

رقم التبليغ :	٩٧٥
بتاريخ :	٢٠٠٦/١٢/١٦

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٥٧٠

السيد الدكتور / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٥١٩٦ بتاريخ ٥/١٢/٢٠٠٥، الموجه إلى إدارة الفتوى لوزارة التجارة والصناعة، بشأن مدى أحقية مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات والمؤسسات العامة - الخاضعين للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ - في صرف حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥.

و-حاصل الوقعات - حسبما يبين من الأوراق- أنه ورد للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاب الجهاز التنفيذي للهيئة العامة لتنفيذ المشروعات الصناعية والتعدينية رقم ٦١ بتاريخ ١٠/٧/٢٠٠٥، و كتاب المركز القومي للبحوث التربوية رقم ٣٧٦ بتاريخ ٢٨/٩/٢٠٠٥، وكتاب جامعة حلوان رقم ٢٣٧٨ بتاريخ ٢٨/٨/٢٠٠٥ بشأن مدى أحقية كل من: ١- مصطفى يوسف محمد ٢- أمين محمد إسماعيل ٣- على عبد العاطي محمد، المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية، الحاصلين على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا من كلية الحقوق المعادلين لدرجة الماجستير، و وضعت عنهم تقارير كفاية بمرتبة جيد من إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل، في صرف حافز الأداء المتميز طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥. و إذ ثار خلاف في الرأي بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة حول مدى اندراج مديري وأعضاء الإدارات القانونية المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في عداد المعاملين بكادرات خاصة، و أثر ذلك على أحقيتهم في الحافز المذكور، فقد طلب الجهاز الرأي فيه من إدارة الفتوى المشار إليها، التي قامت بعرضه على اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، فارتأت بجنستها المعقودة في ٨/٢/٢٠٠٦ عرضه على الجمعية العمومية للأهمية والعمومية.



و نفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى و التشريع، بجلستها المعقودة في ٦ من ديسمبر سنة ٢٠٠٦ م، الموافق ١٥ من ذى القعدة سنة ١٤٢٧ هـ، فاستبان لها أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ يصدر قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة و الهيئات العامة والوحدات التابعة لها، ينص في المادة (١) على أن " تسرى أحكام القانون المرافق على مديري و أعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة و الهيئات العامة و الوحدات التابعة لها ". و أن قانون الإدارات القانونية بالهيئات و المؤسسات العامة و الوحدات التابعة لها ينص في المادة (١٠) منه على أن " يخضع لنظام التفتيش و تقارير الكفاية، كافة مديري و أعضاء الإدارات القانونية فيما عدا شاغلي وظيفة [مدير عام إدارة قانونية] و يجب أن يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين. و تقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية : "ممتاز_ جيد_ متوسط_ دون المتوسط_ ضعيف ". و ينص في المادة رقم (١٧) منه على أن " تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة لشئون مديري و أعضاء الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون في نطاق الوزارة من خمسة أعضاء بينهم ثلاثة على الأقل من أقدم مديري أو أعضاء الإدارات القانونية بالجهات التابعة للوزارة . و تختص هذه اللجنة فضلا عن الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون بإبداء الرأي في الهياكل الوظيفية و جداول و تقارير الكفاية الخاصة بمديري و أعضاء الإدارات القانونية التي تضعها إدارة التفتيش الفنى المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا القانون... ". و ينص في المادة (٢٤) منه على أن " يعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون، بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال و كذلك باللوائح و النظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية . "

و استبان للجمعية العمومية أيضا أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ينص في المادة (١) منه على أن " يعدل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون و تسرى أحكامه على :



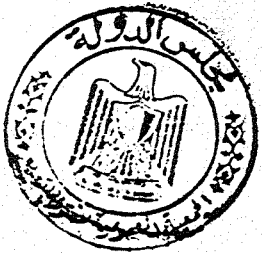
١ - ٢ ٣ - ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة مما نصت عليه هذه القوانين والقرارات " . و ينص في المادة (٥٠) منه على أن " تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء، على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها، وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز بفئات موحدة وبصورة جماعية كلما سمحت طبيعة العمل بذلك وأن يرتبط صرفها بمستوى أداء العامل والتقارير الدورية المقدمة عنه " . و ينص في المادة (٥٢) منه على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى و لو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة و ذلك طبقاً للأوضاع التي تقرها و بمراعاة ما يأتي : كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية " .

وأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، ينص في المادة الأولى منه على أن " تمنح علاوة تشجيعية للمعاملين بأحكام القاتونين رقمي ٤٧ ، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليهما الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا كما يمنح العامل علاوة تشجيعية أخرى إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها " و ينص في المادة الخامسة منه على أنه " لا تسرى أحكام هذا القرار على المعاملين بكادرات خاصة " . هذا في حين ينص قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها، في المادة الأولى منه على أن " يمنح العاملون



الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها والعاملون الحاصلون على درجة الماجستير أو ما يعادلها حافزاً للأداء المتميز يرتبط صرفه بالتميز بالكفاءة والانضباط والالتزام فى العمل وتوافر المهارة فى الأداء للواجبات والمسئوليات وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع الجهة من المواطنين والمستثمرين"، وينص فى المادة الثانية على أن " يمنح الحافز بالفئات التالية : ٢٠٠ جنيه شهرياً للحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها. ١٠٠ جنيه شهرياً للحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها. " . وينص فى المادة الرابعة منه على أنه " ٠٠٠٠ لا يجوز الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التى تقررها السلطة المختصة لذات الغرض [الحصول على درجة الدكتوراه أو الحصول على درجة الماجستير] أيا كان نوعها " . وينص فى المادة الخامسة منه على أن " يضع وزير الدولة للتنمية الإدارية ضوابط استحقاق الحافز وأحوال تخفيضه والحرمان منه"، بينما ينص فى المادة السادسة منه على أن " لا تسرى أحكام هذا القرار على العاملين بكادرات خاصة "

و استبان للجمعية العمومية كذلك أن وزير الدولة للتنمية الإدارية أصدر القرار رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه، وقد نص هذا القرار فى المادة الأولى منه على أن " يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه على العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها أو درجة الماجستير وما يعادلها الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة". ونص فى المادة الثانية منه على أنه " يشترط لمنح الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ الآتى: ١- أن يكون العامل حاصلاً على مؤهل علمى من درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها مما يصدر بتحديد قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات ٢- أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمى المطلوب فى بطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها العامل حال استحقاقه الحافز أو يكو: متصلاً بطبيعة العمل القائم به أو فى المجالات



المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية . ٣- أن يكون العامل منتظماً في ممارسة عمله، مساهماً في إنجازات الوحدة وفي رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزة وإظهار الكفاءة والقدرة والانضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين . " ونص في المادة الثالثة منه على أنه " مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار يكون استحقاق الحافز على النحو التالي : ١- يستحق الحافز كاملاً من حقق أداءً متميزاً بأن حصل على تقارير كفاية بتقدير [امتياز] عن الثلاث سنوات السابقة من خدمته - ما لم تكن مدة خدمة العامل أقل من الثلاث سنوات فيعد بتقارير الكفاية عن سنوات خدمته القائمة - وفي جميع الأحوال يتعين ألا يكون قد توقع عليه أية جزاءات ويكون قد ساهم في توفير المال العام أو تحسين الخدمات أو إثراء العمل بمقترحات التطوير أو المساهمة في رفع كفاءة التدريب الداخلي أو نشر المعارف العلمية والإدارية بين زملائه . ٢- ٣-

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم، وعلى ضوء مما انتهت إليه في إفتاء سابق، أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو الشريعة العامة في شئون العاملين، لأنه يمثل الوعاء العام الذي تدرج فيه كافة نظم الوظائف، بحيث يمثل في الحقيقة شروط وكيفية شغل الوظيفة العامة بإطلاق أيا كانت، وتحديد الدرجات المالية التي تدرج فيها كافة أنواع الوظائف على اختلاف طبائع العمل بها، كما يحدد واجباتها وكيفية شغلها وانتهاء الخدمة الوظيفية فيها. وبصفة عامة ينظم الوظيفة العامة، أيا كان تحديد مضمون هذه الوظائف، وأيا كان نوعها. فهو يشمل بصفة عامة أنواع الوظائف، فلا أثر للفروق بينها على تنظيمه القانوني لها. أما الكادر الخاص فهو إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة، تقتضى تأهيلاً خاصاً، لا تشغل إلا بمن تتوافر فيه. وتطغى طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها، بحيث تدمغه بطابعها، وتسبغ هذا الطابع على ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه، وينتهي بإدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تتلاشى الأولى، ولا نكون أمام درجات مالية تدرج تحتها الوظائف، وإنما أمام وظائف تحدد لها مربوطات مالية، قد تنفق مع ما هو مقرر بدرجات القانون العام وفنائه أو تخالفه. وليس هذا الاتفـاق



أو الاختلاف بذاته هو الذى يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر، وإنما الذى يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذى يصدر عن طبيعة عمل الوظيفة، فيفرض طبيعته وآثاره على تنظيمها القانوني.

