

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية

مجلس الدولة

رئيس الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع  
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٦٩٣
بتاريخ:	٢٠١٨/٥/١٤

ملف رقم: ١٩٥٩/٤/٨٦

السيد / وزير الطيران المدني

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٧٤٢) المؤرخ ٢٠١٦/٧/١٧، بشأن طلب إيداء الرأي عن صحة ما قام به قطاع الموارد البشرية بالشركة القابضة لمصر للطيران من منح بعض العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة لها علاوة تشجيعية لحصولهم على مؤهل أثناء الخدمة، وتسوية حالاتهم الوظيفية، وضم مدد الخدمة العسكرية لهم.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه ورد الشركة القابضة لمصر للطيران مناقضة من الجهاز المركزي للمحاسبات بشأن ما قام به قطاع الموارد البشرية بالشركة بخصوص تصويب بعض حالات العاملين بالشركة القابضة والشركات التابعة لها من ١- منح السيد/ ماهر حامد محمد بالشركة القابضة لمصر للطيران علاوة تشجيعية طبقاً للمادة (٥٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة، حيث يرى الجهاز أن هذه المادة تشترط لاستحقاق هذه العلاوة أن يكون العامل معيناً بمؤهل، وهو ما لم يتوفر في المعروضة حالته؛ لأنه عُيِّن بدون مؤهل ثم حصل على مؤهل الإعدادية بعد التعيين. ٢- تسوية الحالة الوظيفية للسيد/ شعبان عبد الفضيل عبد الكريم، من العاملين بالشركة ذاتها، والذي تم تعيينه بتاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ بدون مؤهل على وظيفة "حرفي مساعد حراس أمن" بالدرجة السادسة في "المجموعة النوعية للوظائف الحرفية" - على الرغم من أنه كان حاصلًا على دبلوم المدارس الثانوية الصناعية في عام ١٩٩٠ - وترقى في وظائف هذه المجموعة حتى وصل إلى وظيفة "حارس أمن ثان" بالدرجة الرابعة في ٢٠٠٧/٦/٣٠، وبناء على الإعلان الداخلي رقم (٨٩) لسنة ٢٠١٠ بالتعيين في بعض الوظائف، ومنها وظيفة "فني رابع أمن" بالمجموعة النوعية للوظائف الفنية المساعدة ١/ب - والتي من ضمن شروط شغلها الحصول على مؤهل متوسط، أو فوق المتوسط -



تقدم المعروضة حالته لشغل هذه الوظيفة بمؤهل دبلوم المدارس الثانوية الصناعية الحاصل عليه، وصدر الأمر الإداري رقم (٥٦١) لسنة ٢٠١١ بإنهاء خدمته في وظيفة "حارس أمن ثانٍ" بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بدءاً من ٢٦/٧/٢٠١١، وتعيينه في وظيفة "فني رابع أمن" بالمجموعة النوعية للوظائف الفنية المساعدة ١/ب بالمؤهل المشار إليه، بدءاً من ٢٧/٧/٢٠١١ مع حساب مدة خبرة ثلاث سنوات لترد أقدميته في الوظيفة لتكون ٢٧/٧/٢٠٠٨، كما صدر قرار رئيس مجلس إدارة الشركة رقم (٥٢٤) لسنة ٢٠١٢ بتاريخ ٩/٥/٢٠١٢ بضم مدة الخدمة العسكرية له بالمؤهل المتوسط، ومقدارها سنتان وشهر وخمسة وعشرون يوماً، لتصبح أقدمية تعيينه في هذه الوظيفة ٢/٦/٢٠٠٦، ثم صدر القرار رقم (٨٠) لسنة ٢٠١٣ بتسوية حالته الوظيفية بتعديل الأقدمية والترقية في حركة الترقيات التالية مباشرة لاستيفائه مدة البقاء اللازمة للترقية للدرجات الأعلى، ليصبح تاريخ تعيينه في وظيفة "فني رابع أمن" المشار إليها هو ٢٧/٧/٢٠٠٧ - وذلك قبل ضم مدة الخدمة العسكرية - وبعد ذلك صدر القرار رقم (٨٣٤) لسنة ٢٠١٣ بترقيته إلى وظيفة "فني ثالث أمن" من الدرجة الثالثة بدءاً من ٣٠/٦/٢٠١٣، حيث اعترض الجهاز المركزي للمحاسبات على الترقية الأخيرة، استناداً إلى المادة (٤٧) من لائحة الشركة، باعتبار أن المعروضة حالته عُنِيْن في وظيفة "فني رابع أمن" بالدرجة الرابعة في ٢٧/٧/٢٠١١ ثم رُقِي إلى وظيفة "فني ثالث أمن" بالدرجة الثالثة في ٣٠/٦/٢٠١٣ أي قبل انقضاء المدة البيئية بين هاتين الدرجتين، وهي خمس سنوات. ٣- تسوية الحالة الوظيفية للمضيقة/ جارينه جبريل أرييان من العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية، والتي عُنِيْت على وظيفة "مضيف جوي رابع" بالدرجة الرابعة بتاريخ ٢٩/٨/١٩٩٤ بمؤهل الثانوية العامة الذي حصلت عليه عام ١٩٨٩ - على الرغم من أنها كانت حاصلة على بكالوريوس تجارة عام ١٩٩٣ - ثم عُدِلت أقدميتها لتصبح ٢٩/٨/١٩٩٢ بعد ضم سنتين مدة خبرة مكتسبة "ثانوية عامة"، وتم ترقيتها إلى وظيفة "مضيف جوي ثالث" من الدرجة الثالثة في ٢٣/٨/١٩٩٨ ثم إلى وظيفة "مضيف جوي ثانٍ" من الدرجة الثانية في ٣٠/٦/٢٠٠٨، وبناء على توصية لجنة شئون العاملين بالشركة الصادرة في ٨/٩/٢٠١١، والمعتمدة من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة في ١٩/٩/٢٠١١، تم الاعتداد بالمؤهل الأعلى الذي حصلت عليه قبل التعيين بعد مراعاة الالتزام بمضي سنة من تاريخ التعيين، وتم تسوية حالتها ورد أقدميتها في وظيفة "مضيف جوي ثالث" من الدرجة الثالثة لتصبح ٢٩/٨/١٩٩٥ بدلاً من ٢٣/٨/١٩٩٨، وفي وظيفة "مضيف جوي ثانٍ" من الدرجة الثانية لتصبح ٩/٦/٢٠٠٥ بدلاً من ٣٠/٦/٢٠٠٨ ثم رُقِيَتْ إلى وظيفة "مضيف جوي أول" من الدرجة الأولى في ١٩/٩/٢٠١١ بالقرار رقم (٦٨٨) لسنة ٢٠١١ ورُقِيَتْ إلى درجة كبير مضيفين "مدير عام" في ٣٠/٦/٢٠١٣.



