى أن يسبق المجند زميله في التخرج المعين معه في الجهة ذاتها، وهو ما يعني تعلق أحكامها بالمجندين المؤهلين، وعدم انطباقها على المجندين غير المؤهلين، وبموجب التعديل الذى أجراه المشرع على هذه المادة بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩، ساوى في المعاملة بين العاملين المؤهلين، وغير المؤهلين في حساب مدة الخدمة العسكرية، إدراكًا منه أن هذه التفرقة تمثل إخلالًا بمبدأ المساواة لاشتراكهما، وتماثلهما في أداء الخدمة العسكرية والوطنية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية. حيث جاء نص هذه المادة في صيغتها المعدلة عامًّا مطلقًا فيما يتعلق بضم مدة الخدمة العسكرية الإلزامية بما فيها مدة الاستبقاء (للمجند المؤهل وغير المؤهل) وكأنها قضيت بالخدمة المدنية بالنسبة إلى العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، ومن ثم فإن حكمها يستغرق عموم أفراده في غيبة ما يخصصه، أو يقيده، فيستفيد منه العامل الذى تم تجنيده بمؤهل، أو بدون مؤهل، ومن باب أولى يستفيد منه العامل المؤهل أيًّا كانت درجة المؤهل الحاصل عليه (مؤهل عالٍ، مؤهل متوسط، أو مؤهل أقل من متوسط).

ولما كان ما تقدم، وكان المعروضة حالته من المجندين غير المؤهلين، وتم تعيينه بالشركة المصرية لتجارة الجملة التابعة للشركة القابضة للصناعات الغذائية بتاريخ ٢٠١٠/٨/٣٠ بعد العمل بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه بمؤهل متوسط (دبلوم تجارة) في وظيفة أمين مخزن مطبوعات رابع بعد أداء مدة

الخدمة العسكرية والوطنية، ومن ثم ينطبق بشأنه نص المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المُشار إليه، ويحق له– تبعًا لذلك– ضم كامل مدة خدمته العسكرية إلى مدة خدمته.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٤٢، بتاريخ ٢٥ / ٨ / ٢٠١٩، جلسة ١٧ / ٧ / ٢٠١٩، ملف رقم ١١٩٥/٣/٨٦)

فتوى رقم (١٤٠): آلية تنفيذ الأحكام الصادرة في دعوى الإلغاء

استظهرت الجمعية العمومية ان الأحكام الصادرة في دعوى الإلغاء . وهى بطبيعتها دعاوى عينية توجه الخصومة فيها إلى القرار المطعون عليه– لها حجية في مواجهة الكافة، فإذا ما حكم بالإلغاء فإن الإدارة تلتزم بتنفيذ الحكم وإعادة الحال إلى ما كانت عليه، كما لو كان القرار المقضي بإلغائه لم يصدر إطلاقًا، وهو ما يؤدى إلى إعدام كل قرار آخر يصدر مرتبطًا بالقرار الملغى برابطة التبعية، كأن يكون القرار صدر تطبيقًا مباشرًا للقرار الملغى، أو أن يكون القرار الملغى شرطًا لبقاء القرار التبعي، أو أن يكون القرار التبعي ما كان يصدر لولا وجود القرار الملغى، أو أن يكون القراران . الملغى والتبعي . جزءًا من عملية قانونية واحدة، ذلك أن احترام حجية الشيء المقضي به مبدأ أساسي، وأصل من الأصول القانونية الواجبة الاحترام، وتقضى به ضرورة استقرار الأوضاع استقرارًا ثابتًا، ولا يجوز إهدار هذا المبدأ بالإحجام عن تنفيذ الأحكام واجبة النفاذ بدعوى تعذر تنفيذها، لأن قوة الشيء المقضي به تسمو على اعتبارات النظام العام، ومن ثم يتعين تنفيذ الحكم باعتباره حائزًا حجية الأمر المقضي، ويكون مقتضى هذا التنفيذ إعدام القرار المقضي بإلغائه ومحو آثاره في الخصوص وبالمدى الذي حدده الحكم، وإلغاء هذا القرار قضائيًا يستتبع بحكم اللزوم إعادة المعروضة حالته إلى وظيفته التي كان يشغلها قبل صدوره، وإذا كانت الضرورات الإدارية قد اقتضت شغل الوظيفة بغيره بعد قرار ما كان من المقدر قانونًا إصداره، فلا مندوحة للإدارة – والحالة هذه– من تدبير الوسائل الكفيلة بإعادة الحق إلى نصابه، نزولًا على حكم الإلغاء، ومقتضاه إزالة العوائق التي تحول دون ذلك بإعادة المعروضة حالته إلى وظيفته

وسحب جميع القرارات التي تقف حائلًا دون تنفيذ هذا الحكم، ومن بينها قرار تعيين آخر لشغل تلك الوظيفة بدعوى أن هذا القرار يقف حائلًا دون التنفيذ، إذ إن حجية الأحكام وقوة نفاذها التي تعلو على اعتبارات النظام العام تسمو بطبيعة الحال على القرارات الإدارية التي تتعارض مع ما انتهى إليه الحكم القضائي، أو تحول دون تنفيذه على الوجه الصحيح قانونًا، ذلك أن الأصل في تنفيذ حكم الإلغاء، أن يعاد تنظيم المراكز القانونية على مقتضاه، حتى ينال كل موظف ما كان يستحقه فيها لو لم ترتكب المخالفة التي شابت القرار المقضي بإلغائه.

واستظهرت الجمعية العمومية كذلك أن حكم الإلغاء يحقق بذاته إعدامًا للأثر القانوني المباشر للقرار منذ تقريره دون أن يتوقف ذلك على تدخل جهة الإدارة، وإن كان قد جرى الأمر على أن تصدر تلك الجهة قرارًا كإجراء تنفيذي مادي بحت تنفيذًا للحكم وقيامًا بواجبها الذي تفرضه عليها الصيغة التنفيذية التي تذيّل بها أحكام القضاء، فهذا القرار لا يعدو أن يكون تأكيدًا للأثر القانوني لحكم الإلغاء الذي يستمد منه المحكوم له حقه مباشرة، والذي لا تملك جهة الإدارة أية سلطة تقديرية إزاء تنفيذ منطوقه والأسباب المرتبطة به ارتباطًا وثيقًا.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن محكمة القضاء الإداري قد قضت بجلسة ٢٩ من أغسطس سنة ٢٠١٧ في الشق العاجل من الدعوى رقم (٤٦٢٦٠) لسنة ٧١ق بوقف تنفيذ قرار وزير التربية والتعليم رقم ٩٧ لسنة ٢٠١٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٢ فيما تضمنه من ندب المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير مديرية التربية والتعليم بالبحيرة مع ما يترتب على ذلك من آثار، ولم يثبت إلغاء هذا الحكم أو وقف تنفيذه من المحكمة الإدارية العليا، أو فصل محكمة القضاء الإداري في الشق الموضوعي من الدعوى المنوه بها، ومن ثم فإنه يتعين تنفيذ هذا الحكم باعتباره حائزًا حجية الأمر المقضي، ويكون مقتضى هذا التنفيذ عودة المعروضة حالته إلى عمله الأصلي رئيسًا للإدارة المركزية للتعليم الثانوي والخاص والرسمي للغات، لإكمال المدة المتبقية له في شغل تلك الوظيفة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٢٣١، بتاريخ ٢٤ / ٢ / ٢٠١٩، جلسة ٢٣ / ١ / ٢٠١٩، ملف رقم ٥١١/١/٥٨)

فتوى رقم (١٤١): ضم مدة الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة كضابط احتياط إلى مدة الخدمة الحالية وإعادة تدرج المرتب على هذا الأساس

استظهرت الجمعية العمومية، ان المشرع رعاية منه للمجند، وهو يقوم بواجب من أقدس الواجبات الوطنية وأشرفها، وحتى لا يضار بتجنيده، عدَّ خدمته العسكرية في مقام الخدمة المدنية وفي حكمها، وأنه بموجب التعديل الذى أجراه على المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه، ساوى في المعاملة بين العاملين المؤهلين، وغير المؤهلين في حساب مدة الخدمة العسكرية الفعلية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة العسكرية الإلزامية العاملة، إدراكًا منه أن هذه التفرقة تمثل إخلالًا بمبدأ المساواة؛ لاشتراكهما وتماثلهما في أداء الخدمة العسكرية والوطنية. وأن ضابط الاحتياط من طائفة المجندين ذوي المؤهلات يعد طوال فترة خدمته العسكرية الإلزامية العاملة بما فيها مدة الاستبقاء في ذات المركز القانوني لقرينه المجند كجندي من ناحية أن أساس إلزامهما بالخدمة العسكرية أصلًا هو قانون الخدمة العسكرية والوطنية.

كما استظهرت الجمعية العمومية، أن الخدمة في الاحتياط بعد إتمام مدة الخدمة العسكرية الإلزامية العاملة تكون بإحدى طريقين، أولاهما: الاستبقاء بالخدمة عند حلول موعد نقل الفرد إلى الاحتياط، وذلك بقرار من وزير الدفاع بناء على اقتراح هيئة التنظيم والإدارة بالقوات المسلحة بوقف النقل إلى الاحتياط بالنسبة إلى كل أو بعض المجندين الذين أتموا مدة خدمتهم العسكرية الإلزامية العاملة، وثانيتهما: الاستدعاء بعد النقل إلى الاحتياط. وعلى ذلك فإن موعد نقل المجند إلى الاحتياط بعد إتمام مدة الخدمة العسكرية الإلزامية العاملة هو المعيار المعول عليه في تحديد مركزه القانوني بما إذا كان مستبقى أم مستدعى للخدمة في الاحتياط، فإذا استمر المجند في خدمة القوات المسلحة بعد إتمام مدة خدمته العسكرية الإلزامية العاملة دون نقله إلى الاحتياط، فإنه يكون مستبقى، ويحكم مدة استبقائه عند التعيين نص المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه، أما إذا استمر في خدمة القوات المسلحة بعد نقله إلى الاحتياط فإنه يكون

مستدعى، وفى هذا الخصوص يحكم مدد استدعاء ضباط الاحتياط عند التعيين نص المادة (٦٦) من قانون قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة.

ولما كان ما تقدم، وكان المعروضة حالته حاصلًا على بكالوريوس تجارة عام ١٩٩١، وانتهت مدة خدمته العسكرية الإلزامية العاملة بتاريخ ١٩٩٢/١٢/١ بسبب نقله إلى الاحتياط على نحو ما تضمنته الشهادة الصادرة عن وزارة الدفاع، وبذات التاريخ تم استدعاؤه ضابط احتياط حتى ٢٠٠٠/٧/١ على نحو ما تضمنته الشهادة الصادرة عن إدارة شئون ضباط القوات بالمسلحة – فرع الاحتياط والمكلفين، وأنه بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٧ عين بوظيفة باحث على الدرجة الثالثة بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، ومن ثم ينطبق بشأنه حكم المادة (٦٦) من قانون قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة المشار إليه، ويحق له تبعًا لذلك ضم مدة استدعائه ضابط احتياط خلال الفترة من ١٩٩٢/١٢/١ حتى ٢٠٠٠/٧/١ إلى مدة أقدميته بالدرجة الثالثة، وإعادة تدرج راتبه على أساس ذلك، ويكون ما قامت به الهيئة في هذا الشأن متفقًا وصحيح حكم القانون، وتضحى معه مناقضة الجهاز المركزي خليقة بالطرح؛ لافتقادها السند القانوني الصحيح.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٠٧، بتاريخ ٢٦ / ١ / ٢٠١٩، جلسة ٢٦ / ١٢ / ٢٠١٨، ملف رقم ١١٩٠/٣/٨٦)

<u>فتوى رقم (١٤٢): تطبيق أحكام التقادم الخمسي عند تنفيذ الأحكام الصادرة في بعض الدعاوى الخاصة بالمعاملة المالية والعلاوات الخاصة لمصلحة بعض العاملين بالأزهر المبعوثين إلى الخارج، والتي لم تتضمن في منطوقها، أو أسبابها عبارة "مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي"</u>

استظهرت الجمعية العمومية ان قوة الأمر المقضي التي اكتسبها الحكم تعلو على اعتبارات النظام العام، وأن من أثرها منع الخصوم من العودة إلى المناقشة في المسألة التي فُصِل فيها، بأدلة قانونية، أو واقعية لم يسبق إثارتها في الدعوى، أو لم يبحثها الحكم الصادر فيها، أو أن يكون الحكم قد حسمها بصورة

صريحة، أو ضمنية. وأن المشرع في المادة (٥٢) من قانون مجلس الدولة المشار إليه أفرد جميع أحكام محاكم مجلس الدولة القطعية بحكم خاص استثناءً من حكم المادة (١٠١) من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية المشار إليه، حيث جعلها بمختلف درجاتها تحوز قوة الأمر المقضي بمجرد صدورها، وهذه القوة تشمل في طياتها الحجية أيضًا.

وأن الأحكام القضائية القطعية الصادرة عن محاكم المجلس – ومن بينها محكمة القضاء الإداري – تفرض نفسها عنوانًا للحقيقة، ويلزم تنفيذها نزولًا على قوة الأمر المقضي الثابتة لها قانونًا تنفيذًا كاملًا غير منقوص على الأساس الذى أقام عليه الحكم قضاءه، وصولًا إلى الترضية القضائية التي يبتغيها من يلجأ إلى محاكم مجلس الدولة، فيتعين الالتزام بالأحكام الصادرة عنها، ويمنع المحاجة فيها صدعًا بحجيتها القاطعة، ونزولًا على قوتها التنفيذية، كما لا يجوز الامتناع عن تنفيذها، أو تنفيذها بصورة أخرى غير تلك التي صدرت بها إعمالًا لقوة الأمر المقضي التي تعلو على اعتبارات النظام العام.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق، أن محاكم القضاء الإداري بمجلس الدولة أصدرت عدة أحكام تتمتع بقوة الأمر المقضي بأحقية بعض العاملين بالأزهر المبعوثين إلى الخارج في معاملتهم المالية خلال فترة ابتعاثهم في الخارج وفق أحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٥٧٩) لسنة ١٩٩٢ مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية، كما أصدرت أحكامًا أخرى تتمتع بالقوة ذاتها بأحقية بعضهم الآخر في صرف العلاوات الخاصة عن مدة عملهم في الخارج مع ما يترتب على ذلك من آثار، دون أن تشر هذه الأحكام إلى إعمال أحكام التقادم الخمسي، ومن ثم يتعين المبادرة إلى تنفيذها، طبقًا لما ورد بمنطوقها، والأسباب المرتبطة بهذا المنطوق، دون أن يُحتج في مواجهتها بأي دفع يكون من شأنه التأثير على هذا التنفيذ، فلا يجوز الاحتجاج بأن هذه الأحكام لم تطبق أحكام التقادم المنصوص عليها في القانون المدني، أو المادة (٢٩) من القانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨١ بشأن المُحاسبة الحكومية، إذ إن قوة الأمر المقضي التي

اكتسبتها هذه الأحكام تعلو على اعتبارات النظام العام مما يُمتنع معه على الخصوم العودة إلى مناقشة المسألة التي فصل فيها الحكم، سواء أكان ذلك بأدلة قانونية، أو واقعية لم يسبق إثارتها في الدعاوى، أو لم تبحثها الأحكام الصادرة فيها.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٤٢١، بتاريخ ٢٥ / ٣ / ٢٠١٨، جلسة ١٤ / ٣ / ٢٠١٨، ملف رقم ٤٨٩/١/٥٨)

فتوى رقم (١٤٣): أحقية العاملين غير المؤهلين، أو المؤهلين الذين يشغلون وظائف لا تشترط مؤهلًا دراسيًّا لشغلها، والمعينين قبل صدور القانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ بتعديل قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون (١٢٧) لسنة ١٩٨٠، في ضم مدد خدمتهم العسكرية إلى مدة خدمتهم الفعلية.

