laa-eg.com

بسم الله الرحمن الرحيم

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

رقم التبليغ:	١٨٠٨
بتاريخ:	٢٠٢٠/١٠/ ٧

ملف رقم: ١٩٩٦/٤/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٣١٠٨٤٩) المؤرخ ٢٠١٧/٩/١٨م، المُوجه إلى السيد الأستاذ المستشار رئيس مجلس الدولة، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانونى فيما يأتي:

١- مدى أحقية السيدة/ **زينب عدلي الداغر**، فى الاستمرار فى صرف حافز التميز العلمى لحصولها على درجة الدكتوراه تطبيقًا لنص المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وذلك دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف لها لحصولها على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها.

٢- مدى جواز إعادة النظر فى منح السيد/ **علاء محمود يس حراز**، حافز التميز العلمى لحصوله على درجة الدكتوراه تطبيقًا لحكم المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية- وذلك فى ضوء سبق منحه حافز الأداء المتميز لحصوله على الدرجة ذاتها تطبيقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م المشار إليه، وكذا مدى أحقيته فى الصرف دون أن يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى يُصرف له لحصوله على درجة الماجستير وفقًا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء المذكور أخيرًا، من عدمه.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن السيدة / **زينب عدلى الداغر**، تعمل بمديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٤/٧/١م، وقد حصلت أثناء خدمتها على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال، وبناءً عليه تم منحها **حافز الأداء المتميز** بمقدار مائة جنيه شهريًا تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها، كما حصلت على درجة الدكتوراه فى الفلسفة (إدارة الأعمال) بتاريخ ٢٠١٥/٥/١٩م، وتم منحها **حافز التميز العلمى** تطبيقًا لنص المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م

laa-eg.com

فى شأن الخدمة المدنية، وقد أُثير التساؤل بشأن حافز الأداء المتميز السابق منحه لها لحصولها على درجة الماجستير، وهل سيتم خصمه منها بمناسبة منحها حافز التميز العلمى لحصولها على درجة الدكتوراه أم أنها تستحق صرف الحافزين معًا.

وأن السيد/ **علاء محمود يس حراز**، والذى يعمل بمديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٢/٥/١م، كان قد حصل قبل تعيينه على درجة الماجستير فى القانون، وبناءً عليه تم منحه **حافز الأداء المتميز** بمقدار مائة جنيه شهريًا تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م سالف البيان، كما حصل على درجة الدكتوراه فى القانون بتاريخ ٢٠١٥/٨/٤م، وتم منحه **حافز الأداء المتميز** بمقدار مائتى جنيه شهريًا وذلك بموجب القرار رقم (٣٠٦) لسنة ٢٠١٦م، تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء المذكور أخيرًا، وقد أُثير التساؤل بشأن مدى جواز منح المذكور **حافز التميز العلمى** لحصوله على درجة الدكتوراه تطبيقًا لحكم المادة (٣٩) من القانون (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وكذا مدى أحقيته فى الصرف– وذلك فى حال الإفتاء بالأحقية فى الصرف– دون أن يتم خصم **حافز الأداء المتميز** الذى كان يتقاضاه لحصوله على درجة الماجستير، من عدمه. ولدى دراسة الموضوع وبحثه من قِبل الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة، فقد أُثير الخلاف بشأنه، لذا طلبتم عرضه على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٢٦ من أغسطس عام ٢٠٢٠م، الموافق ٧ من المحرم عام ١٤٤٢هـ؛ فتبين لها أن المادة (٥٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته– قبل إلغائه بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية– 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 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"، وأن المادة (٥٢) منه كانت تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات الدورية المقررة... كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقًا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية"، وأن المادة (الأولى) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بإصدار قانون الخدمة المدنية تنص على أن: "يعمل بأحكام القانون المرافق فى شأن الخدمة المدنية، وتسرى أحكامه على الوظائف فى 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 ١٩٧٨م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق"، وأن المادة (٣٩)

laa-eg.com

من القانون ذاته تنص على أنه: "يستحق الموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى **أثناء الخدمة حافز تميز علمي،** ويمنح الموظف هذا الحافز إذا حصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، **كما يمنح الموظف حافز تميز آخر إذا حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها،** ويكون حافز التميز العلمي المشار إليه بنسبة (٧٪) من الأجر الوظيفي، أو الفئات المالية التالية أيهما أكبر:

