

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم التبليغ:	١٢٤٥
بتاريخ:	٢٠٢٠/ ٦/ ٣٠
ملف رقم:	١٢٠٧/٣/٨٦

مجلس الدولة
الجمهورية العربية السورية

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

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٤٤١٥١٨) المؤرخ ٢٠١٩/١٢/١٦، الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار / رئيس مجلس الدولة، بشأن طلب الإفادة بالرأى القانونى في مدى جواز ترقية كل من: زينب عبد المعطى إبراهيم، وسلوى محمود محمد أحمد، وفاطمة حنفى علام، وعاطف سلامة حسن، من الموظفين بوزارة الأوقاف، إلى المستوى الوظيفى التالى للمستوى الوظيفى الذى يشغله كل منهم في ضوء إحالتهم للمعاش المبكر وفقاً لنص المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ومدى استحقاقهم علاوة ترقية، والإفادة بالرأى بخصوص الموظف الذى يشغل مستوى وظيفى في أعلى أو نهاية الجدول المرافق لقانون الخدمة المدنية المشار إليه.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أنه ورد إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الطلبات المقدمة من كل من: زينب عبد المعطى إبراهيم، وسلوى محمود محمد أحمد، وفاطمة حنفى علام، وعاطف سلامة حسن، من الموظفين بوزارة الأوقاف، والتي يلتمسون فيها الموافقة على إحالتهم إلى المعاش المبكر وفقاً لنص المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وصرف مستحقاتهم المالية والتأمينية، ودراسة الجهاز لهذه الطلبات أثير التساؤل عن مدى جواز ترقية الموظف الشاغل لوظيفة بالمستوى الوظيفى الأول (أ) إلى المستوى الوظيفى مدير عام، ومنحه علاوة ترقية، وكذلك مدى جواز ترقية الموظف الشاغل لوظيفة تمثل المستوى الوظيفى الأعلى بالجدولين رقمى (٢)، و(٣) الملحقين بقانون الخدمة المدنية سالف الذكر، ومنحه علاوة ترقية، وإزاء ذلك طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.



٢٠٢٠/ ٦/ ٣٠

تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٠٧/٣/٨٦

(٢)

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٢٢ من أبريل عام ٢٠٢٠م الموافق ٢٩ من شعبان عام ١٤٤١هـ؛ فتبين لها أن المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ تنص على أن: "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة بمرعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون"، وأن المادة (١٧) منه تنص على أن: "يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنا البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناء على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ويشترط للتعين 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 المطلوبة 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...". وأن المادة (٢٠) منه تنص 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...". وأن المادة (٢٩) منه تنص على أنه: "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...". وأن المادة (٣٠) من القانون ذاته تنص على أن: "تفضل 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 طبقاً لما تقرره السلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة الموارد البشرية، وعند التساوي يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة، فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقي منه"، وأن المادة (٣١) منه تنص على أن: "يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها. ويستحق الموظف اعتباراً من هذا التاريخ الأجر



٢٩

تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٠٧/٣/٨٦

(٣)

الوظيفى المقرر للوظيفة المرقى إليها أو أجره السابق مضافا إليه علاوة ترقية بنسبة (٥%) من هذا الأجر الوظيفى أيهما أكبر"، وأن المادة (٧٠) منه تنص على أن: "للموظف الذى جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتى: ١- إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعى عشرين عاماً 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 الاجتماعى مضافاً إليها خمس سنوات. ٢- إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً، فتسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل. ولا يجوز تعيين من يُحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون". وأن المادة (٥١) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ تنص على أن: "تعد إدارة الموارد البشرية بكل وحدة بياناً شهرياً عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر، على أن يتضمن البيان مسميات هذه الوظائف ومستوياتها الوظيفية وشروط شغلها..."، وأن المادة (٥٢) منها تنص على أن: "تعلن كل وحدة عن الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية الخالية أو المتوقع خلوها خلال ستة أشهر..."، وأن المادة (٥٣) منها تنص على أن: "تشكل 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 المعن عنها، والإدارة، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والقانون... وتختص اللجنة بتقييم المتقدمين لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية والنظر في الاختيار من بين المتقدمين، والنظر في تقويم أداء شاغلي هذه الوظائف عند التجديد. وعلى اللجنة أن تستعين بالجهات المعنية بحسب الأحوال للتأكد من توفر صفات النزاهة في المرشحين على أن يستند الرأي بعدم توفرها إلى قرائن كافية، وأسباب جديده..."، وأن المادة (٥٥) منها تنص على أن: "يشترط فيمن يتقدم لشغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية ما يأتي: ١- أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المعن عنها طبقاً لبطاقة الوصف. ٢- أن يرفق بطلبه المستندات الدالة على مستوى المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظيفة وإنجازاته السابقة. ٣- أن يقدم مقترحاً وافياً لتطوير الوحدة أو أحد أنشطتها الرئيسية لتحسين أدائها وتطوير الأنظمة التي تحكم العمل وتبسيط إجراءاته بما يحقق رضا المواطنين، وأن المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية ذاتها تنص على أن:



١٢٠٧/٣/٨٦

تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٠٧/٣/٨٦

(٤)

"يتم تقييم المتقدمين المستوفين لشروط شغل الوظيفة على أساس أربعة معايير رئيسية هي: ١- القدرات العلمية: ... ٢- التاريخ الوظيفي: ... ٣- المقترح التطويري: ... ٤- السمات الشخصية: ..."، وأن المادة (٥٧) منها تنص على أن: "تعد 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".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه حدد طرق شغل الوظائف في الوحدات المخاطبة بأحكامه عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة، وذلك بمراعاة استيفاء الشروط التي حددها القانون لشغلها، ونص على أن تكون ترقية الموظف حال استيفاء شروط الوظيفة المرقي إليها بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها، حيث تكون الترقية إلى الوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز، وتكون الترقية إلى الوظائف التخصصية الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) الملحق بذلك القانون، أما الترقية إلى باقى الوظائف الواردة بالجدول رقم (٢) الخاص بالوظائف الكتابية والفنية، والجدول رقم (٣) الخاص بالوظائف الحرفية والخدمات المعاونة الملحقين بذلك القانون، فتكون بالأقدمية، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بها. ويستحق الموظف اعتباراً من هذا التاريخ الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة المرقي إليها أو أجره السابق مضافاً إليه علاوة ترقية بنسبة (٥%) من هذا الأجر الوظيفي أيهما أكبر، في حين أن المشرع رسم طريقاً خاصاً لشغل الوظائف القيادية الواردة بالجدول رقم (١) الخاص بالوظائف التخصصية الملحق بقانون الخدمة المدنية آنف البيان بطريق التعيين، وهى وظائف: المستويات الوظيفية الممتازة، والعالية، ومدير عام، حددت معالمه الضوابط والمعايير الواردة في قانون الخدمة المدنية سالف الذكر، ولائحته التنفيذية، حيث ناط المشرع بلجنة الوظائف القيادية التي تشكل بقرار من السلطة المختصة الاختصاص بتقييم المتقدمين لشغل هذه الوظائف، والاختيار من بينهم وفقاً للقواعد والمعايير التي حددتها اللائحة التنفيذية لهذا القانون، توطئة للعرض على السلطة المختصة بالتعيين لإجراء شئونها في هذا الشأن.

كما استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه نظم بموجب المادة (٧٠) منه نظام المعاش المبكر، ووضع له شروطاً تمثلت في تجاوز الموظف سن الخمسين، وألا يكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، وأن تجاوز مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عاماً، ولم يخول المشرع الجهة الإدارية سلطة تقديرية في قبول طلبه، إذ أوجب على الجهة الإدارية الاستجابة لطلبه



تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٠٧/٣/٨٦

(٥)

نزولاً على رغبته وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه، ونظّم المشرع الحقوق التأمينية المترتبة على تقديم طلب المعاش المبكر، متخذاً من سن الموظف معياراً تتحدد على أساسه تلك الحقوق، إذ يرقى الموظف الذى مضى على شغل وظيفته أكثر من عام ولم يجاوز سن الخامسة والخمسين حكماً إلى الوظيفة التالية لوظيفته في اليوم السابق على تاريخ إحالته إلى المعاش، وتسوى حقوقه التأمينية طبقاً لمستحقاته المالية المقررة وفقاً للترقية الحكومية، وعلى أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي، مضافاً إلى تلك المدة خمس سنوات، وتسوى الحقوق التأمينية للموظف الذى جاوز سن الخامسة والخمسين على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة المتبقية لبلوغه السن القانونية المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل. وقد حظر المشرع تعيين من يُحال إلى المعاش وفقاً لحكم تلك المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه.