استظهرت الجمعية العمومية ان المشرع رعاية منه للمجند، وهو يقوم بواجب من أقدس الواجبات الوطنية، وأشرفها، وحتى لا يضار بتجنيده، عدَّ خدمته العسكرية والوطنية، في مقام الخدمة المدنية، إلا أنه لما كان المشرع قد اشترط في المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية – قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المُشار إليه – ألا يؤدي ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية إلى أن يسبق المجند زميله في التخرج المعين معه في الجهة ذاتها، وهو ما يعني تعلق أحكامها بالمجندين المؤهلين، وعدم انطباقها على المجندين غير المؤهلين. وبموجب التعديل الذى أجراه المشرع على هذه المادة بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩، جرت المساواة في المعاملة بين العاملين لمؤهلين، وغير المؤهلين في حساب مدة الخدمة العسكرية، إدراكًا من المشرع أن هذه التفرقة تمثل إخلالًا بمبدأ المساواة لاشتراكهما، وتماثلهما في أداء الخدمة العسكرية والوطنية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية. حيث جاء نص هذه المادة في صيغتها المعدلة عامًا مطلقًا فيما يتعلق بضم مدة الخدمة العسكرية الإلزامية، بما فيها مدة الاستبقاء للمجند المؤهل وغير المؤهل، وكأنها قضيت بالخدمة المدنية بالنسبة إلى العاملين بالجهاز الإداري للدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة،

ووحدات القطاع العام، ومن ثم فإن حكمها يستغرق عموم أفراده في غيبة ما يخصصه، أو يقيده، فيستفيد منه العامل الذى تم تجنيده بمؤهل، أو بدون مؤهل، ومن باب أولى يستفيد منه العامل المؤهل أيًا كانت درجة المؤهل الحاصل عليه عالٍ، أو متوسط، أو أقل من متوسط.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن الأصل في تطبيق القاعدة القانونية أنها تطبق على الوقائع التي تخضع لحكمها خلال الفترة من تاريخ العمل بها حتى تاريخ إلغائها، أو تعديلها، فإذا أُلغيت، أو عُدّلت، وحلت محلها قاعدة قانونية أخرى، فإن القاعدة القانونية الجديدة تطبق بدءًا من التاريخ المحدد لنفاذها على الوقائع والمراكز القانونية التي تتم بعد نفاذها، ولا تطبق بأثر رجعي على الوقائع، أو المراكز القانونية التي وقعت، أو تمت قبل نفاذها، إلا بنص صريح يقرر هذه الرجعية في المواد غير الجنائية والضريبية، وبشرط استيفاء الأغلبية الخاصة التي اشترطها الدستور الحالي في المادة (٢٢٥) منه كضمانة أساسية للحد من الرجعية، توكيدًا لخطورتها في الأعم الأغلب من الأحوال إزاء ما تهدره من حقوق، وما قد تخل به من استقرار.

ولما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالاتهم قد عُينوا في المجال الزمني للعمل بحكم المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه، حيث كان الحق في ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية إلى مدة الخدمة الفعلية للعاملين بالوزارات والهيئات العامة يقتصر على المجندين المؤهلين المعينين في وظائف تشترط تأهيلًا معينًا، ومن ثم فإن هذا الحكم لا يطبق عليهم، سواء لأن بعضهم يحمل مؤهلًا بيد أنه لا يشغل وظيفة تتطلب تأهيلًا علميًا، أو لأن بعضهم الآخر غير مؤهل أصلًا.

ولا مجال للقول بتطبيق حكم تلك المادة بعد تعديلها بالقانون المذكور عليهم، التزامًا بالأصل آنف البيان الذي يقضى بسريان القانون بأثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تتم بعد نفاذه، وعدم سريانه على الوقائع والمراكز القانونية

التي تمت، أو اكتملت عناصرها قبل العمل بأحكامه، لما ينطوي عليه ذلك من تطبيق له بأثر رجعى لا يجوز تقريره إلا بنص في القانون يجيز ذلك، وفى الحدود التي ينظمها الدستور.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٢٠٦، بتاريخ ٥ / ٢ / ٢٠١٨، جلسة ٢٤ / ١ / ٢٠١٨، ملف رقم ١٩٨٥/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٤٤): مدى أحقية السيد/. المراقب بالجهاز المركزي للمحاسبات في صرف كافة مستحقاته المالية من حوافز ومكافآت بدءًا من تاريخ تعيينه في وظيفة عمدة

استعرضت الجمعية العمومية ان المشرع بموجب قانون الجهاز المركزي للمحاسبات المشار إليه ناط برئيس الجمهورية إصدار لائحة تنظم شئون العاملين بالجهاز، بناء على اقتراح رئيس الجهاز تتضمن قواعد منح المرتبات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تتقرر على خزانة الدولة، وجميع القواعد المتعلقة بشئونهم. وتنفيذًا لذلك تم إصدار هذه اللائحة بقرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩، والتي نصت في المادتين رقمي (٢٢)، و(٢٤) منها على استحقاق العامل مقابلًا عن الأعمال الإضافية والجهود غير العادية التي يكلف بها من الجهة المختصة، وذلك طبقًا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة، وأجازت لرئيس الجهاز في نطاق سلطته التقديرية، طبقًا لمقتضيات وطبيعة العمل، منح العاملين مكافأة تشجيعية نظير ما يبذلونه من جهود، أو ما يؤدونه من خدمات ممتازة، أو أعمال، أو بحوث، أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل، ورفع كفاءة الأداء، وذلك وفق القواعد التي يضعها مكتب الجهاز، وهو ما يقتضى أن يكون العامل قائمًا بأعمال وظيفته بالفعل مضطلعًا بأعبائها، وليس متفرغًا لأعباء وظيفة أخرى.

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها، من أن المشرع في القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن العمد والمشايخ، أجاز للعاملين المدنيين

بالدولة، أو القطاع العام، أو قطاع الأعمال العام التقدم لشغل وظيفة عمدة، فإذا تم تعيين أي منهم في تلك الوظيفة عُدَّ متفرغًا لعمله طوال مدة شغله لوظيفة العمدة، واحتفظ له المشرع بوظيفته الأصلية مع تمتعه بجميع مميزات وظيفته الأصلية، وقرر أحقيته في صرف راتب وبدلات هذه الوظيفة، ولما كان ذلك، وكان الأصل العام المقرر بشأن استحقاق العامل لمميزات وظيفته ورواتبها وبدلاتها ومكافآتها وغير ذلك من المزايا، هو أن: "الأجر وملحقاته مقابل العمل"، وأن احتفاظ من يشغل وظيفة العمدة براتب وبدلات وظيفته الأصلية يمثل استثناءً على هذا الأصل، والاستثناء – طبقًا للقاعدة المُقررة في هذا الشأن – لا يجوز القياس عليه، أو التوسع في تفسيره، لذا كان لزامًا أن يقتصر هذا الاحتفاظ على الأجر الأساسي له، وملحقاته اللصيقة به التي تدور معه وجودًا وعدمًا والتي تصرف بصورة جماعية كالعلاوات الاجتماعية والإضافية وبدل طبيعة العمل، أما غير ذلك من الحوافز والمكافآت والمزايا التي يرتبط صرفها بأداء العامل لجهد غير عادي، أو تحقيق معدلات قياسية، أو معدلات حضور وانصراف، أو غير ذلك من الأمور التي تختلف من عامل إلى آخر، فإنها لا تدخل ضمن المستحقات المُشار إليها، إذ لو أراد المشرع غير ذلك ما أعوزه النص.

ولما كان الثابت مما سبق أن استحقاق العامل بالجهاز المركزي للمحاسبات للأجر الإضافي ومقابل الجهود غير العادية رهين بالوجود الفعلي في العمل، وبذل مجهود إضافي أثناء ساعاته، أو القيام بعمل إضافي بعد انقضاء مواعيده، وأن المكافأة التشجيعية مرهونة ببذل جهد يؤدى إلى تحسين بيئة وطرق العمل، كما أن الثابت مما سبق أن مناط استيفاء الاشتراطات المقررة لاستحقاق حوافز الإنتاج الصادر بها قرار رئيس الجهاز رقم (١٥) لسنة ٢٠١٥ المشار إليه، هو تقييم أداء العامل بمستوى معين، طبقًا لما تقدم بيانه، وهو ما يقتضى أن يكون قائمًا بالعمل فعلًا، وكل ذلك لا يتحقق في المعروضة حالته لتفرغه تطبيقًا لحكم المادة (٢٢) من القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ٩٤١، بتاريخ ٢٠١٨/٦/٢٧، جلسة ٢٠١٨/٦/١٣، ملف رقم ١٩٩٨/٤/٨٦)

فتوى رقم (١٤٥): مدى إمكانية تنفيذ حكم الإلغاء بتعيين المدعي في وظيفة لم تعد موجودة في الهيكل التنظيمي للجهة المدعى عليها في ضوء تعديل وضعه الوظيفي من متعاقد إلى موظف عام على الدرجة الثالثة التخصصية

استظهرت هيئة اللجنة – ما جري به إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع – من أن الأحكام الصادرة في دعاوى الإلغاء تكون حجة على الكافة، وتلك نتيجة لا معدى عنها إدراكًا للطبيعة العينية لدعوى الإلغاء، وأن احترام قوة الشيء المقضي به مبدأ أساسي وأصل من الأصول القانونية الواجبة الاحترام، تمليه الطمأنينة العامة، وتقضى به ضرورة استقرار الأوضاع استقرارًا ثابتًا، باعتبار أن قوة الأمر المقضي التي اكتسبها الحكم تعلو على اعتبارات النظام العام، وأنه إذا حكم بالإلغاء فإن جهة الإدارة تلتزم بتنفيذ الحكم وإعادة الحال إلى ما كانت عليه وكأن القرار لم يصدر إطلاقًا، دون أن تمتنع عن تنفيذه، أو تتقاعس عنه، نزولًا على قوة الأمر المقضي المقررة للحكم والتزامًا بسيادة القانون، إلا أن تقوم استحالة قانونية أو مادية تحول دون تنفيذه، فعدم تنفيذ الحكم حال استحالة تنفيذه لا ينطوي على إهدار لحجية الحكم الذي يُعدُّ عنوانا للحقيقة، ذلك أن هناك فرقًا بين حجية الحكم وقوته التنفيذية، فلا خلاف على أن الحكم بما له من حجية يُعدُّ عنوانًا للحقيقة، ولكن تنفيذ الحكم قد يتعطل أثره، أو يستحيل تنفيذه، إذا ما اصطدم هذا التنفيذ بالواقع، كأن يكون محل تنفيذ الحكم قد زال من الوجود قبل التنفيذ، أو إذا اصطدم الأثر المترتب على تنفيذ الحكم مع صريح نص في القانون فيتعين إعمال صريح نص القانون وتطبيقه وحده. (فتوى رقم ٧٥بتاريخ ٢٠١٩/١/١٩م جلسة ٢٠١٨/١٢/٢٦م ملف رقم ٥٠٨/١/٥٨)

كما استعرضت هيئة اللجنة – ما جرى به إفتاء الجمعية العمومية أيضًا– أنه إعمالا للنظام الموضوعي لترتيب الوظائف فقد عهد المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة – الملغى– ومن بعده قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، إلى كل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام هذه القوانين، ومن بينها الهيئات العامة، وضع هيكل تنظيمي لها يتم اعتماده من

السلطة المختصة بها بعد أخذ رأى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما عهد إلى هذه الوحدات وضع جدول للوظائف تُرفق به بطاقات وصف كل وظيفة والتي تتضمن تحديد مستواها الوظيفي والمجموعة الوظيفية التي تنتمى إليها وشروط وطريقة شغلها، بالإضافة إلى واجباتها ومسئولياتها، على أن يتم اعتماد جدول الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. (فتوى رقم ١٥٨٠بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٧م جلسة ٢٠١٩/١١/١٣م ملف رقم ٧٢٢/٦/٨٦)

وترتيبًا علي ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق، أن وظيفة مساعد المدير التنفيذي لصندوق تنمية الصادرات التابع لوزارة التجارة والصناعة ومدير تكنولوجيا المعلومات به محل قضاء محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم (٥٢٠١٥) لسنة ٦٨ ق، بإلغاء القرار المطعون عليه فيما تضمنه من نقل المعروضة حالته (إبان فترة عمله بعقد مؤقت) من هذه الوظيفة الى وظيفة رئيس قسم تقييم الميزانيات، غير مدرجة في جدول وظائف الصندوق والهيكل التنظيمي له، فضلًا عن تغيير المركز القانوني له – أي للمعروضة حالته – بتثبيته علي درجة دائمة، الأمر الذي يضحى معه، والحال كذلك، تنفيذ هذا الحكم مستحيلًا لوجود عقبة قانونية تحول بين المذكور وشغله للوظيفة آنفة الذكر.

ولا وجه للقول بأن عدم تنفيذ الحكم المشار إليه ينطوي على إهدار لحجية الحكم الذي يعتبر عنوانًا للحقيقة، ذلك أن هناك فرقًا بين حجية الحكم وبين قوته التنفيذية فلا خلاف على أن الحكم بماله من حجية يعتبر عنوانًا للحقيقة ولكن تنفيذ الحكم قد يتعطل أثره أو يستحيل تنفيذه إذا ما اصطدم هذا التنفيذ بالواقع كأن يكون محل تنفيذ الحكم قد زال من الوجود قبل التنفيذ أو إذا اصطدم الأثر المترتب على تنفيذ الحكم مع صريح نص في القانون فيتعين إعمال صريح نص القانون وتطبيقه وحده، إذ متى تعارض أثران قانونيان مقرران بنصوص في القانون أو بناء على نصوص فيها تعين الترجيح بينهما طبقا لقواعد الترجيح التي تجعل الأولوية للنص الصريح المتعلق بالنظام العام، فإذا كان محظور تعيين العامل في وظيفة غير مدرجة في جدول وظائف الوحدة والهيكل التنظيمي لها، ثم قضى حكم

ما بشغلها، فإن الأثر الأول وهو الحظر تقرر بنص في القانون، أما الأثر الآخر فهو ناشئ عن تنفيذ الحكم وهذا التنفيذ توجبه نصوص في القانون، وهنا لا تعارض بين نصوص القانون إنما يقوم التعارض بين نص صريح في القانون وأثر مترتب على تنفيذ نص أخر صريح، فيرجح الأول على الثاني، وبذلك فلا مساس بحجية الحكم فتظل قائمة ولكن يتعطل تنفيذه لتعارضه مع صريح نص في القانون.

لذلك: استحالة تنفيذ الحكم الصادر عن محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم (٥٢٠١٥) لسنة ٦٨ ق بجلسة ٢٠١٦/٥/٢٣م، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٨٦ / ٧٤ ق، مَلَفّ الادَارَة رقم ٥٥٣٩/١/٢، جلسة ١٥ / ١ / ٢٠٢٠)

<u>فتوى رقم (١٤٦): مدى مشروعية شرط قضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي بالوظيفة الأدنى مباشرة من وظائف التوجيه المنصوص عليه في إعلان مديرية التربية والتعليم بالإسكندرية رقم ١ لسنة ٢٠١٩ الخاص بالمسابقة العامة المعلن عنها لشغل عدد من وظائف التوجيه بالمديرية</u>

استظهرت هيئة اللجنة أن المشرع بموجب التعديل الذي أجراه على قانون التعليم المشار إليه بموجب القانونين رقمي ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧، و٩٣ لسنة ٢٠١٢، قد اعتنق فلسفة جديدة بشأن شغل وظائف المعلمين، تغاير الفلسفة التي انتهجها منذ صدور قانون التعليم، غايتها الارتقاء بالعملية التعليمية من خلال النهوض بمستوى شاغلي تلك الوظائف فنيًا وعلميًا، فاستحدث تنظيمًا قانونيًا جديدًا حدد فيه وظائف المعلمين والتي تبدأ من وظيفة معلم مساعد وتنتهي بوظيفة كبير معلمين، وتناول بالتنظيم وظائف التوجيه الفني ونظم لها جدولًا حدد بموجبه وظائف التوجيه في ثلاثة وظائف، هي موجه وموجه أول وموجه عام، وعادل هذه الوظائف ببعض وظائف المعلمين، فجعل وظيفة موجه معادلة لوظيفة معلم أول "أ"، وجعل وظيفة

موجه أول معادلة لوظيفة معلم خبير، وجعل وظيفة موجه عام معادلة لوظيفة كبير معلمين.

ولاحظت هيئة اللجنة، أن المشرع قد أحدث مغايرة في طريقة شغل وظائف التوجيه بموجب التعديل الذي أجراه على الباب المضاف إلى قانون التعليم بموجب التعديل الصادر عام ٢٠١٢ – سالف الذكر، ففي حين كان طريق شغل هذه الوظائف بطريق الاختيار حيثُ كان يتم اختيار شاغلي وظيفة موجه من بين شاغلي وظيفة معلم أول، ويتم اختيار شاغلي وظيفة موجه أول وموجه عام من الوظيفة الأدنى مباشرة في وظائف التوجيه وفقًا لما نص عليه المشرع في المادة ٧٨ من قانون التعليم المشار إليه سلفًا قبل تعديلها بموجب القانون ٩٣ لسنة ٢٠١٢، فقد أصبح شغل هذه الوظائف من خلال مسابقة عامة في نطاق كل محافظة، دون أن يقصر ذلك على شاغلي وظيفة معينة أو شاغلي وظائف التوجيه الأدنى، بما مؤداه أحقية كل من يشغل وظيفة من وظائف المعلمين في التقدم للمسابقة المعلن عنها لشغل وظائف التوجيه، إلا أن المشرع قيّد اختيار شاغلي وظائف التوجيه بأن يتوافر في المتقدم لشغلها الشروط المتطلبة للترقية – المنصوص عليها في المادة ٨١ من القانون، وقد اشترطت هذه المادة من ضمن شروط الترقية قضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرة أو ما في مستواها، وفقًا للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ولما كان مقتضى إعمال حكم هذه المادة جنبًا إلى جنب مع حكم المادة ٧٨ المنظمة لآلية شغل وظائف التوجيه، بحسبانهما حكمين متكاملين، أن يقضي من يتقدم لشغل وظيفة موجه – أدنى درجات وظائف التوجيه – خمس سنوات في الوظيفة الأدنى لها أو ما في مستواها، ولما كان المشرع قد عادل بين وظائف التوجيه وبين بعض وظائف المعلمين، ومن ثم يكون إعمال هذا الشرط من خلال قضاء هذه المدة في العمل الفعلي في الوظيفة التي تعادل الوظيفة الأدنى للوظيفة المعادلة لوظيفة موجه – أي في وظيفة معلم أول – بحسبان أن وظيفة موجه معادلة لوظيفة معلم أول "أ"، وكذلك الحال بالنسبة

لباقي وظائف التوجيه، فيتم قضاء مدة الخمس سنوات في الوظيفة التي تعادل وظيفة التوجيه الأدنى للوظيفة المُتقدم لشغلها، إذ أن ذلك الفهم هو الذي يستقيم معه إعمال الحكم الوارد في المادة ٨١ بقضاء مدة الخمس سنوات في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرة أو ما يعادلها، ويرفع التعارض بين حكم هذه المادة والحكم الوارد في المادة ٧٨ بعد تعديلها بأن يكون شغل وظائف التوجيه لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة حال عدم استيفاء مدة شغل وظيفة من وظائف التوجيه التالية لوظيفة موجه – أدنى وظائف التوجيه – لمدة الخمس سنوات، بأن قضى مدة ثلاثة سنوات فقط في وظيفة من وظائف التوجيه الأدنى لوظيفة التوجيه المتقدم لشغلها، ويرغب في التقدم لشغل وظيفة من وظائف التوجيه الأعلى مرتبة، فإعمال النصّ أولى من إهماله وفقًا للقواعد الأصولية في التفسير، ومن ثم فإن إدراج هذا الشرط في الإعلان عن شغل وظائف التوجيه يستقيم وأحكام القانون المنظمة له.