وقد قام اعتراض الجهاز المركزي للمحاسبات على هذه التسوية، على سند من أن المعروضة حالتها من العاملين المنقولين من مؤسسة مصر للطيران إلى الشركة المذكورة بحالتها الوظيفية ذاتها، ومن ثم لا يجوز تصحيح وضعها وتسوية حالتها. ٤- ضم مدة الخدمة العسكرية لكل من السيدين/ أيمن أحمد محمد، وعبد ربه مصطفى عبد ربه مخيمر، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران اللذين تم التعاقد مع أولهما في ١/١١/٢٠٠٠، ومع ثانيهما في ٢/١٢/٢٠٠٠، ثم ثبتا بتاريخ ١٠/٢/٢٠١١، وقد اعترض الجهاز على ضم مدة الخدمة العسكرية لهما، على سند من أنهما عُنيا قبل تعديل المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩، ومن ثم لا ينطبق عليهما هذا التعديل. ٥- ضم مدة الخدمة العسكرية للسيد حسين يوسف محمد حفني الذي تعاقدت الشركة القابضة لمصر للطيران معه بتاريخ ١٠/١٢/٢٠٠٩ بشهادة الإعدادية التي حصل عليها عام ١٩٩٧ - على الرغم من أنه في تاريخ التعاقد كان يحمل ليسانس الحقوق الذي حصل عليه عام ٢٠٠٤، وأدى الخدمة العسكرية بالمؤهل العالي - ثم ثبت بتاريخ ١٠/٢/٢٠١١، وقد استند اعتراض الجهاز المركزي للمحاسبات على ضم مدة الخدمة العسكرية له، على أساس أن المعروضة حالته أدى الخدمة العسكرية بمؤهل يختلف عن مؤهل التعيين. ٦- ضم مدة الخدمة العسكرية للسيد/ محمد راغب عبد الهادي الذي يشغل وظيفة "محام ثالث" بشركة مصر للطيران للخدمات الطبية، حيث اعترض الجهاز على ذلك الضم، باعتبار أن المعروضة حالته خاضع لأحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣، وقد استقر الرأي على عدم جواز ضم مدة الخدمة العسكرية للخاضعين لأحكام هذا القانون. وإذ ارتأت الشركة القابضة لمصر للطيران أن ما قامت به من إجراءات بشأن الحالات المعروضة جاء متفقاً وأحكام القانون، فقد طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ٢٤ من إبريل عام ٢٠١٨م، الموافق ٨ من شعبان عام ١٤٣٩هـ؛ فتبين لها أن المادة (١٢٢) من القانون المدني تنص على أن: "يكون العقد قابلاً للإبطال لغلط في القانون..."، وأن المادة (١٤٠) منه تنص على أن: "(١) يسقط الحق في إبطال العقد إذا لم يتمسك به صاحبه خلال ثلاث سنوات. (٢) ويبدأ سريان هذه المدة، في حالة نقص الأهلية،... وفي حالة الغلط أو التدليس من اليوم الذي ينكشف فيه... وفي كل حال لا يجوز التمسك بحق الإبطال لغلط، أو تدليس، أو إكراه إذا انقضت خمس عشرة سنة من وقت تمام العقد"، وأن المادة (١٤١) منه تنص على أن: "١-... ٢- وتسقط دعوى البطلان بمضي خمس عشرة سنة من وقت العقد"، وأن المادة (٣٧٤) منه تنص على أن: "يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها

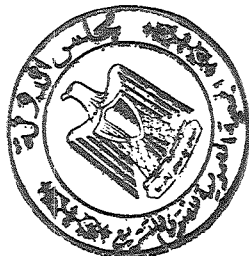


نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية " . وأن المادة (الرابعة) من القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام تنص على أن: "ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون إلى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات. وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شئونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور. ويحتفظ العامل المنقول بصفة شخصية بما يحصل عليه من أجور وبدلات وإجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقاً لهذه اللوائح دون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه مستقبلاً من أية علاوات أو مزايا"، وأن المادة (الخامسة) منه تنص على أن: "مع عدم الإخلال بما ورد في شأنه نص خاص في هذا القانون أو في القانون المرافق لا يسري نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق وذلك اعتباراً من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها". وأن المادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه تنص على أن: "تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها. وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص. كما تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بها وذلك بمراعاة درجات قيدهم وجداول المحامين وبدلاتهم، ... وإلى أن تصدر هذه اللائحة تسري في شأنهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ ...".

وتبين لها أيضاً، أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم (١٣٧) لسنة ٢٠٠٢ بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تنص على أن: "تحول مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تسمى "الشركة القابضة لمصر للطيران" وفقاً لأحكام القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١، وتتبعها الشركات الآتية:-  
١- شركة مصر للطيران للخطوط الجوية ٢- ... يجوز للشركة القابضة أن تنشئ شركات تابعة أخرى يتم تأسيسها وتحديد منتهى وأغراضها ورأس مالها بقرار من وزير الطيران المدني بعد موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة ...".  
وأن المادة (١) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران الصادرة بقرار وزير الطيران المدني رقم (٥٤٨) لسنة ٢٠٠٦ - والتي تماثل المادة (١) من لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية الصادرة بقرار وزير الطيران المدني رقم (٥٥٠) لسنة ٢٠٠٦ - تنص على أن: "تسري أحكام