ولما كان ذلك، وكان المشرع عدد الكادرات الخاصة في القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٣، بما يفيد الكشف عن هذه الطبيعة الخاصة والإطار القانوني المتميز لهذه الكادرات، دون أن يرد من بينها قانون الإدارات القانونية في المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣. وباعتبار أن مديري وأعضاء الإدارات القانونية بهذه المؤسسات والهيئات العامة والوحدات يسرى عليهم جدول المرتبات المرفق بكل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، وقانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، بحسب الأحوال. ومن ثم فإن هؤلاء المديرين والأعضاء لا يعدون من العاملين بكادر خاص، وإنما هم من المخاطبين بنظام وظيفي خاص، وضعه المشرع رعاية منه لاستقلالهم، وضماناً لحيدتهم في أداء أعمالهم، وفيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا النظام يتعين استدعاء أحكام التوظيف العامة التي يقررها نظام العاملين أو لائحة شئون العاملين المطبقة، الرقطة ألا يتضمن النص العام أحكاماً تتعارض مع أحكام القانون الخاص أو تتنافى مع مقتضاها وتتأخر مع مفادها. وهو ما أكدته المادة (٢٤) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالف الذكر. وإذا وردت أحكام هذا القانون خلواً من أية أحكام تنظم منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم حوافر مادية أو معنوية، أو منحهم علاوات تشجيعية لقاء الحصول على مؤهلات أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة. ومن ثم فإنه يتعين تطبيق الأحكام التي يتضمنها النظام الوظيفي العام في هذا الشأن عليهم، وما يصار تنفيذاً له من لوائح أو قرارات، ومن ذلك قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ و ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ سالف الذكر. وهو ما يكفل المساواة في المعاملة بينهم وبين غيرهم من العاملين في ذات الجهة.

ولا حاجة في ذلك بالقول بتعارض منح العلاوة التشجيعية المنصوص عليها في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢، وحافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ لمديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليهم، وكفالة الاستقلال والحيدة في مواجهة السلالة المختصة بالجهات التي يعملون بها، والتي من أجلها أصدر المشرع قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، إذ أن



الأساس في منح العلاوة التشجيعية هو حصول مدير الإدارة أو العضو على مؤهل أعلى من الدرجة الجامعية الأولى أثناء الخدمة، يكون متصلاً بعمل الوظيفة ويرجع في تقدير مدى اتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة إلى لجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية المنصوص عليها في المادة (١٧) من القانون المذكور، وهي لجنة مستقلة في تشكيلها وقراراتها عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية، كما أن الأساس في منح حافز الأداء المتميز، هو اقتران حصول مدير الإدارة القانونية أو العضو على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها، في مجال متصل بطبيعة عمله بتميز مستوى أدائه، وحصوله على تقدير كفاية بدرجة ممتاز، وهي أعلى مراتب كفاية أعضاء الإدارات القانونية التي قررها القانون، وتقدير مدى اتصال المؤهل الأعلى بعمل الوظيفة التي يشغلها مدير أو عضو الإدارة القانونية منوط، طبقاً لما أنف ذكره، بلجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية المشار إليها، هذا في حين يتم تقدير كفاية كل منهما بعيداً عن السلطة المختصة بالجهة الإدارية، وذلك بمعرفة إدارة التفتيش الفني بوزارة العدل المشكلة بموجب المادة (٩) من القانون المذكور. وبناء عليه فإنه ليس ثمة من تعارض بين منح مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها العلاوة التشجيعية وحافز الأداء المتميز المشار إليهما، والاستقلال والحيدة في أداء أعمالهم.