ولا ينال من ذلك ما أوردته اللائحة التنفيذية للقانون المذكور في المادة ٦ منها، من أن يتم اختيار شاغلي وظيفة موجه من بين شاغلي وظيفة معلم أول "أ"، ووظيفة موجه أول من بين شاغلي وظيفة معلم خبير، ووظيفة موجه عام من بين شاغلي وظيفة كبير معلمين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة في مسابقة عامة، ففضلًا عن تعارض حكمها مع ما ورد في حكم المادة ٧٨ من القانون بعد تعديلها – إذ لم يرد بحكم هذه المادة على غرار حكمها قبل تعديلها في عام ٢٠١٢ أن يتم الاختيار من بين شاغلي وظيفة معينة كما كان ذلك قبل تعديلها – فإنه يتعارض أيضًا مع حكم المادة ٨١ من القانون، والتي أوجبت قضاء مدة خمس سنوات في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرة أو ما في مستواها، وليس في الوظيفة المعادلة للوظيفة المتقدم إليها، ومن ثم يعد ذلك بمثابة تعديل للنص القانوني بأداةٍ أدنى مرتبة منه، وخروجًا من اللائحة على مجال عملها كمفسرة وموضحة لما أجمله النص القانوني، وهو ما لا يستقيم إقراره.

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الأولى إلى مشروعية شرط قضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي بالوظيفة الأدنى مباشرة من وظائف التوجيه لاتفاقه مع صحيح حكم القانون، وذلك على النحو المبين تفصيلًا بالأسباب.

(فتوى اللجنة الأولى لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ٩١ / ٧٤ ق، ملف الإدارة رقم ١٠٣/١/١٠، جلسة ١ / ٢ / ٢٠٢٠، رقم الصادر ٢٦١٩ بتاريخ ١٠ / ٣ / ٢٠٢٠)

<u>الفتوى رقم (١٤٧): مدى أحقية السادة أعضاء السلك التجاري الموفدين للخارج لحضور برامج تدريبية في الحصول على ثلث بدل السفر المقرر بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١لسنة ١٩٥٨</u>

استظهرت هيئة اللجنة أن إيفاد العاملين إلى الخارج يتم وفقًا لأحد نظامين:

الأول: – أن يوفد العامل لتأدية مهمة حكومية أو عمل مكلف به من جهة عمله ويتطلب منه أداء هذه المهمة أو ذلك العمل التغيب عن الجهة التي يوجد بها مقر عمله الرسمي وفى هذه الحالة يستحق العامل بدلًا للسفر ـ طبقًا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال ـ مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه.

الثاني: – أن يوفد العامل في بعثة للقيام بدراسات علمية أو فنية أو عملية أو الحصول على مؤهل علميا وكسب مران عملي وذلك لسد نقص أو حاجة تقتضيها مصلحة عامة. ويعامل العامل في هذه الحالة وفقًا لأحكام القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح واللائحة المالية الصادرة من اللجنة العليا للبعثات تنفيذًا لأحكامه. (من ذلك فتواها الملف رقم ١٤٠٥/٤/٨٦ . جلسة ١٩٩٩/٧٨٤)

واستظهرت الجمعية العمومية من النصوص المتقدمة أن كل من النظامين يدور في فلك مستقل بذاته، وأنهما لا يختلطان ولا يتداخلان ولا يجتمعان، بحسبان

أن لكل منهما مجال تطبيق مستقل عن الآخر تحدده الغاية من إيفاد الموظف إلى الخارج، فإن كان لأداء مهمة حكومية أو عمل تكلفه به جهة عمله استحق بدل السفر الذى تحدده أحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار إليها. أما إذا كان إيفاد العامل إلى الخارج لغرض من الأغراض التي حددها القانون رقم ١١٢ لسنة١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والإجازات والمشار إليها آنفًا فيرجع إلى أحكام هذا القانون وما صدر عن اللجنة العليا للبعثات من قرارات تنفيذًا لأحكامه عند تحديدا لمعاملة المالية للعامل في هذه الحالة.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أنه بتاريخ ٢٠١٢/٤/٢٣ صدر القرار الوزاري رقم ٣١٣ لسنة ٢٠١٢ بالترخيص بالسفر للسادة المذكورين بالقرار المشار إليه إلى الولايات المتحدة الأمريكية لحضور برنامج تدريبي خلال الفترة من ٢٠١٢/٤/٢٨ حتى ٢٠١٢/٥/٢٠، وبتاريخ ٢٠١٥/٦/٢٨ صدر القرار الوزاري رقم ٤٨٤لسنة ٢٠١٥ بالترخيص بالسفر للسادة المذكورين بالقرار المشار إليه إلى الصين لحضور برنامج تدريبي خلال الفترة من ٢٠١٥/٨/٦ حتى ٢٠١٥/٨/٢٦، وبتاريخ ٢٠١٦/١/٣ صدر القرار الوزاري رقم ١٤لسنة ٢٠١٦ بالترخيص بالسفر للسادة المذكورين بالقرار المشار إليه إلى سنغافورة لحضور برنامج تدريبي خلال الفترة من ٢٠١٦/١/١٨ حتى ٢٠١٦/١/٢٩.

وقد تضمنت تلك القرارات الوزارية المشار إليها في مادتها الثانية بأن تتحمل الدولة المضيفة قيمة تذاكر السفر ذهابًا وعودة وتكاليف التدريب والإقامة الكاملة، دون أن تتحمل جهة عمل المرشح للسفر أية أعباء مالية أخرى نظير الإيفاد واستثناء من تلك القرارات جاء بالقرار الخاص بإيفاد المرشحين الى دولة سنغافورة بتحمل التمثيل التجاري لتذاكر السفر فقط.

وبتاريخ ٢٠١٦/١١/٣٠ تقدم بعض السادة الوارد أسماؤهم في القرارات المشار إليها بطلب لصرف بدل السفر المقرر قانونا لأعضاء السلك التجاري عن هذه الدورات التدريبية.

وحيث وفقًا لما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة أن إيفاد العاملين إلى الخارج لتأدية مهمة حكومية أو عمل مكلف به من جهة عمله ويتطلب منه أداء هذه المهمة أو ذلك العمل التغيب عن الجهة التي يوجد بها مقر عمله الرسمي وفى هذه الحالة يستحق العامل بدلًا للسفر ـ طبقًا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال ـ مقابل النفقات الضرورية التي يتحملها بسبب تغيبه.

وحيث نصت البند السابع من المادة (١٠) من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية السالف ذكرة على خفض بدل السفر للعامل إلى الثلث إذا نزل في ضيافة إحدى الدول أو الهيئات الأجنبية وأما عن النص في تلك القرارات الوزارية بإيفاد العاملين بالخارج مع عدم تحمل الوزارة أية أعباء مالية إضافية فإن ذلك مردود عليه بأن المقصود بالأعباء المالية الإضافية هو تلك التي تتجاوز البدل المقرر في لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار إليها فثم فإنهم يستحقون صرف بدل السفر المطالب به.

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة إلى أحقية السادة أعضاء السلك التجاري الموفدين للخارج لحضور برامج تدريبية في الحصول على ثلث بدل السفر المقرر بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١لسنة ١٩٥٨على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، ملف اللجنة رقم ١٨٧ / ٧١، ملف الإدارة رقم ٥٤٢٩/١/٢، جلسة ١٠ / ٥ / ٢٠١٧)

الفتوى رقم (١٤٨): آلية تنفيذ حكم قضائي برفض ضم مدة الخدمة للموظف في ضوء صدور قرار لجنة فض المنازعات مذيل بالصيغة التنفيذية بأحقيته في الضم

استظهرت هيئة اللجنة – إن الجمعية العمومية قد استقرت على أن حجية الأمر المقضي تثبت لكل حكم قطعي حتى لو كان قابلًا للطعن عليه بطرق الطعن العادية، فتبقى الحجية قائمة مادام الحكم قائمًا، فإذا طعن فيه بطريق اعتيادي كاستئناف أوقفت حجيته، وإذا ألغى زال وزالت معه حجيته، أما إذا تأيد ولم يعدْ قابلًا للطعن عليه بطرق الطعن العادية بقيت له حجية الأمر المقضي وأضيفت عليها قوة الأمر المقضي وهى المرتبة العليا التي يصل إليها الحكم القضائي إذا أصبح نهائيًا غير قابل للطعن عليه بطريق من طرق الطعن العادية؛ ومن ثم يتبين أن كل حكم حاز قوة الأمر المقضي يكون حتمًا حائزًا لحجية الأمر المقضي والعكس غير صحيح، فقوة الأمر المقضي أشمل وأعم من حجية الأمر المقضي، وتظهر هذه النتيجة جلية واضحة حينما نص المشرع في المادة (١٠١) من قانون الإثبات على أن: "الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة. ". وأن المشرع في المادة (٥٢) من قانون مجلس الدولة المشار إليه أفرد جميع أحكام محاكم مجلس الدولة القطعية بحكم خاص استثناءً من حكم المادة (١٠١) من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية المشار إليه، حيث جعلها بمختلف درجاتها تحوز قوة الأمر المقضي بمجرد صدورها، وهذه القوة تشمل في طياتها الحجية التي لا تقتصر في الأحكام الصادرة بالإلغاء على أطراف الدعوى مثل باقي الأحكام، وإنما يحتج بها على الكافة ومن الكافة؛ لأنها حجية عينية كنتيجة طبيعية لانعدام القرار الإداري في دعوى هي في حقيقتها اختصام له في ذاته. وأن الأحكام القضائية القطعية الصادرة عن محاكم المجلس تفرض نفسها عنوانًا للحقيقة، ويلزم تنفيذها ٠نزولًا على قوة الأمر المقضي الثابتة لها قانونًا تنفيذًا كاملًا غير منقوص على الأساس الذي أقام عليه الحكم قضاءه، وأن يكون هذا التنفيذ موزونًا بميزان القانون حتى يعاد وضع الأمور في نصابها الصحيح، وصولًا إلى

الترضية القضائية التي يبتغيها من يلجأ إلى محاكم مجلس الدولة. {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠١٨/٥/٢٧ ملف رقم ٣٦٥/١/٥٨}.

كما تبين لها أيضا أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع: استقرت على أن الأحكام القضائية القطعية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة تفرض نفسها عنوانًا للحقيقة، ويلزم تنفيذها نزولًا على قوة الأمر المقضي الثابتة لها قانونًا، لكون قوة الأمر المقضي التي اكتسبها الحكم تعلو على اعتبارات النظام العام، بما لا يسوغ معه قانونًا – مع نهائية الحكم – إعادة مناقشته، وإنما التسليم بما قضى به؛ لأنه عنوان الحقيقة، حتى لو طُعن عليه، إذ لا يترتب على الطعن وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون، أو المحكمة – على حسب الأحوال – بغير ذلك وأن هذا التنفيذ يجب أن يكون كاملًا غير منقوص، وأن يكون موزونًا بميزان القانون من جميع النواحي والآثار، ملتزمًا الأساس الذي أقام عليه الحكم قضاءه، حتى تعاد الأمور إلى نصابها القانوني الصحيح وصولًا إلى تحقيق الترضية القضائية التي كشف عنها الحكم. والأصل أن تثبت هذه الحجية لمنطوق الحكم دون أسبابه، إلا أن هذه الأسباب تكون لها الحجية ذاتها إذا ارتبطت ارتباطًا وثيقًا بمنطوق الحكم، بحيث لا يقوم المنطوق بغير هذه الأسباب. وأن تنفيذ الأحكام القضائية يعد –وبحق– الضمان الحقيقي والتطبيق العملي للتوجيه الدستوري بكفالة حق التقاضي، لأن مجرد النفاذ إلى القضاء في ذاته لا يعدُّ كافيًا لضمان وحماية الحقوق، وإنما يقترن هذا النفاذ دومًا بإزالة العوائق التي تحول دون تسوية الأوضاع الناشئة عن العدوان على تلك الحقوق بعد صدور الأحكام بإقرارها. {فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلسة ٢٠١٨/٦/٢٧ ملف رقم ٤٩١/١/٥٨}.

وأعمالا لما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته. قد تقدم بطلب إلى لجنة التوفيق في بعض المنازعات بالمصلحة برقم ٦٩٨٩ لسنة ٢٠٠٨ طالبا بأحقيته في ضم مدة خدمته العسكرية وخلصت اللجنة إلى أحقية المذكور في ضم مدة خدمته العسكرية ثم أقام دعواه رقم ١٣٣٤٠ لسنة ٦٣ ق طالبا أحقيته

في ضم مدة الخدمة العسكرية وأثناء تداول نظر الدعوى تم عرض قرار لجنة التوفيق في بعض المنازعات على السيد وزير المالية والذي وافق على ما خلصت إليه اللجنة من أحقية المعروضة حالته في ضم مدة خدمته العسكرية وبناءا عليه تم تحرير محضر اتفاق بين الطرفين بمضمون ذلك وتم اعتماد محضر الاتفاق وذيل بالصيغة التنفيذية ونفاذا لذلك صدر القرار الإداري رقم ٨٤٥ لسنة ٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/٦/٢٨ متضمنا ضم مدة خدمته العسكرية وإرجاع أقدميته إلا انه بجلسة ٢٠١٧/٨/٧ قضت المحكمة برفض الدعوى ولما كان هذا الحكم من الأحكام واجبة النفاذ، إذ لم تقضِ المحكمة الإدارية العليا بوقف تنفيذه، أو إلغائه، ومن ثم يتعين المبادرة إلى تنفيذه وإعمال مقتضاه، والامتناع عن اتخاذ كل ما من شأنه عرقلة هذا التنفيذ أو الخروج على مقتضياته، التزامًا بأحكام الدستور والقانون، وانصياعًا لقوة الأمر المقضي التي يتمتع بها هذا الحكم، وهو الأمر الذي يترتب عليه تعديل المركز القانوني للمعروضة حالته لما قبل تنفيذ القرار الإداري رقم ٨٤٥ لسنة ٢٠١٠ وسحب مدة الخدمة العسكرية والتي سبق وان تم ضمها لمدة خدمته٠

لذلك: انتهت هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى إلى تنفيذ الحكم القضائي برفض الدعوى إعمالًا لحجيته، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوى اللجنة الثالثة لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ١٨٣ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ١٩٢٠/١/١٧، جلسة ١٩ / ١ / ٢٠١٩)

<u>الفتوى رقم (١٤٩): مدى جواز استنزال مدة إجازة رعاية الطفل من المدة المتطلبة لترقية هيئة التعليم بالأزهر أو التربية والتعليم</u>

استظهرت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى ان المشرع بموجب احكام الباب الخامس من قانون اعادة تنظيم الأزهر، والذى تسرى أحكامه على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو التوجيه أو التفتيش الفني، قد وضع لهم نظاما وظيفيا خاصا فيما يتعلق بتعيينهم وترقياتهم ونقلهم وأجورهم وإجازاتهم؛ مراعاة منه لدورهم

التربوي والتعليمي في بناء المجتمع، وأنه ولئن كان كل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ – في المجال الزمنى لسريانه – ومن بعده قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ يعدان الشريعة العامة التي تسري على جميع الموظفين بالجهات الإدارية المختلفة، إلا أن الطبيعة الخاصة للنشاط الذي تزاوله بعض هذه الجهات أو الاشتراطات اللازم توفرها في الموظفين بها قد يقتضي إفراد هؤلاء الموظفين بأحكام خاصة تختلف باختلاف ظروف ومقتضيات وطبيعة العمل في كل منها، ومن بين هذه الجهات (الأزهر الشريف)، حيث صدر بتنظيم الشئون الوظيفية لشاغلي وظائف التعليم به – ومثلهم شاغلي هذه الوظائف بوزارة التربية والتعليم – قانون خاص، تضمن نصا اشترط لترقياتهم قضاء خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرة، أو في مستواها، وذلك إدراكا من المشرع لأهمية الخبرة العملية المتراكمة بالنسبة لشاغلي هذه الوظائف عند مباشرة مهام وظائفهم، وما يستتبع ذلك من تأثير إيجابي على الحياة التعليمية بكافة عناصرها، لذا اشترط المشرع لترقياتهم للوظيفة الأعلى ضرورة قيامهم بممارسة العمل الفعلي في الوظيفي الأدنى مباشرة لمدة لا تقل عن خمس سنوات.

