

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

رقم التبليغ:	٩٢٠
بتاريخ:	٢٠٢١/٦/٢٤

ملف رقم: ١٢٢١/٣/٨٦


 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 (٥٠٣٩٧٥) المؤرخ في ٢٥/١/٢٠٢١، الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة، بطلب الرأي بخصوص كيفية تقويم أداء السيد/ وائل محمد إبراهيم متولي، عن السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩، في ضوء الأوامر التنفيذية الصادرة بمجازاته بالخصم من الأجر لمدد تجاوزت ثلاثة أيام خلال تلك السنة، وحصوله على إجازات مرضية تزيد مدتها على ستة أشهر.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن المعروضة حالته السيد/ وائل محمد إبراهيم متولي، يشغل وظيفة بالمستوى الوظيفي الثالث (ج) بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات المعاونة بالأمانة العامة لوزارة المالية، وقد حصل على إجازات مرضية لمدة (٨) أشهر خلال السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩- التي تبدأ اعتبارًا من ٢٠١٨/٧/١ حتى ٢٠١٩/٦/٣٠- استنادًا إلى أحكام قرار وزير الصحة رقم (٢٥٩) لسنة ١٩٩٥ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يُمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل، كما تمت مجازاته عدة مرات بجزاء الخصم من الأجر لمدد تجاوزت ثلاثة أيام لعدم التوقيع بالانصراف وللإنقطاع عن العمل دون إذن، ومن ثم أثير التساؤل عن كيفية تقويم أدائه خلال تلك السنة في ضوء سابقة تقويم أدائه عن السنة المالية السابقة ٢٠١٧/٢٠١٨ بمرتبة ممتاز حكمًا، الأمر الذي حدا بكم إلى استطلاع رأي الجمعية العمومية بشأن الموضوع المائل.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع وجلستها المعقودة بتاريخ ٢٦ من مايو عام ٢٠٢١م، الموافق ١٤ من شوال عام ١٤٤٢هـ؛ فتبين لها أن المادة (٢٥) من



مجلس الدولة العمومية
 مركز الدراسات والبحوث
 القاهرة

٢١٦٦٣

تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٢١/٣/٨٦

(٢)

قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ تنص على أن: "تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل تقييم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها. ويكون تقييم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي، ويقتصر تقييم الأداء على القائمين بالعمل فعلا بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل. ويكون الأداء العادي هو الأساس المعوّل عليه في تقييم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها. ويكون تقييم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفاء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف. وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقييم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحى الطبيعي للأداء... ويُقدر تقييم أداء الموظف الذي لم يتم بالعمل فعليًا بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل بسبب التجنيد، أو للاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء، أو للمرض، أو لإجازة رعاية الطفل، أو لعضوية أحد المجالس النقابية، أو لعضوية مجلس النواب، بمرتبة كفاء حكمًا، فإذا كان تقييم أدائه في العام السابق بمرتبة ممتاز يُقدر بمرتبة ممتاز حكمًا"، وأن المادة (٧٨) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ تنص على أنه: "لا يجوز تقييم أداء الموظف بمرتبة ممتاز في الحالات الآتية: ١- إذا وُقِعَ عليه جزء الخصم من الأجر لمدة أو لمدد تزيد على ثلاثة أيام أو بجزء أشد خلال السنة التي يوضع عنها التقرير. ٢- ... ٣- ...".

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها في مجال تفسير النصوص التشريعية، من أنه يتعين الأخذ بعين الاعتبار أن النصوص القانونية التي تنتظمها وحدة الموضوع، تعدّ كلاً واحداً، وتشكل وحدة عضوية متكامل أجزاؤها، وتتضافر معانيها، وتتحد توجهاتها لتكون نسيجاً متآلفاً. ويتعين أن تفسر عباراتها بما يمنع أى تعارض بينها، على نحو لا يجوز معه فصلها عن بعضها، والنظر إليها باعتبار أن لكل نص منها مضموناً ذاتياً لا ينعزل به عن غيره من النصوص أو ينافيها، أو يسقطها، بل يقوم إلى جوارها متسانداً معاً، مقيداً بالأغراض النهائية والمقاصد الكلية التي تجمعها.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن الأصل في تقييم الأداء خلال مدة معينة أن يستهدف تقييم أعمال الموظف خلال هذه الفترة، والحكم عليها وعلى كفاءته خلالها، ومن ثم قصر المشرع في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ تقييم الأداء على القائمين بالعمل فعلا بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل، على أن يتم التقييم عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع



تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٢١/٣/٨٦

(٣)