وترتيباً على ماتقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن كلاً من: فاطمة حنفى علام، وزينب عبد المعطى إبراهيم، تمت إحالتهما إلى المعاش المبكر اعتباراً من ٢٠١٧/٣/١ و ٢٠١٧/٩/١٨ - بحسب الترتيب - إعمالاً لحكم الفقرة (٢) من المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه، وكانت المعروضة حالتهما في تاريخ إحالتهما إلى المعاش المبكر قد تجاوزتا سن الخامسة والخمسين، ومن ثم تسوى الحقوق التأمينية على أساس مدة اشتراكهما في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل، ولا يجوز قانوناً ترقيتهما بحسبان ترقية الموظف المحال للمعاش المبكر إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش تكون بالنسبة للمخاطبين بحكم الفقرة (١) من المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية آنف البيان الذين لم يتجاوزوا وقت إحالتهم للمعاش المبكر سن الخامسة والخمسين، الأمر غير الحاصل في الحالة المعروضة.

وفيما يخص حالة السيدة/ سلوى محمود محمد أحمد، والتي تمت إحالتها إلى المعاش المبكر اعتباراً من ٢٠١٧/٢/٥، فإن الثابت من الأوراق أنها كانت تشغل وظيفة بالمستوى الوظيفى الأول (أ) بمجموعة وظائف التمويل والمحاسبة، وكان المستوى الوظيفى الذى تشغله المعروضة حالتها يمثل أعلى المستويات الوظيفية الواردة بالجدول رقم (١) الخاص بالوظائف التخصصية الملحق بقانون الخدمة المدنية آنف البيان الجائز شغلها بطريق الترقية، ولا يعلو هذا المستوى الوظيفى سوى الوظائف القيادية بالمستويات الوظيفية: مدير عام، والعالية، والممتازة، والتي رسم المشرع طريقاً خاصاً لشغلها بطريق التعيين سواء من العاملين بالوحدة أو غيرهم بناء على ما تخلص إليه لجنة الوظائف القيادية من تقييم للمتقدمين لشغل هذه الوظائف في ضوء



تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٠٧/٣/٨٦

(٦)

المعايير والضوابط الواردة بقانون الخدمة المدنية المشار إليه، ولائحته التنفيذية، ومن ثم فلا يجوز قانوناً ترقية المعروضة حالتها إلى وظيفة مدير عام.

وفيما يخص حالة السيد/ عاطف سلامة حسن، والذي تمت إحالته على المعاش المبكر اعتباراً من ٢٠١٦/١٢/١، فإن الثابت من الأوراق أنه كان يشغل وظيفة بالمستوى الثانى (أ) حرفى بمجموعة الوظائف الحرفية، وكان المستوى الوظيفى الذى يشغله يمثل أعلى المستويات الوظيفية الواردة بالجدول رقم (٣) الخاص بالوظائف الحرفية الملحق بقانون الخدمة المدنية سالف الذكر، وأنه ليس ثمة مستويات وظيفية تعلو المستوى الوظيفى الذى كان يشغله حتى يمكن ترقيته إليه، ومن ثم فلا مجال لترقية المعروضة حالته بحسابه كان يشغل أعلى المستويات الوظيفية الواردة بالجدول رقم (٣) المشار إليه، وذلك على النحو السالف بيانه.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز ترقية المعروضة حالاتهم، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى: ٢٠٢٠ / ٦ / ٣

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
المستشار/
يسرى هاشم سليمان الشيخ
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



٢٠٢٠ / ٦ / ٣