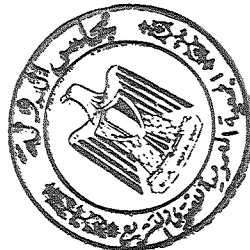
هذه اللائحة على جميع العاملين بالشركة، كما تسري أحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة، ويحتفظ العاملون الموجودون بالخدمة قبل صدور هذه اللائحة بجميع المزايا المقررة لهم إذا كانت تزيد على ما هو مقرر في هذه اللائحة"، وأن المادة (٢) من كل من اللائحتين المشار إليهما تنص على أن: "اعتبارًا من تاريخ العمل بهذه اللائحة يكون شغل الوظائف بمقتضى عقد عمل فردي محدد المدة، ولا يسري ذلك على العاملين الدائمين الموجودين بالشركة وقت صدور هذه اللائحة، ويجوز للشركة تجديد العقد قبل نهاية مدته إذا كان تقدير كفاية العامل في السنة الأخيرة بمرتبة جيد على الأقل"، وأن المادة (٤) من كل منهما تنص على أن: "يعتمد مجلس إدارة الشركة الهيكل التنظيمي للشركة وجدول الوظائف وبطاقات وصف كل وظيفة، مع تحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها، والأجر المقرر لها. وتقسم هذه الوظائف إلى مجموعات نوعية طبقًا لطبيعة العمل بالشركة. وتعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة..."، وأن المادة (٨) منهما تنص على أن: "تختص لجنة شئون العاملين بالنظر في التعيين والتعاقد والنقل والترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين من غير شاغلي الوظائف القيادية واعتماد تقييم الأداء المقدم عنهم، كما تختص بالنظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من موضوعات". وأن المادة (١٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران - والتي تماثل نص المادة (١٢) من لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية - تنص على أن: "يكون شغل الوظائف القيادية... ويكون شغل باقي الوظائف بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة أو من يفوضه بعد العرض على لجنة شئون العاملين المختصة..."، وأن المادة (١٧) منها تنص على أن: "يكون شغل الوظائف الشاغرة بالشركة عن طريق الإعلان عنها بالصحف اليومية، أو داخل الشركة، حسبما يحدده رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة، ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها..."، وأن المادة (٢٦) منها تنص على أن: "تحدد الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها..."، وأن المادة (٢٧) من اللائحة ذاتها - والتي تماثل نص المادة (٢٣) من لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية - تنص على أن: "تحدد مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة، وذلك وفقًا للشروط والأحكام المبينة فيما يلي: ١- ألا تقل المدد السابقة عن سنة. ٢- أن تكون طبيعة العمل فيها متقنة مع طبيعة عمل الوظيفة التي يعين عليها العامل ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين. ٣- أن يتقدم العامل بطلب لحسابها... ٤- أن ينكر مدة الخبرة العملية في نموذج الخدمة السابقة المعد لذلك... ويصدر بحساب مدة الخبرة العملية السابقة



قرار من السلطة المختصة أو من تفوضه في ذلك. ويمنح العامل عند شغله الوظيفة بداية الربط المقرر لها مضافاً إليه قيمة علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات وبشرط ألا يسبق زميله في الشركة...، وأن المادة (٤٥) منها تنص على أن: "مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها، تكون الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة بذات المجموعة النوعية" وأن المادة (٤٦) منها تنص على أن: "تكون الترقية إلى الوظائف ذات الدرجة الأعلى بقرار من رئيس مجلس الإدارة"، وأن المادة (٤٧) منها تنص على أن: "تكون الترقية إلى الوظائف ذات الدرجة الأعلى بالأقدمية والاختيار بالنسب المبينة بالجدول الآتي، على أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية.

درجات الوظائف	المدد اللازم قضاؤها في الدرجة السابقة	نسبة الترقية بالاختيار	نسبة الترقية بالأقدمية
الأولى	—	٨٠٪	٢٠٪
الثانية	٦	٥٠٪	٥٠٪
الثالثة	٨	٢٥٪	٧٥٪
الرابعة	٥	٢٠٪	٨٠٪
الخامسة	٥	١٠٪	٩٠٪
السادسة	—	—	—

ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير تقويم الأداء عن السنتين الأخيرتين، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية. ويجوز لرئيس مجلس الإدارة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط أخرى للترقية إلى بعض الوظائف. وفي جميع الأحوال يشترط لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تنتجه الشركة وذلك بالنسبة للوظائف التي يتطلب شغلها الحصول على دورات تدريبية خاصة"، وأن المادة (٥١) من اللائحة المشار إليها تنص على أن: "تعتبر الترقية نافذة من تاريخ القرار الصادر بها، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارًا من هذا التاريخ"، وأن المادة (٥٥) منها تنص على أن: "يستحق العامل العلاوة الدورية بمراعاة النسب الواردة بجدول الأجور والعلاوات المرفق بهذا النظام، وبمراعاة المادة السابقة، ويستحق العامل العلاوة الدورية في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، ويسري ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني أو يجدد عقده، وبالنسبة لمن يعاد تعيينه أو التعاقد معه بفاصل زمني تستحق العلاوة من أول يوليو التالي لانقضاء سنة



من تاريخ إعادة التعيين أو التعاقد ولا تؤثر الترقية في موعد استحقاق العلاوة الدورية"، وأن المادة (٥٦) منها - والتي تماثل نص المادة (٥٢) من لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية - تنص على أن: "تمنح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على مؤهل أعلى من مؤهل التعيين ... وتمنح العلاوة التشجيعية بفئة العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل أو الدرجة العلمية حتى ولو تجاوز بها نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة...".، وأن المادة (٥٨) منها تنص على أن: "تستحق العلاوة التشجيعية المشار إليها بالمواد السابقة من أول الشهر التالي لقرار منح العلاوة"، وأن المادة (٥٩) منها تنص على أن: "يجوز بقرار من السلطة المختصة ولمصلحة العمل نقل العامل إلى وظيفة أخرى مماثلة للوظيفة التي يشغلها العامل داخل مجموعته النوعية . ويجوز نقل العامل إلى وظيفة أخرى في غير مجموعته النوعية بالضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الشركة القابضة".

وتبين للجمعية العمومية كذلك، أن المادة (الأولى) من قرار رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لمصر للطيران رقم (٢٤٤) لسنة ٢٠٠٩ بشأن ضوابط نقل العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها من وظائفهم إلى وظائف أخرى تنص على أن: "تنفذ موافقة مجلس إدارة الشركة القابضة لمصر للطيران على اعتماد ضوابط نقل العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها من وظائفهم إلى وظائف أخرى في غير مجموعاتهم النوعية وذلك على النحو التالي: - حالات النقل الجوازية: - وجود احتياجات معتمدة من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة لمصر للطيران بالوظائف المطلوب التعديل عليها - صدور إعلان داخلي - تقييم واختبار المتقدمين للتحقق من صلاحيتهم لشغل الوظائف المطلوب التعديل عليها - اتفاق درجات المتقدمين مع درجات الوظائف المعلن عنها - مراعاة الالتزام بتاريخ الحصول على المؤهل الأعلى من مؤهل التعيين عند احتساب مدد الأقدمية. - حالات النقل الوجوبية: تقوم هذه الحالات على افتقاد العامل لشروط من شروط شغل الوظيفة لأسباب لا ترجع للعامل نفسه ويتم احتساب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها". وأن المادة (٩٠) من لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخدمات الطبية تنص على أن: "تسري أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ على المحامين بالشركة إلى أن يصدر النظام الخاص بهم وفقاً للمادة (٤٦) من القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ - المشار إليه - وتسري عليهم أحكام هذه اللائحة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون الإدارات القانونية أو النظام الخاص بهم".



