

رقم التبليغ: ٥٥٣	
بتاريخ: ١١ / ٦ / ٢٠٠٦	

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم: ٨٦ / ٤ / ٢٤٥

السيد الأستاذ الدكتور / وزير المالية

تحية طيبة وبعد ...

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٢١٢٥ المؤرخ ٢٦/٦/٢٠٠٥ بطلب الرأى فى مدى أحقية السيدة / ماجدة محمد أبو المجد إخصائى تسويات ضريبية ثالث بأمورية ضرائب الفردقة فى الاحتفاظ بالأجر الذى كانت تتقاضاه إبان عملها بالمكافأة الشاملة كأساس للمرتب بعد تثبيتها ومقدارها ١٠٥ جنيهاً .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن المعروضة حالتها تم تعيينها بمصلحة الضرائب العامة بعقد مؤقت بالمكافأة الشاملة اعتباراً من ٢٠/١١/٢٠٠٠ ، وبتاريخ ٤/١/٢٠٠٥ تم تثبيتها على وظيفة إخصائى تسويات ضريبية ثالث بأمورية ضرائب الفردقة ، وقد ثار الخلاف فى الرأى بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ومصلحة الضرائب العامة بشأن مدى أحقيتها فى الاحتفاظ بالمكافأة التى كانت تتقاضاها ومقدارها (١٠٥ جنيهاً) كأساس للمرتب عند تثبيتها على وظيفة دائمة لذا طلبتم الرأى .

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلسها المنعقدة فى ٣ من مايو سنة ٢٠٠٦ الموافق ٥ من ربيع الآخر سنة ١٤٢٧هـ ، فبين لها أن المادة (١٣) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة فى الأحوال المبينة فى القانون ، وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة " . وتنص المادة (١٤)

من ذات القانون على أن " يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب وللمن يقو



بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين ، وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .
وتنص الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠ على أن " كما يجوز استثناء من حكم المادة (١٧) تعيين العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة على إتمادات الأجور وفقاً لأحكام التأشير العامة للموازنة العامة للدولة والهيئات الاقتصادية والذين مضى على تعيينهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل ، فى الوظائف الشاغرة بدرجات بداية التعيين بالجهات التى يعملون بها إذا توافرت فيهم شروط شغلها، وذلك بعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة " . كما تنص المادة (٢٥) منه على أن " يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم (١) المرافق لهذا القانون واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة من مجموعة أخرى فى نفس درجته أو فى درجة أخرى احتفظ له بالأجر الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يجاوز نهايته و أن تكون مدة خدمته متصلة . ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والمعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم فى الوحدات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون . كما يسرى هذا الحكم على العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة عند تعيينهم فى وظائف دائمة " . وتنص المادة (٢٧) منه والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أن " كما تحسب مدة الخبرة العملية التى تزيد على مدة الخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة على أساس أن تضاف إلى بداية أجر التعيين عن كل سنة من السنوات الزائدة قيمة علاوة دورية بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها العامل بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها العامل وعلى ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر. ويكون حساب مدد الخبرة الموضحة بالفقرتين السابقتين وفقاً للقواعد التى تضعها لجنة شئون الخدمة المدنية



واستظهرت الجمعية العمومية - مما تقدم - وعلى ما استقر عليه إفتاؤها - أن المشرع أجاز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ، وفي هذه الحالة يخضع العامل المؤقت لكافة أحكام الوظيفة الدائمة عدا تلك التي تتأبى بطبيعتها على صفة التأقيت . كما عني المشرع بتوفير حاجة الجهة الإدارية من توظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ومن يقومون بأعمال مؤقتة أو موسمية ، فناط بالوزير المختص بالتنمية الإدارية وضع نظام توظيف تلك الفئات .

