بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٨١٠
بتاريخ:	٢٠١٧/٤/٢٩

ملفين رقمي: ١٨٤٥/٤/٨٦
١٩٤٧/٤/٨٦

السيد الدكتور/ وزير التربية والتعليم والتعليم الفنى

تحية طيبة وبعد...

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (١٢٨٥١) المؤرخ ٢٠١٤/٦/١٥، والتقرير المرافق به، الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة التعليم، بشأن تحديد مفهوم نصف الأجر الواجب صرفه للسيد/ ضياء إبراهيم أبو النجا - مدير عام مركز البحوث بالمجمع التعليمى بمحافظة الإسماعيلية عن مدة حبسه احتياطيًا على ذمة القضية رقم (٤٣٤) لسنة ٢٠١٤ إدارى القنطرة غرب، ومدى أحقيته فى صرف حافز الأداء المنصوص عليه فى المادة (٢٢) من اللائحة الداخلية للمجمع بنسبة (١٠٠%) من الراتب الأساسى عن المدة ذاتها.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه تم منح المعروضة حالته السيد/ ضياء إبراهيم أبو النجا - مدير عام مركز البحوث بالمجمع التعليمى بمحافظة الإسماعيلية إجازة اعتيادية لمدة (٤٥) يومًا، بدءًا من ٢٠١٤/٢/١٢ تنتهى فى ٢٠١٤/٣/٢٨، وبتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٧ ورد إلى جهة عمله تلغراف من نجله يفيد أن والده محبوس احتياطيًا على ذمة القضية رقم (٤٣٤) لسنة ٢٠١٤ إدارى القنطرة غرب، وردًا على كتاب مدير المجمع إلى نيابة الإسماعيلية الكلية بطلب بيان ما تم اتخاذه من إجراءات بشأن المعروضة حالته، ورد إلى المجمع كتاب رئيس النيابة المؤرخ ٢٠١٤/٣/٢٩ متضمنًا الإفادة بأن المعروضة حالته محبوس احتياطيًا بدءًا من ٢٠١٤/٢/١٣، وحتى تاريخ تحرير ذلك الكتاب، على ذمة القضية المشار إليها بتهمة مخالفة قانون التظاهر والانضمام إلى جماعة إرهابية من شأنها تكدير الأمن العام ومنع مؤسسات الدولة عن العمل (بلطجة، وتجمهر،

مجلس الدولة
مركز المعلومات - الجمعية العمومية
لقسمي الفتوى والتشريع

وتعطيل حركة المرور)، وأن القضية مازالت متداولة بالتحقيقات. وبدراسة هذا الموضوع بالوزارة خلص الرأى إلى أنه لما كان الحبس الاحتياطى يُعد ظرفًا قهريًا لا يد للعامل فيه، فإن من شأنه إنهاء الإجازة الاعتيادية التى رُخص للمعروضة حالته فيها، فيحق له صرف نصف أجره خلال مدة حبسه، طبقًا لحكم المادة (٨٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، بيد أنه ثار خلاف فى الرأى بشأن تحديد مفهوم نصف الأجر الواجب صرفه عن مدة حبسه احتياطيًا على ذمة تلك القضية، وما إذا كان يحق له صرف حافز أداء بنسبة (١٠٠%) من الراتب الأساسى المنصوص عليه فى المادة (٢٢) من اللائحة الداخلية للمجمع التعليمى بالإسماعيلية، خلال تلك المدة، لذلك طلبتم من إدارة الفتوى المشار إليها الإفادة بالرأى، حيث أحالت الإدارة الموضوع إلى اللجنة الثانية من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة لأهميته، والتى قررت إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، لما آنسته فيه من أهمية.

ونُفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة فى ١٢ من إبريل عام ٢٠١٧م الموافق ١٥ من رجب عام ١٤٣٨هـ؛ فتبين لها أن المادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والمعدل بالقانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣ – الذي تمت الواقعة المعروضة في المجال الزمني للعمل به – كانت تنص على أن: "يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقًا للنظام الذى تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ فى هذه الأحوال"، وأن المادة (٥٠) منه كانت تنص على أن: "تضع السلطة المختصة نظامًا للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، ومراعاة ألا يكون صرف تلك الفئات بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه"، وأن المادة (٥١) منه كانت تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة تقرير مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثًا أو اقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير فى النفقات"، وأن المادة (٦٢) منه كانت تنص على أن: "تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها فى حدود الإجازات المقررة بالمواد التالية ووفقًا للضوابط والإجراءات

مجلس الدولة
مركز المعلومات - الجمعية العمومية
لقسمى الفتوى والتشريع

التى تضعها السلطة المختصة"، وأن المادة (٦٥) منه كانت تنص على أن: "يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل فى حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالى: (١)... (٤) ٤٥ يومًا لمن تجاوز سنه الخمسين..."، وأن المادة (٨٤) منه كانت تنص على أن: "كل عامل يحبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره فى حالة حبسه احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم جنائى غير نهائى ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى. ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة المختصة لتقرر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجره الموقوف صرفه".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ـ وعلى ما جرى به إفتاؤها ـ أن المشرع قرر بموجب المادة (٤٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف الذكر – قبل إلغائه – منح العاملين المخاطبين بأحكامه مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يتم تكليفهم بها من الجهة المختصة، طبقًا للقواعد التى تضعها السلطة المختصة فى هذا الشأن، وناط بهذه السلطة وضع نظام للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، ومراعاة ألا يكون صرف هذه الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك، وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل وكفايته، ومن ثمّ فإن مناط استحقاق هؤلاء العاملين مقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية والحوافز والمكافآت هو أداء هذه الجهود، أو القيام بأعمال إضافية بجانب العمل الأصلى المكلف به كل منهم، أو تحقيق الأهداف وترشيد الأداء حسب القواعد التى تضعها السلطة المختصة، وأن عدم تحقق هذا المناط يؤدى إلى عدم استحقاق هذا المقابل، أو تلك الحوافز والمكافآت، والتي لا تُعد جزءًا من أجر العمل الأصلى، ومن ثمَّ لا يرتبط استحقاقها باستحقاق هذا الأجر. كما قرر المشرع، بموجب المادة (٨٤) من هذا القانون وقف العامل الذى يُحبس احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائى عن عمله ـ بقوة القانون ـ مدة حبسه، فإذا كان الحبس احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائى غير نهائى وجب وقف صرف نصف أجره، على أن يُصرف له هذا النصف إذا اتضح عدم مسئوليته التأديبية عند عودته إلى عمله، أما إذا كان حبس العامل تنفيذًا لحكم جنائى نهائى، يُحرم من كامل أجره.

مجلس الدولة
مركز المعلومات بالجمعية العمومية
لقسمى الفتوى والتشريع

كما استظهرت الجمعية العمومية من استعراضها أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، أن الإجازة هى انقطاع إرادى مشروع عن العمل، نظم المشرع أحكامه تنظيمًا دقيقًا، فبين أنواع الإجازات، وأحوال استحقاق كل منها، وسلطة جهة الإدارة بشأنها، مقيدة كانت، أو تقديرية، وواجبات العامل وحقوقه حال قيامه بها، وحظر عليه أن ينقطع عن عمله دون أن يكون حاصلاً على إجازة من الإجازات التى بينها القانون، ووفقًا للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة، وإلا وقع فى حمأة المخالفة القانونية التى تستنهض المساءلة التأديبية، أو تقيم قرينة على الاستقالة الحكمية، ما لم تقبل جهة الإدارة عذره وتعدُّه فى إجازة من تلك التى بينها المشرع. فإذا رُخِص للعامل بإجازة، فإنه فى جميع الأحوال هناك شرط أساسى تستوجب اعتبارات المنطق القانوني القويم تحققه ابتداء ودوام بقائه طوال فترة الإجازة، وهو أن تكون الإجازة الممنوحة قابلة للتحقق فعلاً مثلما هو لازم تحققها قانونًا؛ لأنه إذا كان من اللازم قانونًا للترخيص بإجازة أن تتحقق شروطها التى عينها المشرع، فإنه من اللازم منطقيًا أن تكون المُكنة الفعلية للقيام بالإجازة، وتحصيل آثارها الفعلية متوفرتين ابتداءً واستمرارًا، فإذا اعترض العامل عارض مادى حال بينه وبين انتفاعه بإجازاته، وكان هذا العارض منسوبًا لسبب لا إرادة للعامل فيه، فحالئذ تسقط الإجازة التى رُخِص للعامل بها لانتفاء مُكنة التحقق المادى، حيث لا يكون العامل فى هذه الحالة فى إجازة، وإنما يوصف بحاله الذى هو فيه.