كما تبين للجمعية العمومية أن المادة (١) من مواد إصدار القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها تنص على أن: "تسرى أحكام القانون المرافق على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها". وأن المادة (١١) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه تنص على أن: "تكون الوظائف الفنية في الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون على الوجه الآتي: مدير عام إدارة قانونية - مدير إدارة قانونية - محام ممتاز - محام...". وأن المادة (١٣) منه تنص على أن: "يشترط فيمن يشغل الوظائف الفنية بالإدارات القانونية أن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين المدة المبينة قرين كل وظيفة منها،...". وأن المادة (١٤) منه تنص على أن: "مع مراعاة ما هو منصوص عليه في المادة التالية، يكون التعيين في وظائف الإدارات القانونية في درجة محام ثالث فما يعلوها، بطريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة...". وأن المادة (٢٤) منه تنص على أن: "يعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية". وأن المادة (الثانية) من القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه تنص على أن: "تدمج وظائف محام رابع ومحام ثالث ومحام ثان في وظيفة محام وتعادل بالدرجة الثالثة من الجدول، وتدمج وظيفة محام أول ومحام ممتاز في وظيفة محام ممتاز وتعادل بالدرجة الثانية من الجدول، وتعادل وظيفة مدير إدارة قانونية بالدرجة الأولى، وتعادل وظيفة مدير عام أداره قانونية بدرجة مدير عام من الجدول...". وأن المادة (١) من قرار وزير العدل رقم (٧٨١) لسنة ١٩٧٨ بلائحة قواعد تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام تنص على أن: "يعمل باللائحة المرافقة لهذا القرار في شأن تعيين وترقية ونقل وندب وإعارة مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام"، وأن المادة (٦) منها تنص على أن: "تحدد الأقدمية في الفئة الوظيفية بتاريخ القرار الصادر بالتعيين فيها، مالم يحددها القرار بتاريخ آخر، وتحدد الأقدمية فيما بين المعينين بقرار واحد بترتيب أسمائهم فيه. ويراعى في تحديد الأقدمية القواعد التالية: ١-... ٢-... ٣- إذا كان التعيين لأول مرة تحسب أقدمية المعينين على أساس درجة ومدة القيد في جدول المحامين مع حساب مدة الاشتغال بالمحاماة أو الأعمال النظرية طبقاً للمادة (١٣) من القانون وعند التساوي يقدم صاحب المؤهل الأعلى فالأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً وذلك كله بشرط ألا يسبقوا زملاءهم





فى الإدارة القانونية. وتتحدد الأقدمية فيما بين الزملاء فى حكم الفقرتين السابقتين بتاريخ استيفاء كل منهم شروط الصلاحية للتعيين فى الدرجة التى عين بها فى الإدارة القانونية". وأن المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ - قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ - كانت تنص على أن: "تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة. كما تحسب مدة خبرة وأقدمية بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام والجهات التى تتطلب الخبرة أو تشترطها عند التعيين أو الترقية ويستحقون عنها العلاوات المقررة، وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع. وفى جميع الأحوال لا يجوز أن يترتب على حساب هذه المدة على النحو المتقدم أن تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم فى التخرج الذين عينوا فى ذات الجهة، ويعمل بأحكام هذه المادة اعتباراً من ١٩٦٨/١٢/١. ومع عدم المساس بالحقوق المقررة بهذه المادة لا يجوز الاستناد إلى الأقدمية المقررة بها للطعن على قرارات التعيين والترقية التى تمت فى الفترة من ١٩٦٨/١٢/١ حتى ١٩٨٠/١٢/١ تاريخ العمل بهذا القانون"، وأن المادة ذاتها بعد تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ تنص على أن: "تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية العاملة لجميع المجندين مؤهلين كانوا أو غير مؤهلين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انقضائها بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة فى الأقدمية واستحقاق العلاوات المقررة وتحدد تلك المدة بشهادة من الجهة المختصة بوزارة الدفاع ...، ولا يجوز الاستناد إلى الأقدمية المترتبة على تطبيق هذه المادة بالنسبة إلى المجندين غير المؤهلين للطعن على قرارات التعيين، والترقية التى تمت قبل أول يناير ٢٠١٠"، وأن المادة (٤) من القانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه تنص على أن: "ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره"، وقد نُشر فى الجريدة الرسمية فى العدد (٥٢) مكرراً فى ٢٧ من ديسمبر سنة ٢٠٠٩ .

وطالعت الجمعية العمومية حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى القضية رقم (١٠١) لسنة ٣٢ القضائية دستورية بجلسة ٣١ من يولييه ٢٠١١ والذى حكمت فيه المحكمة: "بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (٤٤)



من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ المستبدلة بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ فيما نصت عليه من أن يُعمل بأحكام هذه المادة اعتبارًا من ١٩٦٨/١٢/١ بالنسبة إلى المجندين المؤهلين". واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها، من أن الأنظمة الوظيفية الحديثة، باتت تأخذ بنظام موضوعي لترتيب الوظائف، يقوم على الاعتداد بواجبات الوظيفة ومسئولياتها، وتحديد شروط التأهيل اللازمة لها بناء على طبيعة ونوعية تلك الواجبات والمسئوليات، وليس فقط عن طريق الاعتداد بالمؤهل الحاصل عليه من يشغل هذه الوظيفة. وفي إطار هذا النظام تقسم الوظائف إلى مجموعات نوعية تضم كل منها جميع الوظائف التي تتشابه في طبيعة الأعمال وإن اختلفت في مستويات المسؤولية. وتُعدُّ كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، ومؤدى ذلك - بالضرورة - حظر نقل العامل من وظيفة معينة في مجموعة نوعية معينة إلى وظيفة من مجموعة أخرى، وبناء عليه فإن ما عساه يصدر من قرارات بالنقل من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية مغايرة في ظل العمل بهذه الأنظمة، يقع مخالفًا حكم القانون مخالفة جسيمة تهوى به إلى درك الانعدام، وإن كان يمكن أن يصح باعتباره إعادة تعيين متى قبل العامل ذلك، وكان مستوفيًا لشروط شغل الوظيفة وفق ما تقضى به القوانين واللوائح المنظمة لذلك، وفي هذه الحال تبدأ أقدمية العامل من تاريخ إعادة تعيينه، فلا يحتفظ له بأقدميته في وظيفته السابقة المنقول منها.