- ٢٥ جنيهًا شهريًّا لمن يحصل على مؤهل متوسط أو فوق المتوسط.
- ٥٠ جنيهًا شهريًّا لمن يحصل على مؤهل عال.
- ٧٥ جنيهًا شهريًّا لمن يحصل على دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل.
- ١٠٠ جنيه شهريًّا لمن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منها سنة دراسية على الأقل.
- ٢٠٠ جنيه شهريًّا لمن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها.

وتحدد اللائحة التنفيذية شروط وضوابط منح حافز التميز، **على ألا يجوز منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمي**"، وأن المادة (١٢٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧م في شأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية تنص على أن: "يمنح حافز التميز العلمي وفقًا للشروط والضوابط الآتية: ١-أن يحصل الموظف **أثناء الخدمة** على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها بالمادة (٣٩) من القانون أو ما يعادلها. ٢-أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها. ٣- يستحق الحافز اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف"، وأن المادة (١٢٥) منه تنص على أن: "على إدارة الموارد البشرية أن تعرض بحسب الأحوال على السلطة المختصة خلال شهر أو لجنة الموارد البشرية في أول اجتماع تالٍ **بعد تقديم طلب الحصول على الحافز،** بيانًا بالموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الحصول على حافز التميز العلمي المنصوص عليها في القانون وهذه اللائحة".

كما تبين للجمعية العمومية أن المادة (الأولى) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م في شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها، تنص على أن: "يمنح العاملون الحاصلون على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها والعاملون الحاصلون على درجة الماجستير أو ما يعادلها **حافزًا للأداء المتميز** يرتبط صرفه بالتميز بالكفاءة والانضباط والالتزام في العمل وتوافر المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع الجهة من المواطنين والمستثمرين"، وأن المادة (الثانية) منه تنص على أن: "يمنح الحافز بالفئات التالية: ٢٠٠ جنيه شهريًّا للحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها. ١٠٠ جنيه شهريًّا للحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها".

laa-eg.com

وأن المادة (الثالثة) منه تنص على أن: "يشترط لمنح حافز الأداء المتميز الشروط التالية: أن يكون المؤهل العلمى مُقيّما من الجهات الرسمية المختصة. وأن يتصل المؤهل بطبيعة العمل طبقًا لما تقرره لجنة شئون العاملين وموافقة السلطة المختصة، ولا يصرف هذا الحافز إلا عن درجة علمية واحدة (المؤهل الأعلى إن وجد)، وأن المادة (الرابعة) منه تنص على أن: "يجوز الجمع بين هذا الحافز وأية أجور متغيرة بأنواعها المختلفة وفقا للقرارات الصادرة في هذا الشأن...، ولا يجوز الجمع بين هذا الحافز وبين العلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لذات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراه أو الحصول على درجة الماجستير) أيًا كان نوعها"، وأن المادة (الخامسة) منه تنص على أن: "يضع وزير الدولة للتنمية الإدارية ضوابط استحقاق الحافز وأحوال تخفيضه والحرمان منه".

ونفاذًا لذلك، صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٤٨) لسنة ٢٠٠٩م بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م وأحوال تخفيضه والحرمان منه، ونصت المادة (الأولى) منه على أن: "يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م المشار إليه على العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها أو درجة الماجستير وما يعادلها الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة..."، وأن المادة (الثانية) منه تنص على أن: "يشترط لمنح الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م الآتي: ١-أن يكون العامل حاصلا على مؤهل علمى من درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما مما يصدر بتحديده قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات. ٢- أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمى المتطلب فى بطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها العامل حال استحقاقه الحافز أو يكون متصلا بطبيعة العمل القائم به أو فى المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية. ٣- أن يكون العامل منتظمًا فى ممارسة عمله، مساهمًا فى إنجازات الوحدة وفى رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزة وإظهار الكفاءة والقدرة والانضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين..."، وأن المادة (الثالثة) منه- المعدلة بموجب قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٠م تنص على أن: "مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القرار، يكون استحقاق الحافز لمن حقق أداءً متميزًا على النحو التالى: ١- يستحق الحافز كاملا من حصل عن السنة السابقة لمنح الحافز، على أعلى مرتبة في تقارير الكفاية وفقًا للقواعد المقررة بالجهة، وألا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز خصم خمسة أيام أو أية عقوبة تأديبية أشدّ في العام السابق على منح الحافز. ٢-... ٥- في جميع الأحوال لا يستحق الحافز إلا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين أو من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية".