وفيما يتعلق بكيفية تطبيق كل من القرارين المشار إليهما على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات والهيئات والوحدات سالفه الذكر، في حالة توافر الشروط المقررة لذلك في كل منهما، فقد استقر إفتاء الجمعية العمومية على أن حافز الأداء المتميز المنصوص عليه في قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥، ليس من جنس العلاوة التشجيعية المقررة لحصول العامل على مؤهل علمي أعلى من الدرجة الجامعية الأولى، والتي لا ترتبط في أصل تقريرها بمستوى أدائه، طبقاً لما ينص عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢، الصادر استناداً للمادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، كما أنها ليست من جنس الحوافز المادية والمعنوية التي يجري منحها، بقرار من السلطة المختصة، وليس بقرار من رئيس مجلس الوزراء استناداً للمادة (٥٠) من القانون ذاته، 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 هذا الحافز، لم يصدر استناداً إلى أي من هاتين المادتين انفراداً، وإنما مزج بينهما بلوغاً



إلى استحداث حكم جديد لم يجز به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، و لا تجد الجمعية العمومية له سنداً منه، اجتزأ فيه ذلك القرار، دون مسوغ مقبول، الشرط الأول لاستحقاق حافز الأداء المتميز، و هو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها، 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 العلمى أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم، نزولاً على صحيح حكم هذه المادة. وترتيباً على ذلك، وأياً ما كان وجه الرأى في صحة الأساس الذى يرتكز عليه قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه، فإنه و قد حظر الجمع بين حافز الأداء المتميز و بين العلاوات و المكافآت التى تقررها السلطة المختصة لغرض الحصول على الماجستير أو الدكتوراه، يكون قد حظر الجمع بين هذا الحافز و العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢، و التى يحصل عليها مديرو و أعضاء الإدارات القانونية ، وذلك بالنظر إلى أن هذا القرار يتفق فى مناط منح العلاوة التى يقررها، و هو الحصول على الدكتوراه أو الماجستير أو ما يعادلها مع جانب من مناط استحقاق حافز الأداء المتميز المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء آنف الذكر حسبما سبق بيانه. وبالتالي فإن أعمال هذا الحظر، فى ضوء من هذا التداخل يكون بتجنب الازدواج فى هذا المنح أو الاستحقاق، فى حدود منطقة التداخل بين المنطقتين، والمنحصرة لزوماً فيما يقابل فئة العلاوة التشجيعية التى يجرى منحها، طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢.

ولما كان الحق فى تقاضى العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى القرار رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ آنف الذكر يتسم بالثبات والاستمرار لثبات مناط استحقاقها بعد تحققه، فلا تخضع لمنع أو تخفيض، على خلاف الحال بالنسبة إلى حافز الأداء المتميز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥، والذى ولئن كان يمنح بفئة مالية أعلى إلا أنه يمكن أن يخضع للمنع والتخفيض بحسب مدى توافر شروط استحقاقه، ومن بين هذه الشروط، طبقاً لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥، أن يكون تقدير كفاية العامل الحاصل على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها بمرتبة [امتياز]. لذلك يكون من المتعين، إعمالاً لحكم حظر الجمع المشار إليه، خصم فئة العلاوة التشجيعية من حافز الأداء المتميز فى حالة استحقاقه، كاملاً أو منقوصاً.



ولما كان ما تقدم، و كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتهم قد وضعت عنهم تقارير كفاية بمرتبة جيد من إدارة التفتيش الفنى بوزارة العدل، فإنه يكون قد تخلف في شأنهم أحد الشروط التى استلزمها المادة الثالثة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية المشار إليه لاستحقاق حافز الأداء المتميز وهو الحصول على درجة كفاية بمرتبة ممتاز، طبقا لما سبق ذكره، ومن ثم تنفى أحقيتهم في صرف هذا الحافز.

ولا يغير من ذلك، ما سبق أن ذهبت إليه لجنة شئون مديرى وأعضاء الإدارات القانونية بوزارة العدل، من أن تقدير كفاية عضو الإدارة القانونية بدرجة [جيد] تعادل مرتبة [ممتاز] التى تمنح للعاملين المدنيين بالدولة، لتصادم هذا الرأى وصريح حكم المادة (١٠) من قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها المشار إليه، التى جعلت من بين درجات تقدير كفاية أعضاء الإدارات القانونية درجة [ممتاز] ودرجة [جيد]، ومن ثم فإن أى منها لا يعادل الأخرى، وفي القول بغير ذلك افتتات على إرادة المشرع، هذا بالإضافة إلى تعارض هذا القول الذى لا سند له قانوناً وصريح المادة الثالثة من قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية سالف الذكر.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية مديرى وأعضاء الإدارات القانونية المعروضة حالتهم، الخاضعين لأحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها سالف الذكر لحافز الأداء المتميز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٥، لعدم استيفائهم الشروط المقررة لاستحقاق هذا الحافز، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

تحريراً فى ١٦ / ١٢ / ٢٠٠٦

المستشار / نبيل ميردم

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



//م