ولاحظت الجمعية، أن الحبس يُعد ظرفًا قهريًا مانعًا من العمل، فإذا حُبِس العامل حال قيامه بعمله عُدَّ مُنقطِعًا بعذرٍ قهرى، وللعلة ذاتها، فإنه إذا تم هذا الحبس حال إجازة رُخِص للعامل بها، سقطت هذه الإجازة بمجرد الحبس، وصار كمن تم حبسه حال عمله، ذلك لأنه إذا كان تبرير الحكم فى الحالة الأولى أن الحبس ظرف قهرى حال بين العامل والاستمرار فى عمله، فإنه فى الحالة الأخيرة يحول بينه وبين حقه فى الانتفاع بإجازته فى الغرض الذى مُنِحت لأجله، فيمنع من ثمّ تحققها ماديًا، ويُزيل الشرط الذى مُنِحت لأجله ابتداءً، ومن جهة أخرى يحول بين العامل وممارسة حقه فى قطع إجازته والعودة إلى عمله، لذا يُعد الحبس فى هذه الحالة مانعًا قهريًا من العودة إلى العمل، يستوى مع كونه مانعًا من الاستمرار فى العمل الذى برر الحكم فى الحالة الأولى. وأنه ولئن كانت المادة (٨٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الذكر، أوجبت على الجهة الإدارية أن تؤدى إلى العامل المحبوس احتياطيًا، أو تنفيذًا لحكم جنائى غير نهائى نصف أجره عن مدة حبسه، وأن تؤدى إليه النصف الآخر من أجره إذا اتضح عدم مسئوليته التأديبية بعد عودته إلى العمل، فإن حكم ذلك

مجلس الدولة
مركز المعلومات - الجمعية العمومية
لقسمى الفتوى والتشريع

مقصور على الأجر الأساسى للعامل بما فى ذلك العلاوات الدورية، والتشجيعية، والاجتماعية، وكذلك العلاوات الخاصة المضمومة وغير المضمومة، المستحقة له، وكل ما يجرى صرفه بصفة جماعية لمجرد الانتظام فى العمل، دون اشتراط توفر مناط إضافى كبذل جهد غير عادى فى أداء العمل، أو القيام بأعمال إضافية، أو غير ذلك مما يُشترط لاستحقاق الحوافز والمكافآت التى تقررها السلطة المختصة.