وأنه تنفيذا لذلك صدر قرار شيخ الأزهر المشار إليه سلفًا – والذى بين في المادة (١٤) منه إجراءات التقدم للترقية بدءا من إعلان شيخ الأزهر عن موعد التقدم للترقية سنويًا، وتقدم المعلم الذى تنطبق عليه شروط الترقي بملف الترقي إلى إدارة المعهد وفقا للمكونات الواردة بهذه المادة، وعلى أن يتم مراجعة محتويات هذه الملفات من قبل الإدارة المختصة بالمنطقة الأزهرية، ثم تسلم الملفات المستوفاة الي الاكاديمية المهنية للمعلمين التي تقوم بفصحها وفق المعايير التي يقرها مجلس اداراتها، واعداد قوائم بأسماء المستحقين للترقي، على أن تقوم الإدارة العامة لشئون العاملين بالأزهر بالتنسيق مع الإدارات المعنية بقطاع المعاهد الأزهرية بالأزهر باتخاذ إجراءات الترقية لمن استوفى شروط الترقية، وحصر أعداد العاملين المرشحين للترقية إلى الوظائف الأعلى التي تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها

بالمادة (٩٣) مكررًا (١١) من القانون ١٠ ٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه، ويعرض ذلك على لجنة شئون العاملين بالأزهر للنظر في الترقية، وتحرر اللجنة محضرا بنتائج أعمالها يعرض على شيخ الأزهر للاعتماد، ويصدر بالترقية قرار من شيخ الأزهر أو من يفوضه.

وترتيبًا على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها السيدة /. ، تشغل وظيفة (معلم) بمنطقة الدقهلية الأزهرية اعتبارا من ٢٠١٢/١١/١ كانت قد تقدمت لأداء تدريب الترقي في الفترة من ٢٠١٧/٩/١٦ إلى ٢٠١٧/٩/١٨ واجتازته بتاريخ ٢٠١٧/٩/٢١، إلا أن الأكاديمية المهنية للمعلمين لم ترشحها للترقي لوظيفة (معلم أول)؛ استنادا إلى حصولها على إجازة رعاية طفل لمدة قاربت (٢١ شهرا) وذلك في الفترة من .... وحتى ....، وكذلك في الفترة ٢٠١٥/٩/١وحتى ٢٠١٦/٤/٣٠، الأمر الذى يتخلف معه في شأنها أحد شروط الترقية المنصوص عليها بالمادة (٩٣) مكرر (١١) بند (٢) من القانون (٧) لسنة ٢٠١٣ والتي تشترط للترقية للوظيفة الأعلى بالنسبة للمخاطبين بأحكام هذا القانون – ومنهم شاغلي وظيفة معلم – قضاء خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي في الوظيفة الأدنى مباشرة، أو ما في مستواها، واستنادا كذلك للقرار التنفيذي الصادر من الأكاديمية المهنية للمعلمين رقم (٥٥٩١) الصادر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٠ فيه والذى تضمن أولا: عدم احتساب مدة رعاية الطفل للمعلمة ضمن المدة البينية اللازمة للترقي طالت تلك الإجازة أم قصرت وعليها استكمال مدة الخمس سنوات فعلية، ودون أن ينال من ذلك ما ورد بالمادة (٥٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والمادة ٩٢ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ – والمشار إليهما سلفا – من حساب إجازة رعاية طفل ضمن المدد البينية اللازمة للترقية للمخاطبين بأحكامهما، إذ أن لكل وظيفة تبعاتها، فلا يشغلها إلا من يستحقها على ضوء طبيعة الأعمال التي تدخل فيها وغاياتها، والمهارة المطلوبة فيها، والخبرة اللازمة لها، ولا يجوز بالتالي أن يكون التعيين في وظيفة بذاتها أو الترقية منها إلى ما

يعلوها، عملا آليا يفتقر إلى الأسس الموضوعية، أو منفصلا عن عوامل الخبرة والجدارة التي يتم على ضوئها اختيار من يتولاها، ولا مجرد تطبيق جامد لمقاييس صماء لا تأخذ في اعتبارها خصائص كل وظيفة ومكانتها، والحد الأدنى للتأهيل لها، وغير ذلك من مقوماتها الموضوعية المحددة تحديدًا دقيقًا، وأن الأصل في الأقدمية الوظيفية أن تكون معبرة عن مدة خدمة فعلية قضاها العامل قائما بأعباء عمله أو وظيفته، وهي بذلك لا تفترض، ولا يجوز حسابها على غير حقيقتها سواء بزيادتها أو إنقاصها، كما أن شروط الترقية إلى الوظائف، وبخاصة الوظائف الفنية يجب أن تعبر عن الانحياز إلى الأصلح والأكثر عطاء كما هو الحال في اشتراط المشرع أن تكون المدة الكلية أو البينية اللازمة للترقية في وظائف المعلمين بالأزهر الشريف مدة عمل فعلية وليست حكمية.

ومن ثم يكون ما انتهت اليه الاكاديمية المهنية للمعلمين من عدم جوز ترقية المعروضة حالتها لوظيفة (معلم أول) لعدم اتمامها مدة الخدمة الفعلية اللازمة للترقية بسبب حصولها علي اجازة رعاية طفل قد جاء صحيحًا ومتفقًا وحكم القانون.

لـــذلك: انتهت هيئة اللجنة الثانية لقسم الفتوى إلى صحة ما انتهت إليه الأكاديمية المهنية للمعلمين من عدم جواز ترقية المعروضة حالتها لعدم اتمامها لمدة الخدمة الفعلية اللازمة للترقية إلى الوظيفة الأعلى.

(فتوى اللجنة الثانية لقسم الفتوى ملف اللجنة رقم ٩٣ / ٧٣ ق، ملف الإدارة رقم ٦٠/١٢/٦٢، جلسة ٩ / ٣ / ٢٠١٩، رقم الصادر ١١٨٧ بتاريخ ٢٨ / ٤ / ٢٠١٩)

فتوى رقم (١٥٠): من هو الوزير المُختص في حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية، وما إذا كان هو الوزير السياسي الذي يُمثل وزارته ويتولى وضع سياستها باعتباره عضوًا في الحكومة، أم من يُعين في وظيفة إدارية عُليا على رأس جهاز عام بدرجة وزير

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بالجهات التي تُطبق عليها أحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المُشار إليه، وكفالة لحيادهم في أداء عملهم، أفرد تنظيمًا قانونيًّا خاصًّا نظّم فيه المُعاملة الوظيفية لهم، ومنحهم بموجبه عددًا من الضمانات، من بينها ما نص عليه في المادة (٢١) من ذلك القانون من عدم جواز إقامة الدعوى التأديبية بالنسبة إلي أعضاء الإدارات القانونية إلا بناء على طلب الوزير المُختص، بحيث إذا أقيمت الدعوى التأديبية ضد أي منهم بغير طلب من الوزير المُختص، أضحت غير مقبولة.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع بقانون تنظيم الجامعات اعتبر الجامعات هيئات عامة لكل منها شخصية اعتبارية، وقرر صراحة أن الوزير المختص بالتعليم العالي هو الرئيس الأعلى للجامعات والمُشرف عليها بحكم منصبه، وأعطى له رئاسة المجلس الأعلى للجامعات، كما أعطى له سُلطة دعوة المجالس المُشكلة وفقًا لأحكام هذا القانون- ومن بينها مجلس الجامعة- إلي الاجتماع تحت رئاسته ليعرض عليها ما يراه من موضوعات، كما أعطى له سُلطة طلب التحقيق في الوقائع التي يحيلها إلي رئيس الجامعة المُختصة وموافاته بتقرير عن نتيجة التحقيق، وكذا طلب التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية مع العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس. ومن ثم- وفي ضوء ما تقدم- يغدو وزير التعليم العالي هو الوزير المختص في تطبيق حكم المادة (٢١) من قانون الإدارات القانونية بالنسبة إلى أعضاء الإدارات القانونية بالجامعات دون المحاجّة في هذا الشأن بما تضمنته المادتان (١٥٨) و(١٦٢) من قانون تنظيم الجامعات من إعطاء رئيس الجامعة جميع السُلطات المقررة للوزير والسُلطات التأديبية المخولة له في القوانين

واللوائح العامة في شأن العاملين المدنيين في الدولة؛ إذ إن ذلك جاء كأحكام عامة لا تصلح سندًا لإهدار ما قصده المشرع من وراء إيراد هذا الحكم الخاص بعدم جواز إقامة الدعوى التأديبية ضد أعضاء الإدارات القانونية إلا بناء على طلب الوزير المختص، إذ قصد المشرع وضع هذه السلطة في يد الوزير المختص كضمانة لأعضاء الإدارات القانونية تكفل لهم الاستقلالية في أداء عملهم، والقول بإعطاء رئيس الجامعة سلطة الوزير المختص في هذا الشأن من شأنه فوات تلك الغاية التي قصدها المشرع من وراء إيراد هذا الحكم الخاص والمساس بتلك الضمانة المُشار إليها.

كما استظهرت الجمعية العمومية أيضًا أن الدستور قد أنشأ الهيئة الوطنية للإعلام كهيئة مستقلة للقيام على إدارة المؤسسات الإعلامية المرئية والإذاعية والرقمية المملوكة للدولة بما يضمن استقلالها وحيادها، وأناط بالقانون تحديد تشكيلها ونظام عملها والأوضاع الوظيفية للعاملين فيها، ونفاذًا لذلك صدر القانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون التنظيم المؤسسي للصحافة والإعلام– والذي تم إلغاؤه فيما بعد بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠١٨– متضمنًا تنظيم تلك الهيئة، ناصًّا على إلغاء القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ في شأن اتحاد الإذاعة والتليفزيون وحلول تلك الهيئة محل هذا الاتحاد، ثم صدر قانون الهيئة الوطنية للإعلام رقم ١٧٨ لسنة ٢٠١٨ والذي نص على اعتبارها هيئة مستقلة تتمتع بالشخصية الاعتبارية، وبالاستقلال في ممارسة مهامها واختصاصاتها، وجعل من بين أهدافها تنمية أصول المؤسسات الإعلامية العامة، وضمان استقلالها وحيادها، والعمل على وصول خدمات تلك المؤسسات إلي جميع مناطق الجمهورية بشكل عادل، وحماية حق المستهلك في الحصول على خدمات إعلامية بأجود المعايير وأفضل الشروط، وجعل من بين اختصاصات الهيئة وضع اللوائح الداخلية المتعلقة بشئون العاملين بها إلي حين وضع القانون المنظم لشئونهم، وقرر سريان أحكام قانون الخدمة المدنية فيما لم يرد في شأنه نص خاص في تلك اللوائح، وأعطى للهيئة في سبيل تحقيق أهدافها مباشرة جميع التصرفات والأعمال واتخاذ القرارات اللازمة

لذلك، ونصّ على أن تشكل الهيئة بقرار من رئيس الجمهورية من تسعة أعضاء، وأناط برئيس الهيئة الذي يختاره رئيس الجمهورية الاختصاص بإصدار لوائح الهيئة بعد موافقة الهيئة وتمثيل الهيئة أمام القضاء وفي صِلاتها بالغير، وجعل لتلك الهيئة موازنة سنوية مستقلة تُعد على نمط موازنات الهيئات الاقتصادية، واعتبر أموالها أموالًا عامة، ومن ثم تندرج تلك الهيئة– في ضوء ما تقدم– في عِداد الجهات التي يسري عليها أحكام قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣. أما فيما يتعلق بتحديد الوزير المُختص في تطبيق حكم المادة ٢١ من هذا القانون الأخير بالنسبة لأعضاء الإدارة القانونية بتلك الهيئة، فإنه نزولا على استقلالية تلك الهيئة التي حرص كل من الدستور والقانون على تقريرها وإبرازها على النحو السالف بيانه، وما تقتضيه من عدم تدخل أية جهة أخرى في شئونها، وخلو القانون المُنظم للهيئة من النص على تبعيتها لأي وزير، وتحقيقًا للتوازن بين هذه الاستقلالية واستقلالية أعضاء الإدارات القانونية التي استهدفها المشرع من وراء الضمانة المُقررة بالمادة (٢١) المشار إليها، وفي ضوء ما سبق بيانه من أن الهيئة لها سلطة مباشرة جميع التصرفات والأعمال واتخاذ القرارات اللازمة في سبيل تحقيق أهدافها، وأن رئيس الهيئة هو الممثل القانوني لها، ويختص بإصدار لوائحها بعد موافقة الهيئة؛ فإنه لا مناص من جعل المنوط به ممارسة سلطة الوزير المختص بالنسبة لأعضاء الإدارة القانونية بتلك الهيئة هو رئيس الهيئة بعد موافقة الهيئة التي نصت المادة السابعة من قانون الهيئة الوطنية للإعلام المُشار إليه على تشكيلها. مع مراعاه ما انتهت إليه الجمعية العمومية على النحو السالف بيانه ليس من شأنه الإخلال بالاختصاص الأصيل للمحكمة المرفوع امامها الدعوى التأديبية أن تقضى بما تراه فيما يتعلق بشكل الدعوى كما لا ينال من حجية ما سبق صدوره من أحكام قضائية على خلافه.

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن المنوط به ممارسة سُلطة الوزير المُختص المقررة بالمادة (٢١) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ هو

وزير التعليم العالي بالنسبة إلى أعضاء الإدارات القانونية بالجامعات، ورئيس الهيئة الوطنية للإعلام- بعد موافقة الهيئة- بالنسبة إلى أعضاء الإدارة القانونية بها، وذلك على النحو المُبين بالأسباب.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم التبليغ ١٢٣٦، بتاريخ ٣٠ / ٦ / ٢٠٢٠، جلسة ٣٠ / ٥ / ٢٠٢٠، ملف رقم ٥٣٧/١/٥٨)

فتوى رقم (١٥١): مدى خضوع العاملين بشركة الورق للشرق الأوسط (سيمو) لأحكام المادة الرابعة من القانون رقم (٩٦) لسنة ٢٠١٨، وأحكام القانون رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٩، من حيث العلاوات والمنحة المقررين بموجبهما للعاملين بشركات القطاع العام.