التقرير النهائي، وتدخّل المشرع بوضع تقدير حكّمي لتقويم الأداء بالنسبة إلى الموظف الذي لم يتم بالعمل فعلياً بالوحدة لمدة ستة أشهر على الأقل، بسبب التجنيد، أو الاستدعاء للاحتياط أو للاستبقاء، أو للمرض، أو لإجازة رعاية الطفل، أو لعضوية أحد المجالس النقابية، أو لعضوية مجلس النواب، إذ يتم تقويم الأداء في هذه الحالات بمرتبة كفاء حكماً، ما لم يكن قد تم تقويم أداء الموظف في السنة السابقة بمرتبة ممتاز، فيقوم أدائه بمرتبة ممتاز حكماً. وأحال المشرع إلى اللائحة التنفيذية للقانون بشأن تحديد ضوابط وإجراءات تقويم الأداء بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحنى الطبيعي للأداء، وفي هذا الإطار أوردت اللائحة النص على الحالات التي يُمتنع فيها تقويم أداء الموظف بمرتبة ممتاز، وعلى رأسها حالة توقيع جزاء الخصم من الأجر لمدة أو لمدد تزيد على ثلاثة أيام أو جزاء أشد خلال السنة التي يوضع عنها التقرير.

ولاحظت الجمعية العمومية أنه حال اجتماع مقتضى تقويم الأداء بمرتبة ممتاز حكماً مع المانع من تقويمه بهذه المرتبة، فإن المانع يُقدّم على المقتضى، إعمالاً لقاعدة "إذا تعارض المانع والمقتضى يُقدّم المانع"، وبهذه المثابة يكون من غير الجائز تقويم أداء الموظف عن السنة المالية بمرتبة ممتاز حكماً بسبب أدائه العمل فعلياً مدة أقل من ستة أشهر للمرض وسابقة حصوله على تقدير ممتاز في تقويم أداء السنة السابقة، إذا كان قد وقّع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة أو لمدد تزيد على ثلاثة أيام أو جزاء أشد خلال السنة التي يوضع عنها التقرير، وإنما يقوم أدائه عن تلك السنة بمرتبة كفاء حكماً إعمالاً للحكم العام المقرر في هذا الشأن، ولا يغير من ذلك أن المقتضى مقرر بنص في قانون الخدمة المدنية المشار إليه، في حين تقرر المانع بنص في اللائحة التنفيذية للقانون، وهو ما قد يحاجّ به للقول بعدم جواز تقديم المانع على المقتضى في هذه الحالة، ذلك بأن هذا النظر مردود بأن إيراد حالات المنع من تقويم الأداء بمرتبة ممتاز في نصوص اللائحة التنفيذية إنما يأتي نزولاً على إرادة المشرع في قانون الخدمة المدنية بالإحالة إلى تلك اللائحة في شأن تحديد ضوابط وإجراءات تقويم الأداء بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحنى الطبيعي للأداء، فضلاً عن أن مقتضيات تفسير النصوص التشريعية تستلزم اعتبار النصوص التي تنتظمها وحدة الموضوع كلاً واحداً، سواء وردت في القانون أو في لائحته التنفيذية، بحيث تشكل وحدة عضوية تتكامل أجزاؤها وتتضافر معانيها وتتحد توجهاتها لتكون نسيجاً



تابع الفتوى ملف رقم: ١٢٢١/٣/٨٦

(٤)

متألفاً، بما يتعين معه أن تُفسَّر عباراتها بما يمنع أى تعارض بينها، علي نحو لا يجوز معه فصلها بعضها عن بعض.

ومن حيث إنه تأسيساً على ما تقدم، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته السيد/ وائل محمد إبراهيم متولي قد حصل على إجازات مرضية لمدة (٨) أشهر خلال السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩، وكان قد تم تقويم أدائه عن السنة السابقة ٢٠١٧/٢٠١٨ بمرتبة ممتاز حكماً، فمن ثم فإنه إذا كان يحق له - بحسب الأصل - تقويم أدائه بمرتبة ممتاز حكماً عن السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩، فإن الثابت من الأوراق أنه قد تمت مجازاته بالخصم من الأجر لمدد تزيد على ثلاثة أيام خلال تلك السنة، وهو ما يعد مانعاً من تقويم أدائه فيها بمرتبة ممتاز، الأمر الذي يكون من المتعين معه تقويم أدائه عن السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩ بمرتبة كفاء حكماً، إعمالاً للحكم العام المقرر في هذا الشأن.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أنه يتعين تقويم أداء المعروضة حالته السيد/ وائل محمد إبراهيم متولي عن السنة المالية ٢٠١٨/٢٠١٩ بمرتبة كفاء حكماً، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٦ / ٢٤ / ٢٠٢١

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