بيد أنه ولئن كان ماتقدم هو الأصل العام المقرر، إلا أنه قد تبين للجمعية العمومية من استعراضها أحكام لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران أن هذه اللائحة أجازت في المادة (٥٩) منها نقل العامل إلى وظيفة أخرى في غير مجموعته النوعية بالضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الشركة. وتنفيذًا لذلك صدر القرار رقم (٢٤٤) لسنة ٢٠٠٩ الذي حدد ضوابط هذا النقل، بأن تكون ثمة احتياجات معتمدة من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة بالوظائف المطلوب التعديل عليها، وصدور إعلان داخلي، وتقييم واختبار المتقدمين للتحقق من صلاحيتهم لشغل الوظائف المطلوب التعديل عليها، واتفق درجات المتقدمين مع درجات الوظائف المعطن عنها، ومراعاة الالتزام بتاريخ الحصول على المؤهل الأعلى من مؤهل التعيين عند حساب مدد الأقدمية، كما تبين للجمعية أن القرار الصادر بالتعديل، حال توفر هذه الضوابط لا يعدو أن يكون قرار نقل من وظيفة في مجموعة نوعية إلى وظيفة في درجة معادلة في مجموعة نوعية أخرى وليس قرار تعيين مبتدأ، ومن ثم يعتد عند الترقية إلى الوظيفة العليا من الوظيفة المنقول إليها بالمدة التي يلزم قضاؤها بتلك الوظيفة، والمحددة في المادة (٤٧) من اللائحة المشار إليها، والتي يدخل فيها



مدة الخبرة العملية التي تزيد على مدة الخبرة المطلوب توفرها لشغل الوظيفة المنقول إليها، وذلك وفقاً للشروط الواردة في المادة (٢٧) من اللائحة المشار إليها وهي ألا تقل المدد السابقة عن سنة، وأن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التي نقل إليها العامل، ويرجع في تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين بالشركة، وأن يتقدم العامل بطلب لحسابها، وأن يذكر مدة الخبرة العملية في نموذج الخدمة السابقة المعد لذلك.

واستعرضت الجمعية العمومية كذلك - ما جرى به إفتاؤها - من أن المشرع رعاية منه للمجنّد وهو يقوم بواجب من أقدس الواجبات الوطنية، وأشرفها وحتى لا يضار بتجنّده، عدّ خدمته العسكرية في مقام الخدمة المدنية وفي حكمها، واشترط المشرع في المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩، ألا يؤدي ذلك إلى أن يسبق المجنّد زميله في التخرج المعين معه في الجهة ذاتها، وهو ما يعني تعلق أحكامها بالمجنّدين المؤهلين، وعدم انطباقها على المجنّدين غير المؤهلين حتى لا يكونوا في مركز قانوني أفضل من المجنّدين المؤهلين، باعتبار أن الفئة الثانية وحدها ستقيد بقيد زميل التخرج بالنسبة إلى مدة التجنيد التي يدخل حسابها في الأقدمية، أو الخبرة، في حين تتحرر الفئة الأولى تماماً من هذا القيد، وتدخل بالتالي مدة التجنيد كاملة في الأقدمية، أو الخبرة بالنسبة إليها، وبناء عليه فإنه لا يجوز قانوناً ضم مدة الخدمة العسكرية والوطنية للعامل الذي يتم تعيينه دون مؤهل في المجال الزمني للعمل بحكم المادة المذكورة قبل تعديلها بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩، وأنه بموجب التعديل الذي أجراه المشرع بالقانون المذكور أخيراً - والذي بدأ العمل به من ٢٨/١٢/٢٠٠٩ - ساوى في المعاملة بين العاملين المؤهلين، وغير المؤهلين في حساب مدة الخدمة العسكرية، إدراكاً منه أن هذه التفرقة تمثل إخلالاً بمبدأ المساواة لاشتراكهما، وتماتلها في أداء الخدمة العسكرية والوطنية بما فيها مدة الاستبقاء بعد إتمام مدة الخدمة الإلزامية. وقد جاء نص هذه المادة في صيغتها المعدلة عامّاً مطلقاً فيما يتعلق بضم مدة الخدمة العسكرية الإلزامية بما فيها مدة الاستبقاء للمجنّد 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 أفرادها في غيبة ما يخصه، أو يقيده، فيستفيد منه العامل الذي تم تجنيده بمؤهل، أو بدون مؤهل، ومن باب أولى يستفيد منه العامل المؤهل أيّاً كانت درجة المؤهل الحاصل عليه (مؤهل عالٍ، مؤهل متوسط، أو مؤهل أقل من متوسط). كما أن حساب مدة التجنيد طبقاً للمادة المشار إليها يكون عند التعيين الأول فقط، فإذا ما عُين العامل في إحدى الوظائف ولم تحسب له مدة التجنيد،



ثم انتهت خدمته بها، أو نقل إلى وظيفة أخرى، أو دخل في سياق وظيفي آخر، فلا يجوز له في أي من هذه الحالات أن يطالب بإعادة حسابها.

واستعرضت الجمعية العمومية أيضًا، ما استقر عليه إفتاؤها من أن الشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها من شركات قطاع الأعمال العام، ويُطبَّق على المحامين العاملين بها أحكام قانون الإدارات القانونية بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه، وذلك إلى أن تصدر لائحة النظام الخاص لأعضاء الإدارات القانونية بها طبقًا للمادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه، والتي لم تصدر حتى تاريخه. وأن المشرع في قانون الإدارات القانونية في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه رعاية منه لاستقلال أعضاء الإدارات القانونية بهذه المؤسسات والهيئات والوحدات، وضمانًا لحيدتهم في أداء أعمالهم أفرد تنظيمًا خاصًا نظم فيه المعاملة الوظيفية لهم، إذ عين على سبيل الحصر الوظائف الفنية التي يشغلها أعضاء الإدارات القانونية، واشترط فيمّن يُعين في إحدى وظائف الإدارات القانونية أن تتوفر فيه الشروط المقررة في نظام العاملين المدنيين بالدولة، أو القطاع العام - حسب الأحوال - وأن يكون مقيّدًا بجدول المحامين المشتغلين، وأن يكون قد مضى على قيده بجدول المحامين المدة المبينة قرين كل وظيفة من الوظائف المشار إليها في المادة (١٣) من هذا القانون، ومن ثم فإن مدد القيد والاشتغال بالمحاماة التي اشترطتها هذه المادة لشغل وظائف الإدارات القانونية هي شرط أساسي تأهيلي يلزم توفره لشغل هذه الوظائف سواء عن طريق التعيين، أو الترقية، أو الندب، وإذا كان قانون الإدارات القانونية سالف البيان من قوانين التوظيف الخاصة التي تطبق أحكامه في خصوص النطاق الوظيفي المضروب له، وكان منطق التفسير يقبل استدعاء أحكام التوظيف العامة في النظام الخاص فيما لم يرد فيه حكم مخصوص، فإن ذلك مشروط بالألا يتضمن النظام العام أحكامًا تتعارض مع أحكام القانون الخاص، أو تتنافى مع مقتضاها، أو تتنافر مع مفادها، وذلك في ضوء أن قانون الإدارات القانونية أنف الذكر هو الأساس في تنظيم شؤون أعضاء ومديري الإدارات القانونية في المؤسسات والهيئات والوحدات المشار إليها، ومن ثمّ فلا يجوز الرجوع إلى أحكام القانون العام إلا فيما لم يتناوله القانون المذكور أولًا بالتنظيم، وبشرط ألا يتعارض مع أحكامه، أو يتنافى مع طبيعته الخاصة، كما أن تعيين أعضاء الإدارات القانونية وترتيب أقدمية المعيّنين قائم - وفقًا لقانون الإدارات القانونية - على ضابط واحد لا بديل له ولا استثناء عليه، وهو تاريخ القيد في نقابة المحامين، ومدة الاشتغال بالمحاماة والأعمال النظرية التي تحددها نقابة المحامين، ويجري ترتيب المعيّنين وفق هذا الضابط المعبر عن الطبيعة الخاصة التي أراد المشرع إضفاءها على الوظائف الفنية بالإدارات القانونية ليفرقهم بها عن غيرهم من العاملين