استظهرت الجمعية العمومية أن المشرع في القانون رقم ٩٦ لسنة ٢٠١٨ قرر منحَ الموظفين والعاملين في الدولة علاوة خاصة وعلاوة استثنائية، ومنحَ شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام للعاملين بها، وكحد أدنى، علاوات وزيادات (شاملة العلاوات الدورية) لا تقل في مجموعها عما تمنحه الحكومة للعاملين بها، وتُصرف من موازنة كل شركة اعتبارا من ٢٠١٨/٧/١ للمعينين، وفى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يُعين بعد هذا التاريخ. وتُعد هذه العلاوة جزءًا من الأجر الوظيفي أو الأساسي لكل منهم، وتُضم إليه اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠١٨، كما قرر في القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ اعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠١٩ منحَ العاملين بالدولة من غير المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه علاوة خاصة بنسبة (١٠٪) من الأجر الأساسي لكل منهم في ٣٠/ ٦/ ٢٠١٩، أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يُعين بعد هذا التاريخ بحد أدنى (٧٥) جنيهًا شهريًّا، وتُعد هذه العلاوة جزءًا من الأجر الأساسي للعامل، وتُضم إليه اعتبارًا من ٢٠١٩/٧/١. واعتبارًا من ١/ ٧/ ٢٠١٩ مُنح الموظفون المخاطبون بأحكام قانون الخدمة المدنية المُشار إليه، والعاملون غير المخاطبين به حافزًا شهريًّا بفئة مالية مقطوعة مقدارها ١٥٠ جنيهًا، ويستفيد من هذا الحافز من يُعين منهم بعد هذا التاريخ. واعتبارًا من

١/ ٧/ ٢٠١٩ تَمنح شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام العاملين بها منحة تصرف شهريًّا من موازناتها الخاصة تعادل الفارق بين نسبة العلاوة السنوية الدورية المقررة لهم ونسبة العلاوة الخاصة المقررة للعاملين بالدولة من غير المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه وفقًا لنص المادة الثانية من هذا القانون كحد أقصى. وتسرى في شأن هذه المنحة القواعد المقررة ذاتها عند حساب العلاوة السنوية الدورية.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن شركة الورق للشرق الأوسط (سيمو) المُشار إليها كانت إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة للصناعات الكيماوية، وبتاريخ ١٩٩٧/٦/٣ صدر قرار اللجنة الوزارية للخصخصة بالموافقة على بيع حصة الشركة القابضة في أسهم الشركة التابعة المشار إليها، وعلى أثر ذلك أقام العاملون بشركة (سيمو) الدعوى رقم ٦١٩٣ لسنة ٦٦ ق أمام محكمة القضاء الإداري – الدائرة السابعة، بالقاهرة، ضد رئيس مجلس الوزراء وآخرين بطلب وقف تنفيذ ثم إلغاء قرار اللجنة الوزارية للخصخصة– توسيع قاعدة الملكية– الصادر في ١٩٩٧/٦/٣ بالموافقة على بيع حصة الشركة القابضة للصناعات الكيماوية في أسهم شركة الورق للشرق الأوسط (سيمو)، وما يترتب على ذلك من آثار، أخصها بطلان التصرف بالبيع في أسهم الشركة، واسترداد الدولة لأصول الشركة، وإعادة العاملين إلى العمل بالشركة، وصرف مستحقاتهم المالية، وبتاريخ ٢٠١٤/٣/١٥ حكمت المحكمة في تلك الدعوى للمدعين بطلباتهم سالفة البيان، وتنفيذًا لذلك الحكم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٦١ لسنة ٢٠١٤ بتنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري سالف البيان، ونص على عودة شركة "سيمو" إلى قطاع الأعمال العام كشركة تابعة للشركة القابضة للصناعات الكيماوية، وخضوعها لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، على أن تلتزم الشركة القابضة للصناعات الكيماوية باتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لذلك، ودعوة الجمعية العامة غير العادية للشركة لتوفيق أوضاعها وإعداد النظام الأساسي لها طبقًا لقانون قطاع الأعمال العام، وما يتبع ذلك من إجراءات خضوعها لرقابة

الجهاز المركزي للمحاسبات، وتشكيل مجلس إدارة لها، وعلى وزير المالية تدبير كافة الاعتمادات المالية اللازمة والمتعلقة بحقوق المساهمين، وكذا تدبير أجور العاملين بالشركة ومزاياهم المقررة، وإذ لم يثبت وقف تنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري سالف البيان أو إلغاؤه من المحكمة الإدارية العليا؛ الأمر الذى يتعين معه- نزولا على ما قضى به هذا الحكم، وإنفاذًا له، وإعمالا لمقتضاه- صرف كافة المُستحقات المالية المُقررة للعاملين بشركة الورق للشرق الأوسط "سيمو"، والتي مُنحت لهم بمقتضى القانونين رقمي ٩٦ لسنة ٢٠١٨ و٧٦ لسنة ٢٠١٩ من علاوات خاصة واستثنائية ومنحة، على النحو الوارد بهذين القانونين، وبحسب المواعيد المقررة بهما دون انتقاص، ذلك أنه لا يجوز المُجادلة في تنفيذ الحكم، أو تعطيله، أو وقف تنفيذه، إلا عن طريق المحكمة التي أصدرته، أو محكمة الطعن، بحسب الأحوال المقررة قانونًا

لـذلـك: انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية العاملين بشركة الورق للشرق الأوسط "سيمو" في صرف المُستحقات المالية المُقررة لهم بمقتضى القانونين المشار إليهما رقمي (٩٦) لسنة ٢٠١٨ و(٧٦) لسنة ٢٠١٩، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

(فتوي الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع – رقم التبليغ ١٩٧٨ بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٩ – جلسة ٢٠٢٠/٩/١٢- ملف رقم ٢٠٣٥/٤/٨٦)

<u>الفتوى رقم (١٥٢): مدى أحقية السيدة/. في ضم مدة الحصول على دبلوم الدراسات العليا إلى مدة خدمتها، وأحقيتها في الترقية إلى الدرجة الثانية التخصصية (المستوى الوظيفي الثاني "ب ")</u>

استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن علاقة الدولة بكافة العاملين المدنيين بمرافقها العامة، هي علاقة تنظيمية عامة تحكمها القوانين واللوائح المنظمة لها، وتدور في فلك القانون العام، وتخضع لأحكامه، والأصل هو حساب أقدمية العامل في الوظيفة المعين عليها بدءًا من تاريخ التعيين،

والاستثناء من ذلك حين قَرّر المشرع في قوانين التوظف المتعاقبة بدءًا من القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١م بشأن موظفي الدولة، وانتهاءً بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م بشأن إصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، حساب مدة الخبرة العملية والعلمية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة– متى توافرت شروط حسابهما– كمدة أقدمية في الوظيفة بالنسبة إلي العاملين بالجهاز الإداري للدولة، وقد طالعت الجمعية العمومية عن بصر وبصيرة القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، فتبين لها أنه قد سار على الأصل العام فيما يتعلق بتحديد أقدمية العامل في الوظيفة المعين عليها، وذلك اعتبارًا من تاريخ شغلها، وهو ما تنطق به صراحة الألفاظ التي صيغت بها المادة (٢٢) منه– سالفة البيان– فذلك القانون قد جاء خلو من أي نصوص تتناول بالتنظيم حساب (ضم) مدة الخبرة المكتسبة عمليًّا أو علميًّا والتي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة، بما مؤداه أن المشرع بموجب هذا القانون قد ارتأى– لحكمة قدرها– أن تحديد أقدمية العاملين المخاطبين بأحكامه تتم وفقًا لضابط واحد لا بديل عنه وهو تاريخ شغل الوظيفة، الأمر الذي يفاد منه زوال ذلك النظام (ضم مدة الخبرة) من الوجود القانوني بالنسبة إلى المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية المعينين اعتبارًا من تاريخ العمل به، وأن مفهوم التعيين المعوّل عليه في هذا الصدد هو ذلك الذي يتم بموجب القرار الصادر من السلطة المختصة بالتعيين، ويترتب عليه شغل الموظف وظيفة شاغرة وممولة على درجة مالية، وأن ما دون ذلك من طرق شغل الوظيفة بصفة مؤقتة، كالتعاقد، لا تصح المحاجة به بغرض الإفادة من آثار قانونية رتبها تشريع سابق لم يعد له محل في الوجود القانوني الحالي، وتبعًا لذلك فإن من يعين بصفة دائمة في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ في وظيفة بأحد المستويات الوظيفية الواردة بالجداول المرافقة له، لا يحق له الإفادة من قاعدة حساب (ضم) مدد الخبرة العلمية أو العملية السابقة ضمن مدة الخدمة الحالية، حتى ولو كان قد عُيّن بصفة مؤقتة بوظيفة مُماثلة قبل العمل بقانون الخدمة المدنية.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها السيدة/ ..... حاصلة على بكالوريوس تجارة عام ٢٠٠٩م، وبتاريخ ٢٠١٠/٨/١٦م تعاقدت مع محافظة الإسكندرية للعمل بوظيفة مؤقتة بجهاز حماية أملاك الدولة، وبتاريخ ٢٠١٦/١٢/١م صدر القرار رقم (٣٥٧١) لسنة ٢٠١٦م بتثبيتها بوظيفة إداري ثالث بالدرجة الثالثة التخصصية بموازنة ديوان عام محافظة الإسكندرية بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة، وإذ صدر هذا القرار في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وبذلك القرار وحده تنشأ كافة حقوقها الوظيفية، وإذ خلا هذا القانون– كما أسلفنا– من أي نصوص تنظم حساب (ضم) مدة الخبرة المكتسبة عمليًّا أو علميًّا ضمن مدة أقدمية العاملين المعينين اعتبارًا من تاريخ سريانه، ومن ثم فإنه لا يجوز ضم مدة الخبرة المكتسبة علميًّا للمعروضة حالتها إلى مدة خدمتها الحالية، ويستتبع ذلك عدم أحقيتها في الترقية إلى المستوى الوظيفي الثاني (ب)؛ لعدم استيفائها المدة البينية المتطلبة قانونًا للترقية

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٧٨ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢٨، جلسة ٢٠٢٠/١١/٢٨، ملف رقم ٨٦/٣/١٢١٨)

<u>الفتوى رقم (١٥٣): بشأن مدى جواز صرف بدل التمثيل المقرر بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ لكلٍّ من السيد/. – كبير باحثين بدرجة مدير عام – رئيس مركز ومدينة الواسطى، والسيد/. – وكيل وزارة – مدير مديرية أوقاف بني سويف.</u>

استعرضت الجمعية العمومية سابق إفتائها في الملف رقم (٨٧١/٤/٨٦) بجلسة ١٩٨١/٤/٨، بأن المصلحة العامة هي إحدى الوحدات الإدارية التي تتكون منها الدولة، وأن من أهم ما يبرز المصلحة العامة هو استقلالها بمجموعتها الوظيفية وميزانيتها، ومن ثم فإن الوحدات المحلية، سواء كانت مراكز أو مدن أو قرى، لا تعتبر مصالح عامة؛ لتخلف عنصري المجموعة الوظيفية المستقلة

والميزانية المستقلة اللذين يميزان المصلحة العامة، وعليه فإن رؤساء تلك الوحدات لا يستحقون بدل التمثيل المقرر لرؤساء المصالح الحكومية بمقتضى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩.

واستظهرت الجمعية العمومية– وعلى ما اطّرد عليه إفتاؤها– أن بدل التمثيل، بحسب طبيعته، يستهدف مواجهة مصروفات فعلية تقتضيها الوظيفة الرئاسية، وضرورة ظهور القائم بها بالمظهر اللائق، وأن استحقاق هذا البدل منوط بتوافر أمرين، أولهما: أن يتم شغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل بإحدى الطرق المحددة قانونًا. وثانيهما: الممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلا بأعبائها، بحيث لا يمنح البدل المذكور إلا لمن تحقق في شأنه هذان الأمران معًا.

كما استعرضت الجمعية العمومية مضمون سابق إفتائها في الملف رقم (١٤٥٣/٤/٨٦) بجلسة ٢٠٠٢/٢/١٣، بأن رئيس مجلس الوزراء– تطبيقًا للمادة (٤٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه (الملغى)، وبموجب التفويض الصادر من رئيس الجمهورية– أصدر القرار رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩، والذى قرر بموجبه منح شاغلي الوظائف العليا بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بدل تمثيل تبعًا للدرجة المقررة لكل وظيفة من الوظائف المشار إليها، ومن بينها وظيفة مدير عام مصلحة، والتي تنصرف إلى من يتولى رئاسة إحدى الوحدات الأعلى من الفروع والأقسام التي ينقسم إليها الجهاز الإداري للدولة، ويجب أن يكون مدير عام المصلحة أو رئيسها معينًا في هذه الوظيفة بموجب قرار رئيس الجمهورية، ولا يغنى عن ذلك القرار الجمهوري الصادر بتعيينه في درجة مالية مما يلزم للتعيين فيها صدور قرار جمهوري، وأنه ينبغي التفرقة بين درجة مدير عام بإحدى المصالح ووظيفة مدير عام مصلحة، فالأولى درجة مالية، أما الثانية فهي وظيفة إدارية يثبت لمن يشغلها وصف رئيس المصلحة. وما دام بدل التمثيل المحدد بقرار رئيس مجلس الوزراء يستحق لمدير عام المصلحة، فمن ثم يقتصر صرفه على من ينطبق عليه هذا الوصف، وذلك بتوافر أمرين، أولهما: أن يتم شغل هذه الوظيفة

بالأداة التي حددها القانون. وثانيهما: الممارسة الفعلية لاختصاصاتها والقيام فعلا بأعبائها، وأن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٦١٦) لسنة ٢٠٠٠ عمد إلى رفع الدرجات المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التي حددها، إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال، 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 وبما لا يؤدى إلى اعتباره من شاغلي وظيفة مدير عام كإحدى الوظائف القيادية، ومن ثم لا يستحق المزايا المالية المقررة لها، وانتهت الجمعية العمومية من ذلك إلى عدم أحقية العاملين الشاغلين لوظيفة كبير بدرجة مدير عام في صرف بدل التمثيل المقرر لشاغلي وظيفة مدير عام مصلحة (بموجب القرار رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩).

وترتيبًا على ما تقدم، ومتى كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته الأول السيد/. – كبير باحثين بدرجة مدير عام بالمجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة، ويعمل رئيسًا لمركز ومدينة الواسطى بالقرار رقم (١٣١) لسنة ٢٠١٩ الصادر من محافظ بنى سويف، وأن المعروضة حالته الثاني السيد/. – وكيل وزارة بالدرجة العالية بالمجموعة النوعية للوظائف العليا، ويعمل مديرًا لمديرية أوقاف بنى سويف، ويصرف لكل منهما بدل التمثيل بواقع (٣٨، ٣٣) جنيهًا للأول، و(٨٠) جنيهًا للثاني، وبالنظر إلى أن المعروضة حالته الأول ليس شاغلا لوظيفة مدير عام مصلحة بوصفه على درجة كبير باحثين، كما أنه يعمل رئيسًا لمركز ومدينة الواسطى (وهو ليس من المصالح العامة)، فمن ثم يتخلّف في شأنه مناط استحقاق بدل التمثيل وفقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ المشار إليه سلفًا، مع التجاوز عما سبق أن تم صرفه له من بدل في ضوء خلو الأوراق مما يفيد بأن ذلك الصرف كان بناء على غش أو تدليس من جانبه، أما المعروضة حالته الثاني، فالثابت أنه يشغل وظيفة وكيل وزارة، وهى من الوظائف الواردة بالقرار المشار إليه، فمن ثم يستحق صرف بدل التمثيل المقرر

وفقًا لأحكامه، ودون الحجاج في ذلك بكونه يعمل مديرًا لمديرية أوقاف بنى سويف، وهى من مديريات الخدمات التي تعد من التقسيمات الإدارية بالمحافظات، وليست مصالح مما تنشأ ويعين رؤساؤها أو مديروها بقرارات من رئيس الجمهورية وفقًا لسابق إفتاء الجمعية العمومية في الملف رقم (٨٦/٤/٨٧١) بجلسة ١٩٨١/٤/٨، فذلك مردود بأنه لم يشترط لمنح بدل التمثيل لشاغلي وظيفة وكيل وزارة طبقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء سالف البيان أن يكون شاغلها رئيسًا لمصلحة من المصالح العامة، بل اكتفى بأن يكون شاغلا لوظيفة وكيل وزارة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٦٩ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢٢، ٢٠٢٠/١١/١١، ملف رقم ٨٦/٤/٢٠٤٥)

<u>الفتوى رقم (١٥٤): بشأن مدى أحقية الزوجة العاملة بالحكومة في إعالة ابنيها الأول والثاني في ظل عمل زوجها بالحكومة</u>

استظهرت الجمعية العمومية أنه تيسيرًا على العاملين في بعض المناطق، فقد رخّصت لهم لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار إليها في السفر هم وعائلاتهم، دون الخدم، ذهابًا وإيابًا، إلى الجهة التي يختارونها، عددًا محددًا من المرات سنويًّا بالمجان، أو بربع أُجرة، وأجازت المادة (٧٨) مكررًا من هذه اللائحة أن يتم صرف مقابل نقدى للعامل الذى يرخص له في السفر وفقًا لحكم المادة (٧٨) من اللائحة ذاتها، أو استمارات سفر مجانية، ونظّمت إجراءات أداء المقابل النقدي للعامل الذى يرخص له في السفر بدلا من الحصول على هذه الاستمارات، وذلك بعد أن أُلغي العمل بنظام الاستمارات المجانية بالسكك الحديد.

كما استظهرت الجمعية العمومية أن اللائحة المذكورة اشترطت لصرف استمارات السفر المقررة لأفراد أسرة العامل والمُقابل النقدي عنها، أن يكونوا من أفراد أسرته، أي من ذوى قرباه الذين يجمعهم أصل مشترك، وعلى أساس ثلاثة أفراد للأسرة كحد أقصى بمن فيهم العامل، وهذه الصفة تتحقق بإعالة العامل لهم فعلا، ولا يؤثر في ذلك المغايرة في صياغة المادتين (٧٨)، و(٧٨) مكررًا من

هذه اللائحة حينما استخدمت في المادة (٧٨) لفظ (العائلة)، بينما استخدمت في المادة (٧٨) مكررًا لفظ (الأسرة) مما قد يفهم منه أن لكل منهما مدلوله الخاص الذي يستقل به عن الآخر، ذلك أنه مادامت اللائحة قد خيّرت العامل بين إعمال حكم أي من المادتين بشأنه، فإنه يتعين تفسير لفظ الأسرة بما يجعله متفقًا مع لفظ العائلة، فيكون مقصودًا به كل من يعوله العامل فعلًا من ذوى قرباه بالمفهوم المتقدم، وأن نص المادة (٧٨) مكررًا من اللائحة ذاتها، إنما يُخاطب جميع العاملين بالدولة الذين يُرخَّص لهم في السفر طبقًا للأحكام الواردة بها، وأن قوانين التوظف إنما تخاطب الموظفة بصفتها هذه لا بصفتها زوجة، ومن ثم فإنه يحق لها التمتع– طبقًا للشروط والأوضاع المقررة بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال– بميزة السفر أو اختيار بديلها وهو المقابل النقدي استقلالا عن زوجها، وذلك شريطة ألا يحدث ازدواج في الصرف، إذ لا يجوز لأى من الزوجين الجمع بين الميزة المقررة له في هذا المقابل، والميزة المقررة للزوج الآخر بصفته من أسرته التي يعولها بالمعنى المفهوم سلفًا، أو أن يزدوج الصرف بالنسبة إلى أولادهما.