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن قاعدة نفاذ القانون من حيث الزمان لها فى الحقيقة وجهان: وجه سلبى يتمثل فى انعدام أثره الرجعى، ووجه إيجابى ينحصر فى أثره المباشر، وبالنسبة إلى عدم الرجعية فإن القانون الجديد ليس له أثر رجعى، أى أنه لا يحكم ما تم فى ظل الماضى سواء

laa-eg.com

فيما يتعلق بتكوين، أو انقضاء الوضع القانونى, أو فيما يترتب من آثار على وضع قانونى، فإذا كان الوضع القانونى قد تكوّن، أو انقضى، فى ظل القانون القديم، فلا يملك القانون الجديد المَساس بهذا الوضع، وفيما يتعلق بالآثار التى تستمر وقتًا طويلا فيما تم منها فى ظل القانون القديم لا تأثير للقانون الجديد فيه، وما لم يتم يخضعه القانون الجديد لأثره المباشر, ولا يعد ذلك رجعية منه. أما بالنسبة للأثر المباشر، فإنه وإن كان القانون الجديد ليس له أثر رجعى فإن تقرير هذا المبدأ وحده لا يكفى لحل التنازع بين القوانين فى الزمان، فالقانون الجديد بما له من أثر مباشر من يوم نفاذه ليس فقط على ما سوف ينشأ من أوضاع قانونية فى ظله، ولكن كذلك على الأوضاع القانونية التى بدأ تكوينها، أو انقضاؤها، فى ظل الوضع القديم ولم يتم هذا التكوين, أو الانقضاء إلا فى ظل القانون الجديد وكذلك على الآثار المستقبلية لوضع قانونى سابق تكوّن، أو انقضى، أى من الآثار التى تترتب على هذا الوضع ابتداء من يوم نفاذ القانون الجديد.

كما استعرضت الجمعية العمومية سابق إفتائها بجلسة ٢٠٠٦/١١/١م (ملف رقم ١٥٦٩/٤/٨٦)، والذى خلُصت فيه إلى أن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م لم يصدر استنادًا إلى أى من المادتين رقمى (٥٠)، و(٥٢) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة– الملغى– انفرادًا، وإنما مزج بينهما بلوغًا إلى استحداث حكم جديد لم يجر به قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ولا تجد الجمعية العمومية له سندًا منه، اجتزأ فيه ذلك القرار– دون مسوغ مقبول– الشرط الأول لاستحقاق حافز الأداء المتميز، وهو الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلهما، 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، في حين اجتزأ من المادة (٥٠) من القانون ذاته، ارتباط استحقاق هذا الحافز بمستوى أداء العامل، دون التزام بإطلاق الحق فى الحصول عليه لجميع العاملين المتميزين فى مستوى الأداء، بغض النظر عن المؤهل العلمى أو الدرجة العلمية الحاصل عليها كل منهم، نزولا على صحيح حكم هذه المادة، لما كان ذلك، وأيًا ما كان وجه الرأى فى صحة الأساس الذى يرتكز عليه قرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه، فإن هذا القرار لم يشترط لمنح حافز الأداء المتميز أن يحصل العامل على المؤهل الأعلى (درجة الماجستير أو ما يعادلها– درجة الدكتوراه أو ما يعادلها) أثناء الخدمة، كما أنه ربط صرف حافز الأداء المتميز بالكفاءة والانضباط والالتزام في العمل وتوفر المهارة في الأداء للواجبات والمسئوليات، وحسن معاملة جمهور المتعاملين مع جهة العمل. وأجاز الجمع بين هذا الحافز وأى أجور متغيرة أخرى بأنواعها المختلفة. لكن لا يجوز الجمع بَيْن هَذَا الحافز والعلاوات والمكافآت التي تقررها السلطة المختصة لذَات الغرض (الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها) أيًّا كان نوعها، كما أنه لا يجوز صرف هذا الحافز إلا عن درجة علمية واحدة (المؤهل الأعلى إن وجد)، بما مؤداه أنه إذا حصل العامل على درجتى الماجستير والدكتوراه فإنه يستحق الحصول على حافز الأداء المتميز المقرر لدرجة الدكتوراه فقط بمقدار (٢٠٠) جنيه