الخاضعين لقوانين التوظيف العامة وليقربهم، من أو يدخلهم ضمن وظائف ذوي الكادرات الخاصة. ولما كان حساب مدة الخدمة العسكرية طبقاً لنص المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه، وما يترتب على ذلك من حساب أقدمية افتراضية يتعارض مع الأحكام القانونية المنظمة لشئون أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون المذكور، بحسبان أن الأقدمية التي تقرها المادة (٤٤) لن تحسب في مدد القيد بجدول نقابة المحامين والتي تشكل شروطاً للتعين والترقية في الوظائف الفنية والإدارات القانونية على النحو المتقدم، الأمر الذي يغدو معه متعيناً القول بعدم جواز حساب مدة الخدمة العسكرية لأعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام هذا القانون، لما في ذلك من إخلال بنظامهم الوظيفي الذي اختصهم المشرع به وأراده - دون غيره - لهم.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها، من أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام، وشركات المساهمة، ومن بينها الشركة القابضة لمصر للطيران، والشركات التابعة لها، هي علاقة عقدية يحكمها القانون الخاص، بحسبان هذه الشركات من أشخاص القانون الخاص، فلا تُعدُّ القرارات الصادرة بشأنهم من السلطة المختصة بالشركة فيما يتعلق بالترقية، أو التعيين، أو غير ذلك قرارات إدارية، ومن ثم تخضع هذه العلاقة لأحكام القانون المدني، وقانون العمل، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص، ومن ثم يتعين الرجوع لهذه الأحكام، ومن ذلك أحكام المواد (١٢٢)، و(١٤٠)، و(١٤١) من القانون المدني - سائلة البيان - والتي يبين منها أنه يحق لتلك الشركات العدول عن قرارات الترقية، أو التعيين التي تصدرها بشأن العاملين بها ثم يتكشف بطلانها، وذلك خلال ثلاث سنوات من تاريخ العلم بالبطلان، أو خلال خمسة عشر عاماً من تاريخ صدور هذه القرارات، أما التسويات التي تتم لهؤلاء العاملين بهذه الشركات بالمخالفة لأحكام القانون، فتطبق عليها مدة التقادم الطويل (خمس عشرة عاماً) من تاريخ إجرائها، ومن ثم فإن هذه التسويات لا تكتسب أية حصانة تعصمها من التعديل، أو الإلغاء إلا باكتمال هذه المدة، كما أن أحقية هؤلاء العاملين في تسوية أوضاعهم الوظيفية، بما في ذلك ضم مدد الخبرة، أو المعاملة بالمؤهل الأعلى من مؤهل التعيين تسقط أيضاً بمضي مدة التقادم الطويل المشار إليها إذا لم يطالب بها صاحب الشأن خلال تلك المدة.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، أنه بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (١٣٧) لسنة ٢٠٠٢ تم تحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تسمى "الشركة القابضة لمصر للطيران" تخضع لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه، وتتبعها الشركات المنصوص عليها في هذا القرار، والذي نص كذلك على نقل العاملين بمؤسسة مصر للطيران إلى الشركة القابضة المشار إليها، والشركات التابعة لها



بذات أوضاعهم الوظيفية، وأجورهم، وبدلاتهم، وإجازاتهم، ومزاياهم بجميع أشكالها المختلفة مع الاستمرار في تطبيق الأنظمة الوظيفية التي تحكمهم إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة طبقاً للمادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام، وتنفيذاً لذلك قامت الشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها بوضع لوائح نظام العاملين بها والتي اعتمدت من وزير الطيران المدني، ونظمت هذه اللوائح أحوال هؤلاء العاملين من حيث ترقيةاتهم، وأجورهم، والبدلات، والحوافز، والعلاوات المقرر لهم، وجميع شئونهم الوظيفية والمالية الأخرى، وخولت مجلس إدارة الشركة وضع قواعد وإجراءات ترقية العاملين وفقاً لأهمية الوظيفة التي تجرى عليها الترقية. وحددت نسب الترقيات إلى الوظائف العليا، وشروطها، وضوابطها، وحساب مدد الخبرة، وقواعد نقلهم، ومن ثم فإن ما تضمنته هذه اللوائح من أحكام، وضوابط بشأن كل ما يتعلق بشئون العاملين بهذه الشركات بما في ذلك ترقيةاتهم، ورواتبهم، ومكافآتهم تكون هي الواجبة التطبيق عليهم، ما دام مناط أعمالها قد توفر. ومن بين الأحكام التي تضمنتها هذه اللوائح ما تنص عليه المادة (٥٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران من أن يمنح العامل بالشركة الذي يحصل أثناء خدمته على مؤهل أعلى من المؤهل الذي عُين به علاوة تشجيعية، وذلك بغية العلاوة الدورية المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل وقت حصوله على المؤهل حتى لو تجاوز بها نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة، وطبقاً لنص هذه المادة، فإنه يشترط لاستحقاق هذه العلاوة أن يكون العامل معيئاً أصلاً بمؤهل، ثم يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى منه، فإذا كان معيئاً بغير مؤهل، وحصل على مؤهل بعد التعيين، فلا يتوفر فيه مناط الاستفادة منها، دون حاجة بالعلة من وراء هذا النص، وهي الارتقاء بالمستوى العلمي للعامل، إذ إنه لا يجوز الرجوع إلى العلة من النص إلا في حال غموض عبارته، أما إذا كان النص واضحاً، فيمتنع البحث عن العلة منه التزاماً بالقواعد الأصولية في التفسير التي تقضى بأنه لا اجتهاد مع صراحة النص.