وهديًا بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتاهما السيدة/. وزوجها السيد/. – كلاهما من الموظفين بالمدينة الجامعية لجامعة جنوب الوادي بمحافظة قنا، وأن الزوج يقوم بصرف تذاكر سفر بواقع ثلاث تذاكر عن نفسه وعن والديه اللذين يعولهما، كما تصرف الزوجة ثلاث تذاكر سفر أخرى عن نفسها وعن ولديها من هذا الزواج (. .)، وذلك وفقًا لإقرار الحالة الاجتماعية المقدم منهما. ولمّا كان ذلك، وكان المقرر أنه ولئن كان للزوجة العاملة حق الحصول على تذاكر السفر أو اختيار صرف المقابل النقدي عن نفسها استقلالا عن زوجها العامل؛ على النحو السالف بيانه، إلا أن ذلك الحق لا يتسع ليشمل الإقرار بحق الزوجة العاملة في الانتفاع بميزة السفر أو صرف المقابل النقدي عن أولادها من الزوج العامل؛ بسند من إعالتها لهؤلاء الأولاد، وذلك لخلو تلك اللوائح من أي نص يجيز– نصا أو فحوى– هذا الأمر، فضلا عن منافاته للأصل المقرر بإعالة الزوج العامل لأولاده، ومن ثم فإنه لا يجوز الاتفاق على نقل هذا العبء من الزوج حال

عمله الى زوجته العاملة، وعلى ذلك يقتصر حق الزوجة العاملة- المعروضة حالتها الأولى- على الحصول على تذاكر السفر أو صرف مقابلها النقدي عن نفسها فقط دون هذين الولدين؛ لتحمل الزوج العامل- المعروضة حالته الثاني- بعبء إعالتهما في هذه الحالة، فيستحق الحصول على هذه التذاكر أو صرف مقابلها النقدي عن نفسه وعن هذين الولدين، فيبلغ بذلك الحد الأقصى المقرر لهذا الحق بثلاثة أفراد بمن فيهم العامل نفسه، ومن ثم لا يستحق هذا الزوج الحصول على هذه التذاكر أو صرف مقابلها النقدي عن أبيه وأمه الذين يعولهما لأن الحد الأقصى المقرر للأسرة ثلاث تذاكر فقط بجانب ما تستحقه الزوجة العاملة عن نفسها تذكرة واحدة.

(فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٢٠ لسنة ٢٠٢٠، بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/١٤، جلسة ٢٠٢٠/١١/١١، ملف رقم ٨٦/٤/٢١٠٣)

للتواصل مع المؤلف

يمكن لسيادتكم التواصل مع المؤلفين من خلال الإيميل التالي

المستشار اسلام توفيق الشحات

Islam.Tawfik@hotmail.com

المستشار محمد شكري أبورحيل

Shokry.aburahel@hotmail.com

الفهرس

الموضوع	رقم المادة	رقم الصفحة
مقدمة		٥
مواد الإصدار		٩
الجهات التي يسري عليها قانون الخدمة المدنية	**الأولي**	١٠
الفتوى رقم (١): مدى وجوب تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية على الهيئات التي تنظم شئون العاملين فيها لوائح خاصة.		١٠
الفتوى رقم (٢): سلطة مجلس النواب في تعديل بعض القوانين الموضوعية حال مباشرته لسلطته بشأن قانون ربط الموازنة العامة للدولة.		١٢
الفتوى رقم (٣): مدى أحقية أعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة لموانى البحر الأحمر في تعديل بدل التفرغ المقرر لهم بنسبة (٣٠٪) من بداية أجر الفئة الوظيفية لكل عضو طبقًا للجداول الملحقة بلائحة العاملين بالهيئة، وهي ذات الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.		١٤
الفتوى رقم (٤): مدى جواز الإبقاء على نظام الوظائف والترقي المعمول به بلائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر، والاستثناء من تطبيق نظام المستويات الوظيفية الواردة بالجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.		١٦

فتوى رقم (٥): مدى تقيد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية عند إعدادها لمشروع لائحة الموارد البشرية بها بما تضمنته المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ من أن يصدر بنظام الأجر المُكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء.		١٧
فتوى رقم (٦): مدى سريان وتطبيق قانون الخدمة المدنية الصـادر بالقانـون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م على الهيئة القومية للأنفاق من عدمه.		١٩
الغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة	**الثانية**	٣١
اصدار اللائحة التنفيذية	**الثالثة**	٣١
نقل الموظفون المعينون إلي الوظائف المعادلة لوظائفهم بقانون الخدمة المدنية	**الرابعة**	٣١
الفتوى رقم (٧): مدى جواز ضم العلاوتين المقررتين بالقانون رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٠، والمرسوم بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١١ إلى الأجر الأساسي بعد وقف العمل بالقرار بقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥.		٣٢
نشر القانون في الجريدة الرسمية – تاريخ نفاذ القانون	**الخامسة**	٣٦
الفتوى رقم (٨): نفاذ قانون الخدمة المدنية من حيث الزمان		٣٦
الفتوى رقم (٩): نفاذ قانون الخدمة المدنية من حيث الزمان		٣٩
الفتوى رقم (١٠): طبيعة العلاقة بين الموظف وجهة الإدارة		٣٩
مواد القانون		٤١
قانون الخدمة المدنية – الباب الأول – الأحكام العامة		٤٢

الوظائف المدنية	١	٤٢
التعريفات للكلمات والعبارات الواردة بالقانون	٢	٤٢
إنشاء مجلس الخدمة المدنية	٣	٤٣
تشكيل لجان الموارد البشرية	٤	٤٤
إتاحة ونشر القرارات	٥	٤٥
اختصاص مجلس الدولة بإبداء الرأي في المسائل المتعلقة بقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية	٦	٤٥
الفتوى رقم (١١): طبيعة اختصاص مجلس الدولة بإبداء الآراء في المسائل المتعلقة بتطبيق قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية .		٤٥
تدريب الموظفين	٧	٤٧
تدريب الشباب	٨	٤٧
الباب الثاني – الوظائف والعلاقة الوظيفية		٤٨
الهيكل التنظيمي للوحدة وجدول الوظائف	٩	٤٨
الفتوى رقم (١٢): مدى اشتراط موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على اعتماد الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف وبطاقات الوصف، وغيرها من مسائل شئون العاملين بمعهد الخدمات المالية بالهيئة العامة للرقابة المالية.		٤٨
تقسيم الوظائف إلي مجموعات وظيفية رئيسية	١٠	٥١
الفتوي رقم (١٣): مدى إمكانية ندب عاملين من الشاغلين لوظيفة بالمجموعة النوعية التخصصية، وذلك لشغل وظائف من ذات المستوى بمجموعة نوعية أخرى تكون الهيئة بحاجة إليها، وبذات المزايا المالية التي يتقاضونها.		٥٣

طرق شغل الوظائف	١١	٥٣
التعيين في الوظائف	١٢	٥٣
الفتوى رقم (١٤): سلطة الإدارة في التعيين في الوظائف العامة .		٥٤
الفتوى رقم (١٥): مدى اعتبار القرار الصادر بالتعيين بالمخالفة لشرط الإعلان قرارًا باطلًا يتحصن بمضي المدة.		٥٤
الفتوى رقم (١٦): مدى جواز وضع شرط عند الإعلان عن شغل الوظائف القيادية يقضى بألّا يتجاوز الحد الأقصى لعدد الوظائف القيادية التي يمكن التقدم إليها بالإعلان الواحد عن عدد معين وليكن (٥) وظائف.		٥٦
الوظائف المحجوزة لذوي الإعاقة	١٣	٥٩
الفتوي رقم (١٧): مدي التزام هيئة المواد النووية بتخصيص نسبة ٥٪ للمعاقين عند شغل الوظائف الخالية بوظائف الكادر العلمي (مدرس ومدرس مساعد)المعلن عنها بالإعلان رقم ٢ لسنة ٢٠١٥، وما اذا كانت نسبة ٥٪ في حالة وجوب تخصيصها للمعاقين تحسب بالنسبة الي عدد وظائف المدرسين المساعدين فقط ام تحسب الي مجموع عدد الوظائف المعلن عنها بالإعلان المشار اليه.		٦٠
شروط التعيين	١٤	٦٤
فتوى رقم (١٨): مدى قانونية تعيين الموظف مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين، ومدى أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف		٦٤

صرفه، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن٠		
وضع الموظف الجديد تحت الاختبار	١٥	٧١
التعاقد مع الخبراء من ذوي الخبرات في التخصصات النادرة	١٦	٧٢
التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية	١٧	٧٢
الفتوى رقم (١٩): مدى اعتبار المرقين بالرسوب الوظيفي الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال من شاغلي درجة مدير عام.		٧٣
الفتوى رقم (٢٠): مدى أحقية بعض العاملين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني في الحصول على علاوة الترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي عند التعيين على وظيفة قيادية على الرغم من حصولهم على علاوة ترقية عند ترقيتهم لوظيفة كبير بدرجة مدير عام.		٧٤
الفتوى رقم (٢١): مدى جواز التعاقد مع السيد/... أحد خريجي البرنامج الرئاسي لتأهيل الشباب للقيادة لشغل وظيفة معاون محافظ الإسكندرية طبقًا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦١٢) لسنة ٢٠١٧.		٧٥
الفتوى رقم (٢٢): مدى جواز وضع شرط عند الإعلان عن شغل الوظائف القيادية يقضى بألّا يتجاوز الحد الأقصى لعدد الوظائف القيادية التي يمكن التقدم إليها بالإعلان الواحد عن عدد معين وليكن (٥) وظائف.		٧٨
الفتوى رقم (٢٣): مدى أحقية المعين بوظيفة قيادية من خارج الجهاز الإداري للدولة في استحقاق حافز التميز		٨٠

العلمي للمؤهلات الحاصل عليها قبل التعيين حتى ولو كان يتقاضاه أثناء شغله لوظيفة أخرى داخل الجهاز الإداري في جهة أخرى قبل إحالته للمعاش.		
الفتوي رقم (٢٤): بشأن الإفادة بالرأي القانوني حول عدد أعضاء لجنة الوظائف القيادية والإشرافية في ضوء نص المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والمادة (٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧.		٨٣
الفتوي رقم (٢٥): حول كيفية التعيين في الوظيفة القيادية – " رئيس الإدارة المركزية للشئون القانونية " – بالإدارات القانونية بالهيئة القومية لسكك حديد مصر.		٨٥
إنشاء وظيفة وكيل دائم للوزارة لمعاونة الوزير	١٨	٩٢
أداء القسم لشاغلي الوظائف القيادية	١٩	٩٢
انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية وتجديدها	٢٠	٩٢
فتوى رقم (٢٦): في مدى جواز نقل السيد/. إلى وظيفة مستشار (ب) بالمستوى الوظيفي العالي اعتبارًا من تاريخ ٢٠١٨/٧/١٣ اليوم التالي لانتهاء مدة شغله وظيفة رئيس الإدارة المركزية للتنظيم والتدريب بالمستوى الوظيفي العالي بالمجموعة النوعية لوظائف الإدارة العليا رغم كونه من غير العاملين بالجهاز الإداري للدولة قبل شغله الوظيفة القيادية .		٩٣
فتوى رقم (٢٧): بشأن الأثر المترتب على انتهاء مدة الوظيفة القيادية دون تجديدها للعاملين من خارج الجهاز الإداري للدولة .		٩٦

الفتوي رقم (٢٨) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في تحديد الوظيفة التي يتعين أن يشغلها (شاغل الوظائف القيادية) بعد انتهاء مدة شغله للوظيفة القيادية، وهل يتم شغله لوظيفة تكراريه معادلة لوظيفته القيادية، وفي هذه الحالة تحدد الوظيفة التكرارية التي يتم تسكينه عليها، أم يتم إعادته لوظيفته الأصلية حتى انتهاء مدة التجديد له بها.		٩٨
التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية في الجهات والوظائف ذات الطبيعة الخاصة	**٢١**	٩٩
العلاقة الوظيفية – الأقدمية في الوظيفة	**٢٢**	١٠٠
الموظفون الحاصلون علي مؤهل أعلي إثناء الخدمة	**٢٣**	١٠٠
عمل الموظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه	**٢٤**	١٠٠
الفتوى رقم (٢٩): مدى قانونية وجود الزوجة تحت الرئاسة المباشرة لزوجها.		١٠٠
الباب الثالث – تقويم الأداء		١٠٣
تقويم أداء الموظف	**٢٥**	١٠٣
إعلان تقرير تقويم أداء الموظف والتظلم منه	**٢٦**	١٠٣
الموظف الحاصل علي تقريرين سريين متتاليين بمرتبة ضعيف	**٢٧**	١٠٤
انتهاء صلاحية شاغل الوظيفة القيادية الحاصل علي تقريرين سنويين متتاليين بمرتبة أقل من المتوسط	**٢٨**	١٠٥
الباب الرابع – الترقية، والنقل، والندب، والحلول والإعارة، الترقية		١٠٦
ترقية الموظف	**٢٩**	١٠٦

الفتوى رقم (٣٠): مدى اعتبار المرقين بالرسوب الوظيفي الى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال من شاغلي درجة مدير عام.		١٠٧
الفتوى رقم (٣١): أثر ضم المدة على الترقية بقرارات الرسوب الوظيفي .		١٠٧
الفتوى رقم (٣٢): مدى جواز ترقية العاملين على الصناديق والحسابات الخاصة بالرسوب الوظيفي وفقًا لقراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٩٤، ٩٥) لسنة ٢٠١٢.		١٠٩
الفتوى رقم (٣٣): طبيعة قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .		١١٢
الفتوى رقم (٣٤): آلية تنفيذ حكم قضائي بضم مدد خبرة سابقة على ترقية الموظف بالرسوب الوظيفي.		١١٦
الفتوى رقم (٣٥): موانع الترقية – مدى جواز سحب قرار الترقية الموافق لأحكام القانون.		١٢٠
الترقية بالاختيار	٣٠	١٢٣
صدور قرار الترقية	٣١	١٢٣
الفتوى رقم (٣٦): مدى أحقية بعض العاملين بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني في الحصول على علاوة الترقية بنسبة ٥٪ من الأجر الوظيفي عند التعيين على وظيفة قيادية على الرغم من حصولهم على علاوة ترقية عند ترقيتهم لوظيفة كبير بدرجة مدير عام.		١٢٤
النقل	٣٢	١٢٥

فتوى رقم (٣٧): مدى جواز نقل أحد العاملين من مستشفى هليوبوليس التابعة للمؤسسة العلاجية بالقاهرة، إلى أمانة المراكز الطبية المتخصصة بوزارة الصحة.		١٢٦
الندب	٣٣	١٢٧
الفتوى رقم (٣٨): بشأن تحديد الجهة المسئولة عن سداد اشتراك نقابة المحامين بالنسبة للعاملين المنتدبين إلى جهة أخرى.		١٢٨
الفتوى رقم (٣٩): مدى جواز استفادة العاملين الملحقين للعمل بإحدى الجهات بذات المزايا المالية للمنتدبين فيها.		١٢٩
الفتوى رقم (٤٠): بخصوص تحديد الجهة التي تتحمل المستحقات المالية للعاملين الذين تم ندبهم من الوحدة المحلية لمركز ومدينة المراغة إلى شركة مياه الشرب والصرف الصحي بسوهاج.		١٣٠
فتوى رقم (٤١): مدى جواز منح الموظفين المنتدبين كل الوقت لجهاز تنظيم إدارة المخلفات التابع لوزارة البيئة العلاوة التشجيعية.		١٣٢
فتوى رقم (٤٢): مدى جواز ندب الموظف خارج الوحدة بدون طلبه، وأثر ذلك على مستحقاته المالية.		١٣٥
الفتوى رقم (٤٣): بشأن صرف الحوافز المالية المقررة بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ بتنظيم شئون أعضاء المهن الطبية للعاملين بالجهات التابعة لوزارة الصحة والسكان من غير المخاطبين بقوانين، أو لوائح خاصة، للعاملين المنتدبين من بعض الجهات غير الخاضعة لأحكام هذا القانون، وخاصة المنتدبين من وزارة التعليم العالي والمستشفيات الجامعية.		١٣٨