laa-eg.com

شهريًّا باعتباره المؤهل الأعلى، وأضافت الجمعية العمومية أن صرف هذا الحافز يُستَحق من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين، أو من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية، وهو ما يقطع بأن المركز القانونى للعامل فى صرف هذا الحافز ينشأ اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر لجنة شئون العاملين بالأحقية فى الصرف، وليس من تاريخ تعيينه، أو تاريخ حصوله على المؤهل الأعلى، وإنما لا بد من عرض أمره– أى العامل– على لجنة شئون العاملين لتتولى– بدورها– التيقن من توافر الشروط السالف ذكرها فى حق العامل من عدمه، فلا جرم– إذن– أن مصدر الحق فى صرف هذا الحافز هو القرار الإداري الصادر من السلطة المختصة بمنحه، وليس مجرد الحصول على المؤهل الأعلى، ومتى صدر هذا القرار صحيحًا مستوفيًا شرائطه القانونية، نشأ للعامل مركزٌ قانونيٌّ فى الصرف، ولا يجوز المساس به بعد تكوّنه إلا وفقًا للضوابط الواردة بالقرارات سالفة الذكر.

وقد استبان للجمعية العمومية أن المشرع بموجب القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م قد انتهج نهجًا جديدًا فيما يتعلق بالأجور والمرتبات والحوافز المادية والعينية المُستحقة للمخاطبين بأحكامه، حتى تتناسب مع التغيرات الاقتصادية فى المجتمع، وحرصًا من المشرع على حثّ العاملين نحو المداومة على تحصيل العلم من شتى مشاربه، وتنمية مهاراتهم العلمية، من أجل الارتقاء بمستواهم العلمى، والذى يؤثر بشكل ايجابي في أداء الوظيفة المنوطة بهم، ويعود بالنفع على سير العمل بانتظام واطّراد، فقد أفصحت المادة (٣٩) من القانون المذكور صراحة على استحقاق الموظف الذى يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة حافز تميز علمى بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفى أو الفئات المالية المنصوص عليها بصلب المادة أيهما أكبر، ويُمنح هذا الحافز إذا حصل الموظف على مؤهل متوسط أو فوق متوسط، أو مؤهل عال، أو دبلومة مدتها سنتان دراسيتان على الأقل، أو درجة الماجستير أو ما يعادلها، أو دبلومتين من دبلومات الدراسات العليا مدة كل منهما سنة دراسية على الأقل، كما يتم منحه حافز تميز علمى آخر إذا حصل الموظف على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، بما مؤداه أنه فى حال حصول العامل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة خلاف درجة الدكتوراه، فإنه يستحق صرف حافز التميز العلمى المشار إليه، وإذا ما حصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، فإنه يستحق صرف حافز تميز آخر بنسبة ٧٪ من الأجر الوظيفى أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر بالإضافة إلى الحافز الذى كان يحصل عليه، ويُحظر منح هذا الحافز أكثر من مرة عن ذات المستوى العلمى، وناطت باللائحة التنفيذية تحديد شروط وضوابط منح الحافز، وقد جاءت المادة (١٢٤) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور مبينة الشروط الواجب توافرها لمنح هذا الحافز، وهى: ١–أن يحصل الموظف على المؤهل العلمي الأعلى، أو الدبلومات، أو الدرجات العلمية المشار إليها أو ما يعادلها أثناء الخدمة، ومن ثم فإن من يحصل على المؤهل الأعلى قبل التحاقه بالخدمة لا يستحق صرف هذا الحافز. ٢– أن يتصل ما يحصل عليه الموظف من دبلومات أو ماجستير أو دكتوراه بطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق الحافز فقد أوضحت المادة المذكورة فى عَجُزها التاريخ المعول عليه لاستحقاقه، وهو اعتبارًا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، ومن تاريخ اعتماد محضر لجنة الموارد البشرية لشاغلي باقي الوظائف،