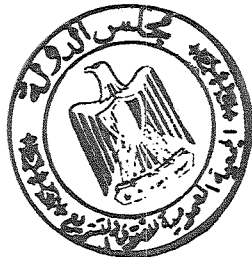
واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم كذلك، أن لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية خلت من النص على جواز تسوية حالات العاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهل أعلى من مؤهل التعيين بالمؤهلات الأعلى التي حصلوا عليها، وكل ما أجازته اللائحة في هذه الحال، هو منحهم علاوة تشجيعية طبقاً لنص المادة (٥٢) منها. ولا ينال من ذلك الاستناد إلى ما تضمنته المادة (٨) من اللائحة من أن من بين اختصاصات لجنة شئون العاملين بالشركة التي حددتها هذه المادة، النظر فيما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه على اللجنة من موضوعات، وهو ما يتيح لها تسوية حالات العاملين بالشركة بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة، إذ إن ذلك مردود بأن رئيس مجلس إدارة الشركة لا يملك أن يعهد إلى لجنة شئون العاملين



النظر فى موضوعات لا تجيزها لائحة نظام العاملين المعمول بها، لما ينطوى عليه ذلك من خروج على أحكام هذه اللائحة، وهو ما لا يجوز التزاماً بمبدأ الشرعية الموضوعية والذى يقضى بأنه مادام جرى وضع قاعدة لائحية معينة، فلا يجوز مخالفتها، أو الخروج عليها.

وترتيباً على كل ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته الأول، السيد/ ماهر حامد محمد من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران تم تعيينه ابتداء بدون مؤهل، وأنه حصل على مؤهل الإعدادية بعد التعيين، فمن ثم لا يستحق العلاوة التشجيعية المقررة في المادة (٥٦) من لائحة نظام العاملين بالشركة، باعتبار أن مناط الاستفادة من حكمها أن يكون العامل معيئاً أصلاً بمؤهل، ثم يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى منه، الأمر غير الحاصل بالنسبة إلى المعروضة حالته.

وفيما يخص المعروضة حالته الثاني السيد/ شعبان عبد الفضيل عبد الكريم من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، فلما كان الثابت أنه حصل على دبلوم مدارس الثانوية الفنية الصناعية (مؤهل متوسط) عام ١٩٩٠، وبالرغم من ذلك عُنِيَ بتاريخ ١٦/٣/١٩٩٦ بدون مؤهل بوظيفة "حرفى مساعد حراس أمن" من الدرجة السادسة بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية، وتدرج في وظائف تلك المجموعة حتى شغل وظيفة "حارس أمن ثان" بالدرجة الرابعة في ٣٠/٦/٢٠٠٧، وبناء على الإعلان الداخلي رقم (٨٩) لسنة ٢٠١٠ الذى تقدم له المعروضة حالته صدر الأمر الإداري رقم (٥٦١) لسنة ٢٠١١ بإنهاء خدمته في وظيفة "حارس أمن ثان" بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بدءاً من ٢٦/٧/٢٠١١، وتعيينه بالمؤهل المتوسط الذى كان يحمله في وظيفة "فنى رابع أمن" من الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية للوظائف الفنية المساعدة (١/ب) المعلن عنها، وذلك بدءاً من ٢٧/٧/٢٠١١ مع حساب مدة خبرة ثلاث سنوات لترد أقدميته في هذه الوظيفة لتكون ٢٧/٧/٢٠٠٨ وهو ما يُعدُّ نقلاً من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية أخرى، طبقاً لحكم المادة (٥٩) من لائحة نظام العاملين بالشركة، وأنه بناء على ذلك صدر قرار رئيس مجلس إدارة الشركة رقم (٥٢٤) لسنة ٢٠١٢ بتاريخ ٩/٥/٢٠١٢ بضم مدة الخدمة العسكرية بالمؤهل المتوسط له، ومقدارها سنتان وشهر وخمسة وعشرون يوماً، ليصبح تاريخ تعيينه في الوظيفة المشار إليها ٢/٦/٢٠٠٦، ومن ثم يكون قرار ضم مدة الخدمة العسكرية له، وقع مخالفاً لأحكام قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه، نزولاً على ما سبق بيانه من أن ضم مدة الخدمة العسكرية يكون بمناسبة الالتحاق بالوظيفة ابتداءً، وليس فى مناسبة نقل العامل من وظيفة إلى أخرى. وفيما يتعلق بالقرار رقم (٨٠) لسنة ٢٠١٣ الصادر بتسوية حالته الوظيفية، وذلك بتعديل الأقدمية



والترقية ليصبح تاريخ تعيينه في الدرجة السادسة بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية هو ١٩٩٥/٦/١٥ بدلاً من ١٩٩٦/٣/١٦ ورد أقدميته في جميع الوظائف التي شغلها حتى وظيفة " فني رابع أمن" من الدرجة الرابعة بالمجموعة النوعية للوظائف الفنية المساعدة ١/ب المشار إليها لتكون ٢٠٠٧/٧/٢٧ بدلاً من ٢٠٠٨/٧/٢٧، فإنه أيًا ما كان الرأي بشأن مدى صحة هذه التسوية، فإن حق المعروضة حالته فيها قد سقط بمضي مدة التقادم الطويل، ومقدارها خمسة عشر عامًا، بحسبان أنه عُنِّي ابتداء بتاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ وتم إجراء هذه التسوية بالقرار المذكور عام ٢٠١٣، وقد خلت الأوراق مما عساه أن يفيد أنه اتخذ من الإجراءات ما يقطع مدة التقادم المذكورة قانونًا، ومن ثم تكون هذه التسوية غير مشروعة، مما يتعين معه اعتبار تاريخ شغله للوظيفة المذكورة أخيرًا هو ٢٠٠٨/٧/٢٧، وحساب المدة البينية اللازمة للترقية إلى الوظيفة التي تلوها مباشرة، وهي وظيفة "فني ثالث أمن" من الدرجة الثالثة بالمجموعة النوعية للوظائف الفنية المساعدة ١/ب منذ ذلك التاريخ. ولما كانت هذه المدة هي خمس سنوات، طبقًا للمادة (٤٧) من لائحة نظام العاملين بالشركة، فمن ثم لا يجوز ترقيته إلى هذه الوظيفة قبل ٢٠١٣/٧/٢٦، وإذ صدر القرار رقم (٨٣٤) لسنة ٢٠١٣ بترقيته إليها بدءًا من ٢٠١٣/٦/٣٠ فإن هذا القرار يكون هو الآخر غير مشروع لعدم استيفاء المعروضة حالته المدة المقررة للترقية، وبمراعاة أن التسويات والترقيات التالية للترقية والتسوية المشار إليهما والتي بنيت عليهما قد أصابها العوار ذاته، باعتبار أن ما بني على باطل فهو باطل.

