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:	٩٨٦
بتاريخ:	٤ / ٧ / ٢٠٢١

ملف رقم: ٢١٢٥/٤/٨٦

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٥٠٤٠٢٠) المؤرخ ٢٠٢١/١/٢٥ الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة، بشأن مدى قانونية تطبيق منظومة الأجور الواردة بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ على مديري وأعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات، وفي حالة عدم قانونية ذلك تطبيق جدول الأجور المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، وتحديد كيفية منحهم العلاوة التشجيعية المقررة بنص المادة (٣٨) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه بنسبة ٥% من الأجر الوظيفي؛ وذلك في ضوء إفتاء الجمعية العمومية رقم (١٧٥٣) بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٤ ملف رقم (٢٠٥٦/٤/٨٦).

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أنه قد ورد إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتب الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات المنتهية بالكتاب رقم (٢٦٧١) بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٦، بخصوص كيفية تطبيق إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم (١٧٥٣) بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٤ ملف رقم (٢٠٥٦/٤/٨٦) فيما انتهي إليه من "جواز منح أعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات الحاصلين على تقارير كفاية بمرتبة "جيد"، العلاوة التشجيعية إعمالا لأحكام قانوني الخدمة المدنية رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥، و(٨١) لسنة ٢٠١٦- بحسب المجال الزمني لسريان كل منهما- وذلك على النحو المبين بالأسباب."، وذلك إزاء اختلاف منظومة الأجور المقررة بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦؛ والتي تقوم على أجر وظيفي وآخر مكمل، ومستويات وظيفية للمخاطبين بأحكام هذا القانون عن تلك المطبقة على الإدارات القانونية بموجب أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها؛ والتي ترتكز على أجر أساسي وآخر متغير، ودرجات مالية، بما يحول دون تطبيق منظومة الأجور المقررة بقانون الخدمة المدنية آنف الذكر على شاغلي وظائف الإدارات القانونية،

مجلس الدولة - الجمعية العمومية - مركز المعلومات - لقسمي الفتوى والتشريع

laa-eg.com

ويستتبع عدم إمكانية منحهم تلك العلاوة، ومنهم حالة السيد/ عصام صبحى عباس سيف مدير إدارة قانونية بتلك الهيئة، ولذا طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١٩ من مايو عام ٢٠٢١م الموافق٧ من شوال ١٤٤٢هـ؛ فتبين لها أن المادة (١) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها تنص على أن: "تسرى أحكام القانون المرافق على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها"، وأن المادة (١١) منه تنص على أن: "تكون الوظائف الفنية في الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون على الوجه الآتي:- مدير عام إدارة قانونية. - مدير إدارة قانونية. - محام ممتاز. - محام أول. - محام ثان. - محام ثالث. - محام رابع. وتحدد مرتبات هذه الوظائف وفقا للجدول المرفق بهذا القانون"، وأن المادة (٢٤) منه تنص على أن: "يعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين أو بالقطاع العام على حسب الأحوال وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية". وأن المادة الأولى من القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه تنص على أن: "يستبدل الجدول المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام على حسب الأحوال بالجدول المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية... ويستمر العمل بالقواعد الملحقة بهذا الجدول"، وأن المادة الثانية منه تنص على أن:" تُدمج وظائف محام رابع ومحام ثالث ومحام ثان في وظيفة محام وتعادل بالدرجة الثالثة من الجدول، وتدمج وظيفتا محام أول ومحام ممتاز في وظيفة محام ممتاز وتعادل بالدرجة الثانية من الجدول، وتعادل وظيفة مدير إدارة قانونية بالدرجة الأولى، كما تعادل وظيفة مدير عام إدارة قانونية بدرجة مدير عام من الجدول، وتعادل الوظائف الأعلى التي قد تنشئها المؤسسات والهيئات والشركات في إداراتها القانونية وفقا لظروفها بباقي الوظائف الواردة في الجدول. وينقل شاغلو وظائف الإدارات القانونية إلى الدرجات المعادلة لوظائفهم بالجدول الجديد مع احتفاظهم بصفة شخصية بالأجور التي يتقاضونها ولو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لهذه الدرجات. ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة".

