

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية

مجلس الدولة

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

رقم التبليغ:	١٠٥٧
بتاريخ:	٢٠١٧/ ٦ / ٧

١٩٢٤/٤/٨٦

ملف رقم:

السيد الأستاذ الدكتور/ الأمين العام للمجلس الأعلى للآثار

خية طيبة وبعد...

فقد اطلعنا على كتابكم المؤرخ ٢٠١٥/٧/٩ والموجه إلى إدارة الفتوى لوزارات الثقافة والإعلام والسياحة والفتوى العاملة بشأن طلب الإفادة بالرأى القانونى بخصوص جواز ترقية السيد/ أيمن محمد السيد أكا من العاملين بالمجلس الأعلى للآثار إلى درجة كبير.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق- أن المعروضة حالته تم تعيينه بتاريخ ٢٠٠٧/٥/١٥ فى وظيفة مدير إدارة الأمن والحراسة بقطاع المتاحف بالمجلس الأعلى للآثار، ثم أنهيت خدمته بالقرار رقم (٣٠٢٩) الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣، وإذ لم يرتض ذلك القرار فقد طعن عليه أمام محكمة القضاء الإدارى (الدائرة العاشرة) بالدعوى رقم (٥٤٩٨٠) لسنة ٦٢ق، ويجلسه ٢٩/٣/٢٠١٠ حكمت المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه. ونفاذاً للحكم أصدرت الجهة الإدارية القرار رقم (٣٢٠٧) بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٨ بسحب قرار إنهاء خدمته وتسليمه العمل. وبتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٤ تقدم المعروضة حالته بطلب إلى جهة عمله يلتمس ترقيته إلى درجة كبير؛ فقررت لجنة شئون العاملين عرض الموضوع على إدارة الفتوى المختصة لاستطلاع رأيها فى هذا الخصوص، ونظرًا لما ارتأته إدارة الفتوى من أهمية للموضوع، فقد أحالته إلى اللجنة الثانية من لجان قسم الفتوى بمجلس الدولة التى ارتأت بجلستها المعقودة فى ٢٠١٦/١/١٣ إحالته إلى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لما أنسته فيه من أهمية وعمومية.



مجلس الدولة
مركز المعلومات والجمعية العمومية
لقسمى الفتوى والتشريع

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٢٤ من مايو عام ٢٠١٧م، الموافق ٢٧ من شعبان عام ١٤٣٨ هـ؛ فتبين لها أن المادة (٢٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ - قبل إلغائه بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ - كانت تنص على أن: "تضع السلطة المختصة نظامًا يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعية الوظائف بها، ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لعناصر الكفاية... يعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساسًا لقياس كفاية الأداء، ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد جدًا أو جيد أو متوسط أو ضعيف... ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتنتهي في آخر ديسمبر وتقدم خلال شهرى يناير وفبراير وتعتمد خلال شهر مارس..."، وأن المادة (٣٢) منه تنص على أن: "فى حالة إعاره العامل داخل الجمهورية أو نديه أو تكليفه تختص بوضع التقرير عنه الجهة التى قضى بها المده الأكبر من السنة التى يوضع عنها التقرير، فإذا كانت الإعارة للخارج يعتد فى معاملته بالتقارير السابق وضعها عنه قبل الإعارة، كما يعتد بالتقارير السابق وضعها عن العامل فى حالة ما إذا صرح له بأجازة خاصة، وبالنسبة للعامل المجدد تقدر كفايته بمرتبة جيد جدًا حكمًا، فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، تقدر بمرتبة ممتاز حكمًا، وبالنسبة للعامل المستدعى للاحتياط أو المستقبى تقدر كفايته بمرتبة ممتاز حكمًا، وبالنسبة لأعضاء المنظمات النقابية تحدد مرتبة كفايتهم بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفايتهم فى السنة السابقة على انتخابهم بالمنظمات النقابية"، وأن المادة (٣٣) منه تنص على أن: "إذا كانت مدة مرض العامل ثمانية أشهر فأكثر، تقدر كفايته بمرتبة جيد جدًا حكمًا، فإذا كانت كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز فتقدر بمرتبة ممتاز حكمًا".

كما استعرضت الجمعية العمومية الكتاب الدورى رقم (٧) لسنة ٢٠١٤ الصادر من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشأن الترقيات لجميع العاملين المدنيين بالدولة للدرجات العليا بدءًا من ٢٠١٤/١٠/١ لمن أتموا المده اللازمة للترقية فى ٢٠١٤/٩/٣٠؛ فتبين لها أنه يتضمن الآتى: أولاً: حصر الوظائف المنشأة والممولة والشاغرة على مستوى وحدات الجهاز الإدارى للدولة وترقية من استوفى فى الدرجة حتى ٢٠١٤/٩/٣٠ مددًا لا تقل عن المده المحددة قرين كل درجة من الدرجات المالية إلى الدرجة التى تعلوها وفقًا للمدد المعمول بها فى قواعد الرسوب الوظيفى وبشروط انتفاء موانع الترقية وذلك على النحو التالى:- الدرجة الأولى: (المده المحددة)



مجلس الدولة
مركز المعلومات والبحوث
للمصطفى الفتوى والتشريع

مدة لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية ويتم ترقيتهم إلى وظيفة كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب وعلى درجات كبير الممولة والشاغرة وفى حالة عدم توافرها يرقى على درجة شخصية تلغى بمجرد خلوها من شاغلها، وبشرط الحصول على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز وإقرارهم بالقيام بأعباء الوظيفة الأدنى فى حالة الترقية على درجة شخصية.