وفيما يخص المعروضة حالتها الثالثة/ جارنييه جبريل أريبيان، من العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية، فلما كان الثابت من الأوراق أنها عُنِّي بتاريخ ١٩٩٤/٨/٢٩ بمؤهل الثانوية العامة (مؤهل متوسط) على وظيفة "مضيف جوي رابع" من الدرجة الرابعة - على الرغم من أنها كانت تحمل مؤهلًا عاليًا منذ عام ١٩٩٣ "بكالوريوس تجارة" - ثم جرى تعديل أقدميتها لتصبح ١٩٩٢/٨/٢٩ بعد ضم سنتين مدة خبرة مكتسبة ثانوية عامة"، ووقيت إلى وظيفة "مضيف جوي ثالث" من الدرجة الثالثة" في ١٩٩٨/٨/٢٣، كما تم ترقيتها إلى وظيفة "مضيف جوي ثانٍ" من الدرجة الثانية" في ٢٠٠٨/٦/٣٠، وإذ جرى الاعتراف بمؤهلها العالي الذي كانت تحمله قبل التعيين بناء على توصية من لجنة شئون العاملين بالشركة الصادرة في ٢٠١١/٩/٨، المعتمدة من رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة في ٢٠١١/٩/١٩ بعد مراعاة الالتزام بمضي سنة من تاريخ التعيين، وتم بناء عليه تسوية حالتها ورد أقدميتها في وظيفة من الدرجة الثالثة لتصبح ١٩٩٥/٨/٢٩ بدلاً من ١٩٩٨/٨/٢٣ وفي وظيفة من الدرجة الثانية لتصبح ٢٠٠٥/٦/٩ بدلاً من ٢٠٠٨/٦/٣٠ ثم رُقِّيت إلى وظيفة "مضيف جوي أول" من الدرجة الأولى بالقرار رقم (٦٨٨) لسنة ٢٠١١ الصادر في ٢٠١١/٩/١٩ وإلى درجة كبير مضيفين "مدير عام" في ٢٠١٣/٦/٣٠، - جرى هذا الاعتراف، وتسوية حالتها - وذلك بعد انقضاء أكثر من خمسة عشر عامًا





على تاريخ تعيينها الفعلي بالمؤهل المتوسط، ومن ثم يكون حقها في تسوية حالتها بالمؤهل العالى سقط بالتقادم الطويل، إعمالاً لما سبق بيانه من أن حق العامل في تسوية حالته الوظيفية شأنه شأن أي من الحقوق والالتزامات الأخرى يخضع لأحكام التقادم المنصوص عليها في القانون المدني، هذا فضلاً عن أن لائحة نظام العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية - والتي تنظم الشئون الوظيفية للمعروضة حالتها - قد خلت من أي نص يجيز إعادة تعيين العامل بالشركة، أو تسوية حالته بالمؤهل الأعلى الذي يحمله، أو الذي يحصل عليه أثناء الخدمة، مما يتعين معه عدم الاعتداد بتلك التسوية والاستمرار في معاملتها الوظيفية بالمؤهل المتوسط الذي عينت به ابتداءً (الثانوية العامة) وتدرج ترقياتها، وراتبها على هذا الأساس.

وفيما يتعلق بالمعروضة حالتها الرابع والخامس السيدان/ أيمن أحمد محمد، وعبد ربه مصطفى عبد ربه مخيمر، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، فلما كان الثابت من الأوراق أن كلاً منهما حاصل على مؤهل متوسط (ثانوية صناعية)، وأنه تم التعاقد مع أولهما في ٢٠٠٠/١١/١ ومع ثانيهما في ٢٠٠٠/١٢/٢ وتم تثبيتهما بهذا المؤهل من خلال تعيين كل منهما على وظيفة من الدرجة الرابعة الفنية المساعدة بتاريخ ٢٠١١/٢/١٠ بعد العمل بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه، وذلك بعد أداء مدة الخدمة العسكرية والوطنية بالمؤهل الذي حصل عليه، ومن ثم ينطبق عليهما حكم المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه، ويحق لهما - تبعاً لذلك - ضم مدة خدمتهما العسكرية على النحو سالف البيان.

وفيما يخص المعروضة حالته السادس السيد/ السيد حسين يوسف محمد حفني، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، فلما كان الثابت من الأوراق أنه ولئن كان من المجندين المؤهلين حيث أدى الخدمة العسكرية بالمؤهل العالى الحاصل عليه عام ٢٠٠٤ (ليسانس حقوق)، بيد أنه تم التعاقد معه بتاريخ ٢٠٠٩/١٢/١٠ بمؤهل أقل من المتوسط (شهادة الأعدادية) وتم تثبيته بهذا المؤهل، وليس بالمؤهل العالى، بتاريخ ٢٠١١/٢/١٠ على وظيفة من الدرجة الثالثة الحرفية، بعد العمل بالقانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه، وذلك بعد أداء مدة الخدمة العسكرية والوطنية بالمؤهل العالى الحاصل عليه، ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة (٤٤) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية المشار إليه، ويحق له - تبعاً لذلك - ضم مدة خدمته العسكرية على النحو سالف الذكر.

أما بالنسبة إلى المعروضة حالته السابع السيد/ محمد راغب عبد الهادي، من العاملين بشركة مصر للطيران للخدمات الطبية، ويشغل وظيفة محام ثالث، والذي ضمت له مدة خدمته العسكرية بموجب قرار رئيس مجلس إدارة الشركة



القابضة لمصر للطيران رقم (٥٢٤) لسنة ٢٠١٢، فلما كان الثابت أنه من الخاضعين لأحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه، فمن ثم لا يجوز له ضم مدة خدمته العسكرية.

## لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى:

أولاً: عدم أحقية السيد/ ماهر حامد محمد، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، في الحصول على العلاوة التشجيعية.

ثانياً: عدم أحقية السيد/ شعبان عبد الفضيل عبد الكريم، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، في ضم مدة الخدمة العسكرية، طبقاً لما تم بالقرار رقم (٥٢٤) لسنة ٢٠١٢، وعدم مشروعية تسوية حالته الوظيفية بالقرار رقم (٨٠) لسنة ٢٠١٣، وكذلك عدم مشروعية القرار رقم (٨٣٤) لسنة ٢٠١٣ الصادر بترقيته.

ثالثاً: عدم أحقية السيدة/ جارينية جبريل أرابيان، من العاملين بشركة مصر للطيران للخطوط الجوية، في تسوية حالتها بالمؤهل العالي الذي حصلت عليه قبل التعيين، وعدم مشروعية القرار رقم (٦٨٨) لسنة ٢٠١١ الصادر بترقيتها.

رابعاً: أحقية كل من السادة/ أيمن أحمد محمد، وعبد ربه مصطفى عبد ربه مخيمر، والسيد حسين يوسف محمد حنفي، من العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران، في ضم مدة خدمتهم العسكرية. خامساً: عدم أحقية السيد/ محمد راغب عبد الهادي، من العاملين بشركة مصر للطيران للخدمات الطيبة، في ضم مدة خدمته العسكرية. وذلك كله على التفصيل السابق.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ١٦ / ٥ / ٢٠١٨

رئيس

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

م. م. م. م. م.

المستشار/

يحيى أحمد راغب دكروري  
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



رئيس

المكتب الفني

م. م. م. م. م.

المستشار/

مصطفى حسين السيد أبو حسين  
نائب رئيس مجلس الدولة