الحلول	**٣٤**	١٤٠
الإعارة	**٣٥**	١٤١
الفتوى رقم (٤٤): بشأن تحديد الجهة المسئولة عن تحمل كافة المستحقات المالية للموظف المعار.		١٤١
فتوى رقم (٤٥): بشأن الإفادة بالرأي القانوني عن الجهة المنوط بها صرف المرتب وحصص التأمينات والمعاشات الخاصة بالدكتور/. خلال فترة إعارته للعمل مستشارا طبيًا بالمكتب الطبي بسفارة جمهورية مصر العربية بالخرطوم.		١٤٣
الباب الخامس – الأجور والعلاوات – الأجر الوظيفي		١٤٦
الاجر الوظيفي	**٣٦**	١٤٦
العلاوات الدورية	**٣٧**	١٤٦
الفتوى رقم (٤٦): مدى أحقية العاملين بمكافأة شاملة "بند أجور موسمية" في صرف العلاوة الدورية بنسبة ٧٪ المقررة بموجب المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.		١٤٦
الفتوي رقم (٤٧) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية أحد العاملين المؤقتين بنظام المكافأة الشاملة في الحصول على العلاوة الدورية طبقًا لأحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ وإضافتها إلي الأجر الوظيفي من عدمه.		١٤٨
الفتوي رقم (٤٨) بشأن طلب الإفادة بالرأي القانون حول مدى أحقية الحاصلين على مؤهل أعلى قبل العمل بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م في صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة رقم (٣٩) من القانون المشار إليه والذين تم منحهم		١٥٠

علاوات تشجيعية في ظل العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.		
العلاوة التشجيعية	**٣٨**	١٥١
الفتوى رقم (٤٩): مدى أحقية أعضاء الإدارة القانونية الحاصلين على تقرير كفاية بمرتبة (جيد) في الحصول على العلاوة التشجيعية تطبيقًا للقانونين رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥م في شأن الخدمة المدنية الملغى خلال فترة نفاذه، و(٨١) لسنة ٢٠١٦م في شأن الخدمة المدنية الحالي.		١٥١
الفتوى رقم (٥٠): مدى أحقية مدير عام الإدارة القانونية بالهيئة العامة للأرصاد الجوية في الحصول على العلاوة التشجيعية.		١٥٣
فتوى رقم (٥١): مدى جواز منح الموظفين المنتدبين كل الوقت لجهاز تنظيم إدارة المخلفات التابع لوزارة البيئة، العلاوة التشجيعية.		١٥٥
فتوى رقم (٥٢): مدى أحقية الموظف المنتدب أو الحاصل على إجازة في الحصول على العلاوة التشجيعية.		١٥٨
الفتوي رقم (٥٣) بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية المحامي بإدارة الشئون القانونية المركزية بالهيئة في صرف العلاوة التشجيعية في ذات وقت صرف حافز الأداء المتميز، مع استنزال قيمة العلاوة من قيمة الحافز.		١٦٠
حافز التميز العلمي	**٣٩**	١٦١
الفتوى رقم (٥٤): بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني فيما يأتي:		

١٦٢		١- مدى أحقية السيدة/. في الاستمرار في صرف حافز التميز العلمي لحصولها على درجة الدكتوراه تطبيقًا لنص المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وذلك دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف لها لحصولها على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها. ٢- مدى جواز إعادة النظر في منح السيد/. حافز التميز العلمي لحصوله على درجة الدكتوراه تطبيقًا لحكم المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية وذلك في ضوء سبق منحه حافز الأداء المتميز لحصوله على الدرجة ذاتها تطبيقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م المشار إليه، وكذا مدى أحقيته في الصرف دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف له لحصوله على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء المذكور أخيرًا، من عدمه.
١٦٧		الفتوى رقم (٥٥): شروط استحقاق حافز التميز العلمي - مدي الاحقية في صرف حافز التميز العلمي المنصوص عليه في المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية بنسبة ٧٪ من الاجر الوظيفي أو (٧٥ جنيهًا) أيهما أكبر لمن يحصل على المؤهل العلمي الأعلى قبل التعيين.
١٦٩		الفتوى رقم (٥٦): مدى جواز الجمع بين العلاوة التشجيعية المقررة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم (٨٩٨) لسنة ١٩٨٢م وحافز التميز العلمي المقرر بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.		
الفتوى رقم (٥٧): مدى جواز الجمع بين حافز التميز العلمي المقرر لدرجة الدكتوراه وحافز التميز العلمي المقرر لدرجة الماجستير طبقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية.		١٧٢
الفتوى رقم (٥٨): مدي أحقية السيد /. في منحه حافز التميز العلمي بفئة (٧٥جنيهًا) شهريًا لحصوله على دبلوم الدراسات العليا في إدارة مشروعات التشييد عام ٢٠٠٦م طبقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية واستنزال مقدار العلاوة التشجيعية الممنوحة له عن ذات الدرجة من هذا الحافز بالفئة التي منحت له عند تقريرها.		١٧٥
فتوى رقم (٥٩): مدى جواز منح العاملين الحاصلين على مؤهلات أعلى إبان فترة عملهم بعقود عمل مؤقتة وقبل التعيين على وظائف دائمة بالوزارة لحافز التميز العلمي باعتبارهم حاصلين عليه أثناء خدمتهم الفعلية.		١٧٩
الفتوي رقم (٦٠): بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى أحقية موظفة في أولًا: ضم مدة خبرتها العملية السابقة التي قضتها في النطاق الزمني لسريان أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ واحتسابها ضمن مدة خدمتها الحالية بجهة عملها، وثانيًا: في منحها علاوة الخبرة العملية وترقيتها للدرجة الأعلى في حالة ضم مدة خدمتها، وثالثًا: صرف علاوة الماجستير وإعادة تدرج مرتبها تبعًا لذلك.		١٨٢
ضم العلاوات إلي الأجر الوظيفي	٤٠	١٨٤

الأجر المكمل	٤١	١٨٤
الفتوى رقم (٦١): بشأن الإفادة بالرأي القانوني في مدى تقيّد الهيئة العامة لدار الكتب والوثائق القومية عند إعدادها مشروع لائحة الموارد البشرية بها بالنصوص الواردة بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.		١٨٤
الفتوى رقم (٦٢): ضوابط منح العاملين الحاصلين على إجازة مرضية وفقًا لنص المادة ٥١ من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م لغير الأمراض المزمنة الأجر المكمل الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء.		١٨٧
الفتوي رقم (٦٣): إدارات قانونية – زيادة بدل انتقال – بشأن مدى صحة قرار رئيس الجامعة في زيادة بدل الانتقال الثابت الشهري المقرر للمحامين أعضاء الإدارة العامة للشئون القانونية بالجامعة.		١٩٠
المكافآت التشجيعية	٤٢	١٩٤
الفتوى رقم (٦٤): مدى أحقية الموظف في استحقاق المكافأة التشجيعية عن الفترة قبل بلوغه سن المعاش إذا تمت الموافقة على صرفها بعد خروجه للمعاش.		١٩٤
بالاحتفاظ بالأجر الذي كان يتقاضاه الموظف قبل التعيين – سلطة رئيس الجمهورية	٤٣	١٩٦
تشجيع البحث العلمي والاختراع	٤٤	١٩٦
الرعاية الاجتماعية والثقافية والرياضية للموظفين	٤٥	١٩٧
الباب السادس – الإجازات		١٩٨
أيام العمل وساعاته	٤٦	١٩٨
الفتوى رقم (٦٥): مدى جواز حساب مدة الانقطاع للموظف من رصيد إجازته الاعتيادية في ظل العمل		

بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.		١٩٨
الفتوى رقم (٦٦): مدي جواز منح العاملين ساعات بالانصراف قبل مواعيد العمل الرسمية مع خصمها من الراتب الشهري من عدمه .		٢٠٠
فتوى رقم (٦٧): مدى أحقية الموظف في صرف المقابل النقدي عن أيام الراحات التي عمل خلالها .		٢٠١
الإجازة بأجر كامل	٤٧	٢٠٣
الاجازة العارضة	٤٨	٢٠٣
الاجازات الاعتيادية	٤٩	٢٠٣
فتوى رقم (٦٨): بشأن أحقية الموظف في حساب رصيد إجازاته عن الفترة بين تاريخ صدور قرار بإنهاء الخدمة وتاريخ حصوله على حكم بإلغاء ذلك القرار		٢٠٤
إجراءات الحصول علي الاجازات الاعتيادية السنوية وترحيلها	٥٠	٢٠٨
الفتوي رقم (٦٩): مدى قانونية صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين – من الذين تمّت إحالتهم للمعاش – مباشرة دون انتظار لجوئهم الى القضاء، وذلك تيسيرًا على العاملين، والتزامًا من جهة العمل بتحقيق الروابط القائمة بينهم، ورغبةً منها في عدم لجوء موظفيها للقضاء للمطالبة بنيل حقوق لم يعد هناك محل للمنازعة فيها لاستقرار القضاء على أحقية الموظفين فيها.		٢٠٨
الاجازة المرضية	٥١	٢١١
الفتوى رقم (٧٠): ضوابط منح العاملين الحاصلين على إجازة مرضية وفقًا لنص المادة ٥١ من القانون لغير		٢١٢

الأمراض المزمنة الأجر المكمل الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٤٩٩) لسنة ٢٠١٨.		
فتوى رقم (٧١): مدى قانونية تعيين الموظف مع إصابته بعجز مرضى مستديم كامل اعتبارا من تاريخ تعيينه بالهيئة وفقده شرط من شروط التعيين، ومدى أحقيته في صرف كامل أجره اعتبارًا من تاريخ إيقاف صرفه، ومدى أحقيته في الحصول على إجازة استثنائية بالأجر الكامل خلال فترة مرضه المزمن.		٢١٥
الفتوي رقم (٧٢): انقطاع عن العمل، اجازة مرضية – بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى اعتبار خدمة الموظفة منتهية للانقطاع أكثر من ثلاثين يومًا غير متصلة .		٢٢٢
الإجازة الخاصة	**٥٢**	٢٢٣
الفتوى رقم (٧٣): مدى جواز منح الموظفة إجازة وضع خلال قيامها بإجازة لرعاية الطفل.		٢٢٣
الفتوى رقم (٧٤): مدى أحقية الموظفين المسيحيين في منحهم إجازة لمدى شهر بأجر كامل لزيارة بيت المقدس.		٢٢٥
فتوى رقم (٧٥): مدى جواز منح العاملات بنظام اليومية إجازة وضع من عدمه .		٢٢٩
فتوى رقم (٧٦): أحقية الموظفة الحاصلة على إجازة وضع في استحقاق المكافآت التشجيعية .		٢٣١
الإجازة بدون أجر	**٥٣**	٢٣٥
الفتوى رقم (٧٧): مدى جواز استفادة الأساتذة المتفرغين بالجامعات المصرية من أحكام قانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بمنحهم إجازة لمرافقة الزوجة.		٢٣٦

فتوى رقم (٧٨): مدى جواز وضع قيد لعدد السنوات التي يجوز أن يحصل فيها الموظف على إجازة لمرافقة الزوج، ومدى جواز قصر تلك الإجازة على العاملين بالحكومة والقطاع العام بالخارج فقط.		٢٣٧
العمل بعض الوقت	٥٤	٢٤١
اجازات المجند والمستبقى والمستدعى للاحتياط	٥٥	٢٤١
حظر العمل بأجر أو بدون خلال مدة الإجازة	٥٦	٢٤١
الباب السابع – السلوك الوظيفي والتأديب		٢٤٢
السلوك الوظيفي الذي يجب ان يتحلى به الموظف	٥٧	٢٤٢
فتوى رقم (٧٩): مدى جواز ممارسة الموظف العام للأعمال التجارية .		٢٤٢
مخالفة مقتضيات الواجب الوظيفي	٥٨	٢٤٥
الفتوى رقم (٨٠): مدى ملاءمة تطبيق نص المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على العاملين بالوزارة الذين ثبت تعاطيهم المخدرات من عدمه، وعن الإجراء المتبع حيال العاملين الذين امتنعوا عمدًا عن الخضوع لإجراء التحليل.		٢٤٥
التحقيق مع الموظف قبل توقيع الجزاء	٥٩	٢٤٨
اختصاصات النيابة الإدارية بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية – التحقيق في المخالفات المالية	٦٠	٢٤٩
الفتوى رقم (٨١): طبيعة قرارات الجزاءات التأديبية الصادرة عن لجان التأديب بالنيابة الإدارية ومدى وجوب التزام الجهات الإدارية المعنية بها والجهة المختصة بتوقيع الجزاء.		٢٤٩

الفتوى رقم (٨٢): عن مدى اختصاص هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق مع سائقي هيئة النقل العام في المخالفات المالية المنسوبة إليهم.		٢٥٥
فتوى رقم (٨٣): مدى اختصاص هيئة النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة المنوفية التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي.		٢٦١
الفتوى رقم (٨٤): مدى قانونية طلب هيئة النيابة الإدارية موافاتها بالقضايا التي صدر فيها حكم تأديبي أو قرار إداري أو فتوى أو بطلان قرار لجنة التأديب بالنيابة الإدارية، والدعاوى التأديبية التي لم يفصل فيها بعد.		٢٦٦
الجزاءات التي يجوز توقيعها علي الموظف وشاغل الوظيفة القيادية	٦١	٢٦٨
فتوى رقم (٨٥): بشأن طلب الافادة بالرأي القانوني حول تحديد مفهوم الأجر الذى يتم حساب قيمة الجزاء الموقع على الموظف على أساسه.		٢٦٩
الاختصاص بالتصرف في التحقيق	٦٢	٢٧١
وقف الموظف عن العمل لمصلحة التحقيق	٦٣	٢٧٢
الفتوي رقم (٨٦): وقف عن العمل – صرف نصف الاجر – مدي جواز صرف نصف أجر موظف الذي أُوقف صرفه خلال مدة حبسه احتياطيًا على ذمة قضية، استنادًا لصدور الحكم ببراءته من التهمة المسندة إليه.		٢٧٣
حبس الموظف احتياطيا او تنفيذا لحكم جنائي	٦٤	٢٧٦

الفتوى رقم (٨٧): مدى أحقية الموظف المحبوس احتياطيًا بعد خروجه في صرف النصف المستقطع من راتبه إبان الحبس الاحتياطي.		٢٧٦
عدم جواز ترقية الموظف المحال للمحاكمة التأديبية أو الجنائية	٦٥	٢٧٧
محاكمة الموظف الذي انتهت خدمته تأديبيا	٦٦	٢٧٨
محو الجزاءات التأديبية	٦٧	٢٧٨
الفتوي رقم (٨٨) مدى جواز محو جزاء صادر عن مجلس التأديب الابتدائي موقع على عضو هيئة تدريس بأحد المعاهد العالية الخاصة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ .		٢٧٩
سقوط الدعوي التأديبية	٦٨	٢٨٠
الباب الثامن – انتهاء الخدمة		٢٨١
انتهاء خدمة الموظف	٦٩	٢٨١
أولًا: الاستقالة		٢٨٢
فتوى رقم (٨٩): انتهاء خدمة الموظف –الاستقالة– مدي جواز العدول عن القرار الصادر بإنهاء خدمة "للاستقالة"، وفقًا لحكم للمادة ٦٩ من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م .		٢٨٢
ثانيًا: الانقطاع عن العمل		٢٨٦
الفتوى رقم(٩٠): مدى جواز انقطاع الموظف عن عمله بمجرد تقديم طلب الإجازة التي تدخل في مجال تقدير الجهة الإدارية، ومدى جواز سحب قرار انهاء الخدمة حال تقديم عذر مقبول (مثال الانقطاع غير الإرادي).		٢٨٦

الفتوى رقم (٩١): مدى الاعتداد بالإبلاغ المرضي للموظف المتمارض كوسيلة للإعفاء من تطبيق المادة ٦٩ من القانون بشأن إنهاء الخدمة للانقطاع.		٢٩١
الفتوى رقم (٩٢): بخصوص مدى وجوب إنذار الموظف المنقطع عن العمل، قبل إصدار قرار إنهاء الخدمة سواء في حالة الانقطاع المتصل أو غير المتصل.		٢٩٤
الفتوى رقم (٩٣): أثر الانقطاع عن العمل ثلاثين يوم غير متصلة على إنهاء الخدمة.		٢٩٨
الفتوى رقم (٩٤): الطبيعة القانونية للفترة بين انقطاع العامل عن عمله بسبب القبض عليه وبين بداية تاريخ حبسه الاحتياطي.		٢٩٩
الفتوي رقم (٩٥): مدي جواز سحب القرار الإداري فيما تضمنه من إنهاء خدمة المعروضة للانقطاع اعتبارًا من. الفترة التي قضاها المعروضة حالته بالحبس الاحتياطي مع ما يترتب ذلك من آثار أخصها عودة المعروضة حالته للعمل من عدمه.		٣٠١
الفتوي رقم (٩٦): مدي مشروعية تطبيق المادة (١٧٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م علي العاملين بهيئة ميناء دمياط المنقطعين عن العمل ثلاثين يوما غير متصلة في السنة وتم معاقبتهم تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل، نظرا لخلو لائحة شئون العاملين بالهيئة من عبارة " ولو عوقب تأديبيا عن مدد الانقطاع غير المتصل " والتي تضمنها النص الوارد بقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه.		٣٠٤

