

بسم الله الرحمن الرحيم



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

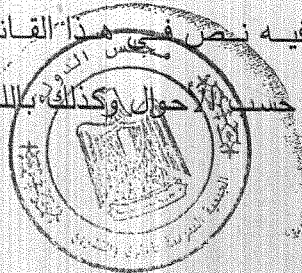
رقم التبليغ:	٣٤٤
بتاريخ:	٢٠١٩/ ٣ / ١٤

ملف رقم: ٢٠٣٧/٤/٨٦

### السيد الدكتور/ رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للأرصاء الجوية

تحية طيبة، وبعد

فقد اطلعنا على كتابيكم رقمي: (٣٣٤) المؤرخ في ٢٤/١/٢٠١٧، و(١٩٦) المؤرخ في ١٨/٦/٢٠١٧ الموجهين إلى إدارة الفتوى لوزارات النقل والطيران المدني والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بشأن مدى أحقية مدير عام الإدارة القانونية بالهيئة العامة للأرصاء الجوية في الحصول على العلاوة التشجيعية. وإذ عرض الموضوع على إدارة الفتوى فقد أعدت فيه تقريراً بالرأى القانوني وأحالته إلى هيئة اللجنة الثالثة لقسم الفتوى، وقررت اللجنة إحالته إلى الجمعية العمومية لما له من أهمية وعمومية. ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١٣ من فبراير عام ٢٠١٩م، الموافق ٨ من جمادى الآخرة عام ١٤٤٠هـ؛ فتبين لها أن المادة (١) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون 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 (١٠) من القانون ذاته تنص على أن: "يخضع لنظام التفتيش وتقارير الكفاية، كافة مديري وأعضاء الإدارات القانونية فيما عدا شاغلي وظيفة "مدير عام إدارة قانونية"، ويجب أن يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين، ونقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية: "ممتاز..."، 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".



وتبين للجمعية العمومية أيضًا أن المادة (٥٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والمعدلة بموجب القانون رقم (١١٥) لسنة ١٩٨٣ - قبل إلغائه بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ - كانت تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقًا للأوضاع التي تقررها وبمراعاة ما يأتي: ١- أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين. وأن يكون قد بذل جهدًا خاصًا أو حقق اقتصادًا في النفقات أو رفعًا لمستوى الأداء. ٢-... ٣-...".

وأن المادة (الأولى) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية تنص على أن: "يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسرى أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك"، وأن المادة (الثانية) منه تنص على أن: "يلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق". وأن المادة (٢٥) من القانون المشار إليه تنص أن: "تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها... ويكون تقويم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفاء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف. وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقويم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولًا للمنحني الطبيعي للأداء.."، وتنص المادة (٢٦) منه على أن: "تعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بصورة من تقرير تقويم أدائه بمجرد اعتماده من السلطة المختصة... ويكون تظلم الموظفين شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية من التقارير المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة...". وأن المادة (٣٨) منه تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥%) من أجره الوظيفي، وذلك طبقًا للشروط الآتية: ١- أن تكون كفاية الموظف قد حددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العاملين الآخرين...".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم -وعلى ما جرى به إفتاؤها- أن 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 العاملين الآخرين، 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 خاصًا بالنظام بتقدير الكفاية،



حيث لا مجال لمنح هذا التقدير إلا لمن هو خاضع لهذا النظام. لذا فإن غير الخاضع له يكون مستبعداً قانوناً 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 قرره 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 الذي نص صراحة على استثناء شاغلي الوظيفة المشار إليها من الخضوع لنظام التفتيش، ومن ثم فإنه - وبناء على ما تقدم - لا يجوز منح مدير عام الشؤون القانونية بالهيئة المشار إليها علاوة تشجيعية لكونه غير خاضع لنظام تقدير الكفاية المقرر بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

### لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى عدم جواز منح مدير عام الشؤون القانونية بالهيئة العامة للأرصاء الجوية علاوة تشجيعية، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

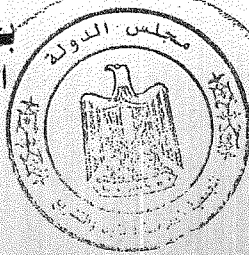
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٢٠١٩/ ٣ / ١٤

رئيس  
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

المستشار

بخت محمد محمد إسماعيل  
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



مجلس الدولة  
الرئيس  
بخت محمد محمد إسماعيل