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم - وعلى ما جرى به إفتاؤها - أن الأصل فى التقارير التى توضع لتقرير كفاية العاملين خلال مدة معينة أنها تستهدف تقييم أعمالهم خلال هذه الفترة، والحكم عليها وعلى كفاءة الموظف خلالها، فإذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملاً فى الفترة التى وضع التقرير عنها، فإن المشرع يسلك واحدًا من نهجين: النهج الأول: أن يتدخل ويقرر للعامل مرتبة كفاية حكومية، حتى إن كانت تزيد على مرتبة آخر تقرير وضع عنه، كما فى حالة المجند الذى أوجب المشرع تقدير كفايته حكمًا بمرتبة كفايته ذاتها قبل تجنيده بشرط ألا تقل هذه الكفاية الحكومية عن مرتبة جيد جدًا، وكذلك المريض الذى بلغت مدة مرضه ثمانية أشهر فأكثر حيث قرر المشرع تقدير كفايته بمرتبة جيد جدًا حكمًا مالم تكن كفايته فى العام السابق بمرتبة ممتاز، فتقدر بمرتبة ممتاز حكمًا، والنهج الثانى: أن يعتد المشرع بأخر تقرير كفاية وضع عن العامل أيًا كانت مرتبة هذا التقرير، وذلك كما فى حالات الإعارة للخارج والتصريح للعمل بإجازة خاصة وانتخاب العامل كعضو بالمنظمة النقابية، وفى غير هذه الحالات إذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملاً خلال الفترة التى وضع عنها التقرير لأمر خارج عن إرادته كقرار صدر بوقفه عن العمل، أو فى حالة البعثات والإجازات الدراسية، فإنه يمتنع على جهة الإدارة أن تضع عنه تقريرًا خلال هذه الفترة، إذ ليست هناك أعمال أداها تكون محلاً للتقييم، ومتى استحال وضع تقرير كفاية عن الموظف لسبب لا يرجع إلى تقصير منه، أو إهمال، أو إتيان عمل يفضى إلى الإخلال بواجبات وظيفته فإنه يؤخذ بأخر تقرير كفاية عنه، فإذا لم يكن للعامل أى تقرير كفاية قبل ذلك لعدم كفاية المدة التى قضاها فى العمل لوضع هذا التقرير عنه فإنه يستحيل إعمال نظرية التقدير الحكيمى على حالته لخلو سجله الوظيفى من أى تقرير سابق يمكن الاستعانة به والأخذ به لتقدير كفايته.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن من بين الشروط التى تضمنها الكتاب الدورى الصادر عن رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة سالف الذكر للترقية لدرجة كبير، إعماله،



مجلس الدولة
مركز المعلومات والجمعيات العمومية
للمسائل الفترية والتشريعية

حصول العامل المرشح للترقية على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز، وكانت المدة التي قضاها المعروضة حالته خلال المدة من تاريخ تعيينه فى وظيفة مدير إدارة الأمن والحراسة بقطاع المتاحف بالمجلس الأعلى للآثار فى ٢٠٠٧/٥/١٥ حتى إنهاء خدمته بالقرار رقم (٣٠٢٩) بتاريخ ٢٠٠٧/١١/١٣ كمدة عمل فعلية لم تتجاوز الستة أشهر وهى مدة غير كافية قانونًا لوضع أى تقرير كفاية عنه، ومن ثم فإنه يكون قد انتفى بشأنه توفر شرط الحصول على تقرير الكفاية المشار إليه، كما أنه تخلف بشأنه إعمال نظرية التقدير العلمى - بافتراض انطباقها على حالته - لخلو سجله الوظيفي من أى تقرير كفاية سابق يمكن الاستعانة به، ومن ثم لا يجوز ترقيته إلى درجة كبير حتى ولو توفرت بشأنه المدة المتطلبية لهذه الترقية، كأثر للحكم الصادر بإلغاء قرار إنهاء خدمته، إذ إن قضاء هذه المدة يعد أحد الشروط التي تطلبها الكتاب الدورى المشار إليه للترقية، ولا يغنى عن ذلك وجوب توفر باقى الشروط التي اشترطها، الأمر غير الحاصل.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى عدم جواز ترقية المعروضة حالته إلى درجة كبير؛ لعدم استيفائه شرط الحصول على تقريرى كفاية متتاليين بمرتبة ممتاز، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى ٢٠١٧/٦/٧

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

مستشار
يحيى أحمد راغب دكرورى
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رئيس
المكتب الفنى

مستشار
مصطفى حسين السيد أبو حسين
نائب رئيس مجلس الدولة
حسن



مجلس الدولة
مركز المعلومات والبحوث
للمجلس التشريعى والتشريع