laa-eg.com

ويتعين على إدارة الموارد البشرية بالوحدة التى يعمل بها الموظف بعد تقديم طلب الحصول على الحافز أن تعرض على السلطة المختصة بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا والإشرافية خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب، وعلى لجنة الموارد البشرية فى أول اجتماع لها تال لتقديم الطلب المذكور، بيانًا بالموظفين الذين تتوافر فيهم شروط الحصول على الحافز وذلك لاعتماد منحهم حافز التميز العلمى وفقًا للمؤهل العلمى الحاصلين عليه.

واستعرضت الجمعية العمومية- كذلك- ما استقر عليه القضاء والإفتاء من أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وأن مركز الموظف العام بالنسبة للوظيفة ليس مركزًا تعاقديًا أو جامدًا لا يقبل المساس أو التغيير، وإنما هو مركز قانوني عام يخضع للتعديل وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، ويترتب على ذلك أن كل تنظيم جديد للوظيفة العامة يسرى على الموظف بأثر حالٍّ مباشر من تاريخ العمل به، ولكنه لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم على حالة الموظف إلا بنص خاص في القانون يقرر الأثر الرجعي.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتها الأولى السيدة/ **زينب عدلى الداغر،** تعمل بمديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٤/٧/١م، وبتاريخ ٢٠٠٩/٤/٩م حصلت على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال، وبناءً عليه صدر قرار مدير مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٩م بمنحها حافز الأداء المتميز بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا اعتبارًا من ٢٠٠٩/٦/٣م (تاريخ اعتماد السلطة المختصة محضر لجنة شئون العاملين)، وذلك تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م، وبتاريخ ٢٠١٥/٥/١٩م حصلت على درجة الدكتوراه فى إدارة الأعمال، وبتاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥م أصدر مدير مديرية التنظيم والإدارة بمحافظة السويس القرار رقم (٢١) لسنة ٢٠١٧م بمنحها حافز التميز العلمى المقرر لدرجة الدكتوراه تطبيقًا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م ولائحته التنفيذية، وإذ سبق أن حصلت المعروضة حالتها على درجة الماجستير فى إدارة الأعمال أثناء الخدمة، وقد أدركها القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية، وإذ أُعيد- بموجب هذا القانون- تنظيم مسألة منح حافز تميز علمى للموظفين الذين يحصلون على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، ومن ثم فإنها تستحق صرف حافز التميز العلمى لحصولها على درجة الماجستير أثناء الخدمة تطبيقًا لأحكام المادة (٣٩) من القانون المذكور، لتوافر كافة شروط منح هذا الحافز فى شأنها وذلك بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفى أو (١٠٠) جنيه أيّهما أكبر اعتبارًا من تاريخ العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، ودون الحاجة إلى العرض على لجنة الموارد البشرية المنصوص عليها بالمادة (١٢٥) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور، لسبق اعتماد حصولها على حافز الأداء المتميز وفقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م من لجنة شئون العاملين والتى حلّت محلها لجنة الموارد البشرية سالفة الذكر، كما تستحق- وبحكم اللزوم- الجمع بين هذا الحافز وحافز التميز العلمى الذى سبق منحه لها لحصولها على درجة الدكتوراه، وذلك تطبيقًا لما أفصحت عنه صراحة المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية سالفة البيان من أحقية العامل الذى

laa-eg.com

يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها فى الحصول على حافز تميز علمى آخر بخلاف ما كان يحصل عليه نظير حصوله على مؤهل أعلى أثناء الخدمة.