وقد قرر المشرع أن القاعدة العامة في التعيين أن يكون من خلال إعلان يكفل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف الدائمة، إلا أنه أورد على هذه القاعدة بعض الاستثناءات في نصوص متفرقة منها ما استحدثه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٣) من ذات القانون من جواز تعيين العاملين المعينين بمكافآت شاملة في الوظائف الشاغرة بدون اعلان، واشترط لإعمال هذا الاستثناء ثلاثة شروط أولها : أن يكون التعيين في أدنى الدرجات بالجهة التي يعمل فيها العامل بنظام المكافأة الشاملة. وثانيها : أن يكون العامل قد مضى على تعيينه بالمكافأة الشاملة ثلاث سنوات على الأقل. وثالثها : أن يوافق الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على التعيين. وهذه الشروط مجتمعة وقد استلزمها المشرع لإعمال الاستثناء من شرط الإعلان كسبيل للتعيين، فيقتصر أثرها على ما اشترطت له ، وهو إعمال الاستثناء ولا تعداه. بما مؤداه أن مضى ثلاث سنوات على التعيين بالمكافأة الشاملة هو شرط للتعيين بدون إعلان وليس شرطاً لشغل الوظيفة التي يتم التعيين عليها. فلا يجوز اعتبارها مدة خبرة لازمة لشغل الوظيفة ، لأن المشرع خصص بطاقة وصف الوظيفة لتحديد فيها مدة الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة ، فمن ثم فهي المرجع في تحديدها، فإن لم تشرط مدة محددة لشغل وظيفة معينة كان للعامل أن يطلب ضم مدة خبرته السابقة، وإذا اشترطت مدة كان له أن يطلب ضم ما يزيد عليها. لذلك فإن مدة العمل بمكافأة شاملة يجوز حسابها ضمن مدة الخدمة بالضوابط المحددة بالمادة (٢٧) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، دون أن يمنع من ذلك أن هذه المدة كانت سبباً للتعيين وفقاً للفقرة الثانية من المادة (٢٣) من ذات القانون، لأن لكل مادة غايتها ومجال إعمال أحكامها فلا تنافر بينهما إن إجتمعا. إذ أن غاية المشرع من الفقرة الثانية من المادة (٢٣) هي علاج لحالة العامل المؤقت الذي استطالت مدة شغله للوظيفة واعتمد على ما توفره له من مورد مالي يقيم أود معيشته، فأجاز المشرع للجهة التي يعمل بها تشييته على وظيفة دائمة ليستقر في حياته، ولم يكن تحديد هذه المدة بثلاث سنوات إلا للحيلولة دون الإلتفاف على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص على ما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٠. بينما قصد المشرع من المادة (٢٧) ان من له خبرة تفيد العمل في وظيفته الحالية جاز حسابها ضمن مدة خدمته، يستوى في ذلك أن تكون المدة السابقة



(٤) ملف رقمه ٨٦ / ٤ / ١٥٤٥

مدة عمل بمكافأة شاملة أم بغيرها من أساليب شغل الوظائف، كما يستوى ان تكون قضيت في ذات الجهة أم في جهة غيرها.

ولا حظت الجمعية أن المشرع في المادة (٢٥) من ذات القانون قد وضع أصلاً عاماً مؤداه استحقاق العامل عند التعيين في وظيفة ما بداية الأجر المقرر لدرجتها ، و أورد إستثناء على هذا الأصل وذلك إعادة تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى، حيث قرر الإحتفاظ لمثل هذا العامل بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة ، إذا كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها وذلك بشرط إتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة ، مقيداً ذلك بعدم تجاوز أجر العامل نتيجة لذلك نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ، وبسط المشرع هذا الحكم الأخير على العاملين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة

ولما كان الثابت من الأوراق أن السيدة / ماجدة محمد أبو المجد عينت بتاريخ ٢٠٠٠/١١/٢٠ بمصلحة الضرائب العامة بعقد مؤقت بمكافأة شاملة مقدارها ١٠٥ جنيهاً ومن ثم فإنها تخضع لحكم المادة ١٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالفة الذكر ، لكونها ليست من الفئات المنصوص عليها في المادة ١٤ من ذات القانون ، وهم الخبراء القائمون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية و المدرجون و إذ عينت بتاريخ ٢٠٠٥/١/٤ ، وفقاً للمادة ٢٣ من ذات القانون فيحق لها الإحتفاظ بالمكافأة التي كانت تتقاضاها إبان عملها السابق بما لا يجاوز نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعينة عليها .

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أحقية المعروضة حالتها في الإحتفاظ بالأجر الذي كانت تتقاضاه في وظيفتها المؤقتة ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع



جمال السيد حورج
المستشار / جمال السيد حورج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

تحريراً في: ٢٠٠٦ / ١ /
ن / س