الفتوي رقم (٩٧): مدى أحقية المعروض حالته في عودته إلى عمله من عدمه وذلك في ضوء صدور القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لسابق معاقبته بالسجن وقضاء العقوبة في ظل قانون العامليين المدنيين وتم الافراج عنه في ظل قانون الخدمة المدنية.		٣١٧
الفتوى رقم (٩٨): مدى جواز حساب مدة الانقطاع للموظف من رصيد إجازته الاعتيادية في ظل العمل بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.		٣٢٣
ثالثًا: عدم اللياقة للخدمة صحيًا وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص.		٣٢٤
الفتوى رقم (٩٩): مدى ملاءمة تطبيق نص المادة (١٧٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على العاملين بالوزارة الذين ثبت تعاطيهم المخدرات من عدمه، وعن الإجراء المتبع حيال العاملين الذين امتنعوا عمدًا عن الخضوع لإجراء التحليل.		٣٢٤
رابعًا: الحكم بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.		٣٢٧
الفتوى رقم(١٠٠): مدى جواز عودة السيد/ ....، العامل بالهيئة، إلي عمله بعد انتهاء فترة حبسه لمدة ستة أشهر بموجب الحكم الصادر في القضية رقم (٨٧٤) لسنة ٢٠١٩ جنح أشمون أمن الدولة طوارئ.		٣٢٧
الفتوى رقم (١٠١): أثر الصلح في الجرائم المخلة بالشرف والأمانة على إنهاء خدمة الموظف العام.		٣٢٩

الفتوى رقم (١٠٢): مدى جواز عودة السيد/. للعمل، بعد صدور حكم محكمة الجنايات في القضية رقم. لسنة ٢٠١٧م جنايات منيا القمح بإدانته في ارتكابه الجرائم المنصوص عليها في قانون مكافحة الإرهاب الصادر بالقانون رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥.		٣٣٢
الفتوى رقم (١٠٣): مدى اعتبار جريمة إحراز محررات بهدف الترويج إلى تعطيل أحكام الدستور والقوانين ومنع مؤسسات الدولة وسلطاتها العامة من ممارسة أعمالها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة التي تجيز إنهاء الخدمة وفقًا لنص المادة ٦٩.		٣٣٤
فتوى رقم (١٠٤): مدى اعتبار جريمة إذاعة سر من أسرار المخابرات العامة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ولو كانت بطريق الشكوى.		٣٣٨
الفتوى رقم (١٠٥): مدى اعتبار جريمة تبديد الأمانة من الجرائم المخلة بالشرف انهاء خدمة – الحكم بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار. مدي احقية موظف أدين بعدد قضايا جنح تبديد أمانة في العودة للعمل من عدمه، ومدى توافر وصف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فيما أُدين به من جرائم، والتي تحول دون عودة صاحبها للعمل، لتحقق إحدى حالات إنهاء خدمة الموظف في حقه، وفقًا للمادة (٦٩ بند ٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦		٣٤٢
الفتوي رقم (١٠٦): مدى الانضمام إلى جماعة تأسست على خلاف أحكام القانون بغرض الدعوة إلى الإضرار بالسلام الاجتماعي، وتوجيه عبارات مناهضة تتضمن الإساءة والتحريض ضد القوات المسلحة والشرطة		٣٤٥

والنظام القائم والاشتراك في تجمهر بغرض التأثير على السلطات في أعمالها وتعطيل تنفيذ القوانين وإحراز مطبوعات تتضمن ترويجا لقلب نظم الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وإشاعة بيانات مغرضة من شأنها تكدير الأمن العام وإلحاق الضرر بالمصلحة العامة تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.		
الفتوى رقم (١٠٧): أثر العفو عن العقوبة الأصلية والتبعية في صلاحية الموظف لشغل الوظيفة العامة		٣٥١
الفتوى رقم (١٠٨): مدى جواز إعادة الموظف المحكوم عليه بعقوبة جنحة في جريمة إحراز سلاح بدون ترخيص للعمل بعد قضاء فترة العقوبة.		٣٥٢
الفتوى رقم (١٠٩): مدى وجوب انهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بعقوبة جناية.		٣٥٧
الفتوي رقم (١١٠): مدى جواز إنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بتهمة التظاهر بدون تصريح.		٣٥٨
الفتوي رقم (١١١): انهاء خدمة، تزوير في محرر رسمي – مدى جواز عودة موظف اتهم في قضية لارتكابه تزوير في محرر رسمي وتقليد خاتم شعار الجمهورية واستعمال محرر مزور والاستيلاء علي مبلغ مالي بطرق احتيالية عوقب بالحبس لمدة سنة وامرت بإيقاف عقوبة الحبس المقضي بها لمدة ثلاث سنوات .		٣٦١
المعاش المبكر	٧٠	٣٦٢
الفتوى رقم (١١٢): بشأن مدي أحقية الطبيب/. والطبيب/. الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والمنتهية خدمتهما بالاستقالة وفقًا لأحكام المادة ٧٠ من قانون		٣٦٣

الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، في صرف المعاش المقرر لهما عقب انتهاء خدمتهما، وعن مدة اشتراكهما وفقًا لأحكام هذا القانون.		
الفتوى رقم (١١٣): مدى جواز استفادة أعضاء هيئة التدريس المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ من أحكام المادة ٧٠ من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦.		٣٦٧
الباب التاسع – أحكام عامة وانتقالية		٣٧١
استحقاق الموظف رصيد اجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته	٧١	٣٧١
الفتوى رقم (١١٤): مدى مشروعية الضوابط الواردة في البنود ٢ و٣ و٥ من المادة الثالثة من قرار وزير المالية رقم (١٩٩) لسنة ٢٠١٧ الصادر بضوابط صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية الذى تكوّن قبل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.		٣٧١
الفتوى رقم (١١٥): بشأن بيان الجهة المسئولة عن دفع القيمة النقدية لرصيد إجازات أحد القضاة عن الفترة التي قضاها بوزارة الداخلية قبل انتقاله للعمل بالنيابة العامة.		٣٧٥
الفتوى رقم (١١٦): بشأن كيفية حساب رصيد اجازات العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية الذين انتهت خدمتهم لبلوغهم السن القانونية، في ضوء احتراق السجلات الخاصة بالعاملين بالشركة والتي تتضمن بيان هذا الرصيد، وعدم تقدم هؤلاء العاملين بما يفيد رصيد اجازاتهم .		٣٧٨

فتوى رقم (١١٧): مدى قانونية صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية للعاملين – من الذين تمّت إحالتهم للمعاش – مباشرة دون انتظار لجوئهم الى القضاء، وذلك تيسيرًا على العاملين، والتزامًا من جهة العمل بتحقيق الروابط القائمة بينهم، ورغبةً منها في عدم لجوء موظفيها للقضاء للمطالبة بنيل حقوق لم يعد هناك محل للمنازعة فيها لاستقرار القضاء على أحقية الموظفين فيها.		٣٧٩
الاحتفاظ بوظيفة كبير بصفة شخصية	٧٢	٣٨٢
العمالة المؤقتة أو الموسمية	٧٣	٣٨٢
الفتوى رقم (١١٨): بشأن تثبيت المتعاقدين على موازنة الوحدة والمتعاقدين بعد الحظر الوارد بالقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠١٢.		٣٨٣
الفتوى رقم (١١٩): مدى جواز سحب قرار تثبيت المتعاقدين على موازنة الصناديق والحسابات الخاصة.		٣٨٤
الفتوى رقم (١٢٠): بشأن الآلية القانونية التي يتم التعامل بها تجاه العاملين بالفصل المستقل للصناديق والحسابات الخاصة، وهل تتم ترقيتهم وتسوية حالاتهم الوظيفية بالمؤهل الأعلى، أسوة بزملائهم المعينين على درجات دائمة بالباب الأول.		٣٨٥
الاحتفاظ بالمخصصات المالية للموظفين	٧٤	٣٩١
الفتوى رقم (١٢١): طبيعة قانون الموازنة العامة، ومدى خضوع الهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية لحكم المادة الخامسة عشرة من القانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ الخاص بربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠١٥/٢٠١٦.		٣٩١

الفتوى رقم (١٢٢): جواز الجمع بين حافز الإثابة الذى يصرف بنسبة ٢٠٠٪ من الراتب الأساسي إعمالا للمرسوم بقانون رقم (٥١ لسنة ٢٠١١، والأجور الإضافية، وحافز الأداء المتميز للحصول على الماجستير، أو الدكتوراه، ومكافأة الأداء المتميز لقيادات الإدارة المحلية.		٣٩٦
الفتوى رقم (١٢٣): مدي جواز منح بدل تفرغ للمهندسة /. رئيس قطاع تطوير الاداء والاتصال السياسي بوزارة كهرباء والمهندس /. رئيس قطاع البحوث والتخطيط ومتابعة الهيئات بوزارة الكهرباء، والمهندسة /. رئيس قطاع النظم والمعلومات وتقييم الاداء بالشركة لنقل الكهرباء .		٤٠٠
الفتوى رقم (١٢٤): مدى خضوع البدل النقدي للوجبة الغذائية الذى يصرف للعاملين بهيئة الطاقة الذرية للضريبة على الدخل المفروضة بقانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم (٩١) لسنة ٢٠٠٥.		٤٠٢
فتوى رقم (١٢٥): مدى جواز الجمع بين بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين ومقابل الجهود غير العادية للحالات التي تتوفر بشأنها شروط استحقاق هذا البدل.		٤٠٣
فتوى رقم (١٢٦): مدى أحقية السيدة /. العاملة بوظيفة مدير إدارة التفتيش المالي والإداري بمديرية الصحة في الجمع بين الحافز المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٧٢١ لسنة ٢٠١١ بنسبة ٢٠٠٪ من الراتب الأساسي، ومقابل الجهود غير العادية المقرر بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٩ لسنة ٢٠١٢ بنسبة ١٥٠٪ من الراتب الأساسي.		٤٠٦

فتوى رقم (١٢٧): مدى أحقية الموظف في صرف الجهود غير العادية خلال فترة اجازته الاعتيادية.		٤١٠
تحديث الهياكل التنظيمية وبطاقات الوصف	٧٥	٤١٢
إعادة تعيين الموظفين الحاصلين علي مؤهلات أعلي أثناء الخدمة	٧٦	٤١٢
فتوى رقم (١٢٨): مدى جواز إعادة تعيين العامل الحاصل على مؤهل أعلى بعد تاريخ نفاذ قانون الخدمة المدنية بنظام التعليم المفتوح .		٤١٣
الفتوي رقم (١٢٩): مدى جواز تسوية حالة المعروضة حالته السيد/. بالمؤهل الأعلى دون سحب التسوية الأولى، وما يترتب على ذلك من آثار.		٤١٥
إنشاء نظام الشكاوى وتحديد الرسم المقابل عنها	٧٧	٤٢٢
موضوعات متنوعة مرتبطة بالوظيفة العامة		٤٢٣
فتوى رقم (١٣٠): مدي جواز سحب قرار التسوية الخاطئ .		٤٢٣
فتوى رقم (١٣١): مدي استرداد ما تم صرفه بدون وجه حق.		٤٢٣
فتوى رقم (١٣٢): مدى جواز استرداد ما تم صرفه بدون وجه حق للسيد/ رئيس مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبين لشركة مصر للفنادق، وكذا ممثل الشركة المذكورة في شركة (أبو ظبي للاستثمارات السياحية)، خلال الفترة من ٢٠٠٩/٤/١ حتى ٢٠٠٩/١٢/٣١.		٤٢٤
فتوى رقم (١٣٣): مدى جواز ضم مدد الخبرة العملية والعلمية في ضوء أحكام قانون الخدمة المدنية.		٤٢٩
فتوى رقم (١٣٤): القيمة القانونية للآراء الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .		٤٣١

فتوى رقم (١٣٥): مدى جواز ضم مدة الخدمة العسكرية ومدة التكليف بالخدمة العامة لأعضاء هيئة التعليم بالأزهر الشريف والآثار المترتبة على ذلك.		٤٣١
فتوى رقم (١٣٦): تفسير النصوص التشريعية		٤٣٦
فتوى رقم (١٣٧): ضوابط إصدار رئيس الوزراء للوائح التنفيذية للقوانين .		٤٣٨
فتوى رقم (١٣٨): مدى جواز منح معلم مساعد بوزارة التربية والتعليم إجازة خاصة بدون مرتب لمدة عام لمرافقة الزوج.		٤٣٨
فتوى رقم (١٣٩): ضم مدة الخدمة العسكرية للموظف الذي قضى خدمته العسكرية بدون مؤهل وتم تعيينه بمؤهل بعد العمل بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩.		٤٤١
فتوى رقم (١٤٠): آلية تنفيذ الأحكام الصادرة في دعوى الإلغاء.		٤٤٢
فتوى رقم (١٤١): ضم مدة الاستدعاء للخدمة بالقوات المسلحة كضابط احتياط إلى مدة الخدمة الحالية وإعادة تدرج المرتب على هذا الأساس .		٤٤٤
فتوى رقم (١٤٢): تطبيق أحكام التقادم الخمسي عند تنفيذ الأحكام الصادرة في بعض الدعاوى الخاصة بالمعاملة المالية والعلاوات الخاصة لمصلحة بعض العاملين بالأزهر المبعوثين إلى الخارج، والتي لم تتضمن في منطوقها، أو أسبابها عبارة "مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي.		٤٤٥
فتوى رقم (١٤٣): أحقية العاملين غير المؤهلين، أو المؤهلين الذين يشغلون وظائف لا تشترط مؤهلًا دراسيًّا لشغلها، والمعينين قبل صدور القانون رقم (١٥٢) لسنة		٤٤٧

٢٠٠٩ بتعديل قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون (١٢٧) لسنة ١٩٨٠، في ضم مدد خدمتهم العسكرية إلى مدة خدمتهم الفعلية.		
فتوى رقم (١٤٤): مدى أحقية السيد/. المراقب بالجهاز المركزي للمحاسبات في صرف كافة مستحقاته المالية من حوافز ومكافآت بدءًا من تاريخ تعيينه في وظيفة عمدة.		٤٤٩
فتوى رقم (١٤٥): مدى إمكانية تنفيذ حكم الإلغاء بتعيين المدعي في وظيفة لم تعد موجودة في الهيكل التنظيمي للجهة المدعى عليها في ضوء تعديل وضعه الوظيفي من متعاقد إلى موظف عام على الدرجة الثالثة التخصصية.		٤٥١
فتوى رقم (١٤٦): مدى مشروعية شرط قضاء مدة خمس سنوات على الأقل في ممارسة العمل الفعلي بالوظيفة الأدنى مباشرة من وظائف التوجيه المنصوص عليه في إعلان مديرية التربية والتعليم بالإسكندرية رقم ١ لسنة ٢٠١٩ الخاص بالمسابقة العامة المعلن عنها لشغل عدد من وظائف التوجيه بالمديرية.		٤٥٣
فتوى رقم (١٤٧): مدى أحقية السادة أعضاء السلك التجاري الموفدين للخارج لحضور برامج تدريبية في الحصول على ثلث بدل السفر المقرر بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨.		٤٥٦
فتوى رقم (١٤٨): آلية تنفيذ حكم قضائي برفض ضم مدة الخدمة للموظف في ضوء صدور قرار لجنة فض المنازعات مذيل بالصيغة التنفيذية بأحقيته في الضم .		٤٥٩

فتوى رقم (١٤٩): مدى جواز استنزال مدة إجازة رعاية الطفل من المدة المتطلبة لترقية هيئة التعليم بالأزهر أو التربية والتعليم.		٤٦١
فتوى رقم (١٥٠): من هو الوزير المُختص في حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية، وما إذا كان هو الوزير السياسي الذي يُمثل وزارته ويتولى وضع سياستها باعتباره عضوًا في الحكومة، أم من يُعين في وظيفة إدارية عُليا على رأس جهاز عام بدرجة وزير.		٤٦٥
فتوى رقم (١٥١): مدى خضوع العاملين بشركة الورق للشرق الأوسط (سيمو) لأحكام المادة الرابعة من القانون رقم (٩٦) لسنة ٢٠١٨، وأحكام القانون رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٩، من حيث العلاوات والمنحة المقررين بموجبهما للعاملين بشركات القطاع العام.		٤٦٨
الفتوى رقم (١٥٢): مدى أحقية السيدة/. في ضم مدة الحصول على دبلوم الدراسات العليا إلى مدة خدمتها، وأحقيتها في الترقية إلى الدرجة الثانية التخصصية (المستوى الوظيفي الثاني "ب ").		٤٧٠
الفتوى رقم (١٥٣): بشأن مدى جواز صرف بدل التمثيل المقرر بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٨٦٤) لسنة ١٩٧٩ لكلٍّ من السيد/. – كبير باحثين بدرجة مدير عام – رئيس مركز ومدينة الواسطى، والسيد/. – وكيل وزارة – مدير مديرية أوقاف بنى سويف.		٤٧٢
الفتوى رقم (١٥٤): بشأن مدى أحقية الزوجة العاملة بالحكومة في إعالة ابنيها الأول والثاني في ظل عمل زوجها بالحكومة		٤٧٥

للتواصل مع المؤلف		٤٧٨
الفهرس		٤٧٩