وفيما يتعلق بالمعروضة حالته الثانى السيد/ **علاء محمود يس حراز**، فإن الثابت من الأوراق أنه يعمل بمديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس اعتبارًا من ٢٠٠٢/٥/١م، وكان قد حصل قبل تعيينه على درجة الماجستير فى القانون عام ٢٠٠١م (دبلوم الدراسات العليا فى القانون الجنائى عام ٢٠٠٠م، ودبلوم الدراسات العليا فى القانون الخاص عام ٢٠٠١م)، وبناءً عليه صدر قرار مدير مديرية التربية والتعليم بالسويس بمنحه حافز الأداء المتميز بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا وذلك تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م سالف الذكر (اعتبارًا من ٢٠٠٥/٥/٩م– اليوم التالى لتاريخ نشر القرار المذكور أخيرًا)، وبتاريخ ٢٠١٥/٨/٤م حصل على درجة الدكتوراه فى القانون، وإزاء ذلك، وبتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩م أصدر مدير مديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس القرار رقم (٣٠٦) لسنة ٢٠١٦م بمنحه حافز الأداء المتميز لحصوله على درجة الدكتوراه بمقدار (٢٠٠) جنيه شهريًّا اعتبارًا من ٢٠١٦/٨/١٨م (تاريخ اعتماد السلطة المختصة محضر لجنة شئون العاملين) تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥م، وبتاريخ ٢٠١٧/٩/١٢م تقدم بطلب للسيد/ مدير مديرية التربية والتعليم بمحافظة السويس ملتمسًا فيه الموافقة على منحه حافز التميز العلمى لحصوله على درجة الدكتوراه، والجمع بينه وبين حافز الأداء المتميز الذى كان يُصرف له لحصوله على درجة الماجستير، **ولما كان ما تقدم**، وإذ حصل المعروضة حالته على درجة الدكتوراه أثناء الخدمة وتوافرت فى شأنه شروط منح حافز التميز العلمى على وفق المادة (٣٩) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بشأن الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، فإنه يتعين منحه هذا الحافز بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفى أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر، مع مراعاة عدم خصم حافز الأداء المتميز الذى مُنح له بمناسبة حصوله على درجة الماجستير تطبيقًا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٧٣٤) لسنة ٢٠٠٥م سالف البيان بمقدار (١٠٠) جنيه شهريًّا، ذلك أن القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية لم يتضمن نصًّا يحظر الجمع بين ما كان يحصل عليه العامل من حوافز مالية كانت تُصرف له بمناسبة حصوله على مؤهل أعلى بناءً على قاعدة قانونية قائمة وسارية وقت صدور القرار بالأحقية فى الصرف، وما عسى أن يُصرف له من حوافز مالية لحصوله على مؤهلات أعلى تطبيقًا لأحكام القانون المذكور، بل نص صراحة على حصول الموظف الذى يحصل على درجة الدكتوراه اثناء الخدمة على حافز تميز آخر بالإضافة إلى ما يحصل عليه لحصوله على درجة الماجستير.

لـــذلـــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولا: أحقية المعروضة حالتها السيدة/ زينب عدلى الداغر، فى صرف حافز التميز العلمى لحصولها **على درجة الماجستير بنسبة ٧٪ من أجرها الوظيفى أو (١٠٠) جنيه أيّهما أكبر اعتبارًا من تاريخ العمل**

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

laa-eg.com

بقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، وكذا أحقيتها فى الجمع بينه وحافز التميز العلمى السابق منحه لها لحصولها على درجة الدكتوراه.

ثانيًا: أحقية المعروضة حالته السيد/ علاء محمود يس حراز، فى صرف حافز التميز العلمى لحصوله على درجة الدكتوراه بنسبة ٧٪ من أجره الوظيفى أو (٢٠٠) جنيه أيّهما أكبر، وذلك وفقًا لنص المادة (٣٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، ومع مراعاة ألا يتم خصم حافز الأداء المتميز الذى سبق منحه له لحصوله على درجة الماجستير.

وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرًا في: ٧ / ١٠ / ٢٠٢٠

رئيس

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

المستشار/

يسرى هاشم سليمان الشيخ

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

مجلس الدولة

الجمعية العمومية للفتوى والتشريع