واستعرضت الجمعية نصوص مواد اللائحة الداخلية للمجمع التعليمى بالإسماعيلية الصادر بشأنه قرار وزير التربية والتعليم رقم (٣٣٥) لسنة ١٩٩٨؛ فتبين لها أن المادة (٢٢) منها تقضى بأن يُصرف من حساب المجمع حافز يُعادل نسبة (١٠٠%) من الراتب الأساسى لجميع العاملين به بدءًا من ١٩٩٨/٧/١، وقد تضمنت مذكرة المجمع المعتمدة من محافظ الإسماعيلية شروط وضوابط صرف هذا الحافز، ومنها أن يحضر العامل (١٨) يومًا خلال الشهر الذى يستحق عنه الحافز، وفى حال ارتكاب العامل أيًا من المخالفات المحددة بتلك المذكرة يُخصم من مقدار هذا الحافز النسبة المبينة قرين كل منها، ومن هذه المخالفات، عدم التعاون مع إدارة المجمع، وعدم الوجود فى الأماكن المحددة بالمجمع، والتأخير عن مواعيد العمل الرسمية، أو عن حضور طابور بداية اليوم الدراسى، والتقصير فى أداء العمل المكلف به، وعلى ذلك فإن من شروط استحقاق هذا الحافز هو الحضور مدة لا تقل عن (١٨) يومًا خلال الشهر الذى يستحق عنه.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الجهة الإدارية رخصت للمعروضة حالته بإجازة اعتيادية مقدارها (٤٥) يومًا، بدءًا من ٢٠١٤/٢/١٢ تنتهى فى ٢٠١٤/٣/٢٨، وأثناء هذه الإجازة وبتاريخ ٢٠١٤/٢/١٣ تم حبسه احتياطيًا على ذمة القضية رقم (٤٣٤) لسنة ٢٠١٤ إدارى القنطرة غرب، واستمر حبسه حتى ٢٠١٤/٣/٢٩ تاريخ تحرير كتاب نيابة الإسماعيلية الكلية آنف الذكر، وهو ما من شأنه إنهاء إجازة المعروضة حالته من تاريخ بدء هذا الحبس، مما يقتضى معاملته وظيفيًا على أنه محبوس احتياطيًا، وليس مرخصًا له بإجازة اعتيادية بدءًا من تاريخ حبسه حتى انتهاء مدته، وإذ لم يؤدِّ عملاً خلال مدة الحبس يمكن أن يتحقق به مناط صرف مقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية والحوافز والمكافآت، بما فى ذلك حافز الأداء المنصوص عليه فى المادة (٢٢) من اللائحة الداخلية للمجمع التعليمى بالإسماعيلية، ومن ثمَّ فإنه يتعين على الجهة الإدارية أن تصرف للمعروضة حالته عن مدة حبسه الاحتياطى نصف أجره الأساسى بما فى ذلك العلاوات الدورية، والتشجيعية، والاجتماعية، وكذلك العلاوات الخاصة المضمومة وغير المضمومة، المستحقة له، وكل ما يتم صرفه

مجلس الدولة
مركز المعلومات - الجمعية العمومية
لقسمى الفتوى والتشريع

للعاملين بالمجمع التعليمى بصفة جماعية، ولا يدخل فى ذلك أى مبالغ أخرى يتوقف استحقاقها على أداء أعمالٍ إضافية، أو جهودٍ غير عادية، بما فى ذلك حافز الأداء المشار إليه؛ لأن مدة عمله خلال شهر فبراير ٢٠١٤ تقل عن (١٨) يومًا، وكذلك شهر مارس من العام ذاته.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى أن نصف الأجر المستحق للمعروضة حالته خلال مدة حبسه الاحتياطى يتحدد على أساس أجره الأساسى بما فى ذلك، العلاوات الدورية، والتشجيعية، والاجتماعية، وكذلك العلاوات الخاصة المضمومة، وغير المضمومة المستحقة له، وكل ما يتم صرفه للعاملين بالمجمع التعليمى بصفة جماعية، ولا يدخل فى ذلك أى مبالغ أخرى يتوقف استحقاقها على أداء أعمالٍ إضافية، أو جهودٍ غير عادية، ومن بينها الحافز المنصوص عليه فى المادة (٢٢) من اللائحة الداخلية للمجمع، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرًا فى ٦/٦/٢٠١٧

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

المستشار/
يحيى أحمد راغب دكروري
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رئيس
المكتب الفنى

المستشار/
مصطفى حسين السيد أبو حسين
نائب رئيس مجلس الدولة

معتز/

مجلس الدولة
الجمعية العمومية
مركز المعلومات - لقسمى الفتوى والتشريع