كما تبين لها أن المادة (١) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة - الملغى- كانت تنص على أن :" يُعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على: ١-... ٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم..."، وأن المادة (٤٠) منه كانت تنص على أن: "تُحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقا لما ورد

laa-eg.com

في الجدول رقم (١) المرافق"، وقد تضمن الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون بيان "درجات الوظائف، والأجر السنوي، ونسبة الترقية بالاختيار، والعلاوة السنوية"، وتم استبداله، وزيادة المرتبات، وزيادة بداية ربط الأجر السنوي الوارد به على نحو ما تضمنته القوانين أرقام (١٣٦) لسنة ١٩٨٠، و(١١٤) لسنة ١٩٨١، و(٣١) لسنة ١٩٨٣، و(٥٣) لسنة ١٩٨٤. وأن المادة الأولى من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية– المعمول به اعتبارًا من ٢٠١٦/١١/٢م– تنص على أن: "يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في 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: "يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق"، وأن المادة الرابعة منه تنص على أن: "يُنقل الموظفون المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذا القانون إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول أرقام (١، ٢، ٣) الملحقة بالقانون المرافق... ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة. ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانونًا والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول الملحقة بالقانون المرافق، أما إذا قلّ الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها..."، وأن المادة الخامسة منه تنص على أن: "يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره"، ومن بين الجداول التي أرفقت بهذا القانون الجدول رقم (١) الوظائف التخصصية. وأن المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه تنص على أن:" يُقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:-... ٦- الأجر الوظيفي: الأجر المنصوص عليه في الجداول الملحقة بهذا القانون مضمومًا إليه جميع العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون. ٧- الأجر المكمل: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بخلاف الأجر الوظيفي. ٨- كامل الأجر: كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من أجر وظيفي وأجر مكمل..."، وأن المادة (٣٦) منه تنص على أن: "يُحدد الأجر الوظيفي للوظائف وفقا للجداول أرقام (١، ٢، ٣) الملحقة بهذا القانون..."، وأن المادة (٣٧) منه تنص على أن: "يستحق الموظف علاوة دورية سنوية..."، وأن المادة (٣٨) منه تنص على أن: "يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة (٥%) من أجره الوظيفي، وذلك طبقا للشروط الآتية:-..."، وأن المادة (٤٠) منه تنص على أن:" تُضم العلاوات المقررة بمقتضى هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف"، وأن المادة (٤١) منه تنص على أن: "يصدر بنظام الأجر المكمل قرار من رئيس مجلس الوزراء..."، وأن المادة (٧٤) منه تنص

laa-eg.com

على أن: "يستمر العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقًا لجدول الأجور المقرر بها...".

واستبان لها- كذلك- أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم (١٧٧٠) لسنة ١٩٧١ بإنشاء الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات تنص على أن: "تنشأ هيئة عامة تسمى الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات مقرها مدينة القاهرة وتكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة..."، وأن المادة (٧) منه تنص على أن: "تسري على العاملين بالهيئة أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في لوائحها". (والقانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ المشار إليه هو قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المعمول به آنذاك). وأن المادة الأولى من قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة رقم (٤٨٦) لسنة ٢٠٢٠ بإصدار لائحة الموارد البشرية للهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات- المعمول به اعتبارًا من ٢٠٢٠/٣/٣٠- تنص على أن: "يُعمل بأحكام لائحة الموارد البشرية المرافقة في شأن موظفي الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات، وتسري أحكام قانون الخدمة المدنية المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة"، وأن المادة الثانية منه تنص على أن: "يُنقل موظفو الهيئة المعينون الموجودون بالخدمة قبل العمل بأحكام هذه اللائحة بأوضاعهم الوظيفية عند تطبيق أحكام هذه اللائحة إلى الوظائف المعادلة لوظائفهم الحالية على النحو الموضح بالجداول أرقام (١، ٢، ٣) الملحقة بهذه اللائحة بما فيها المستوى الوظيفي (أ)، ويكون ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة... ويحتفظ كل منهم بالأجر المقرر له قانونًا والذي كان يتقاضاه إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته في الجداول المرافقة لهذه اللائحة، أما إذا قلّ الأجر المحتفظ به عن الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظيفته يصرف له الأجر الوظيفي المقرر في الجداول المشار إليها"، ومن بين الجداول التي أرفقت باللائحة الجدول رقم (١) الوظائف التخصصية على غرار الجدول رقم (١) المرفق بقانون الخدمة المدنية سالف الإشارة إليه.

واستعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها بجلسة ٢٠١٩/١١/٢٧م- الفتوى رقم (١٧٥٣) بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٤ ملف رقم (٢٠٥٦/٤/٨٦)- فيما انتهت إليه من "جواز منح أعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات الحاصلين على تقارير كفاية بمرتبة (جيد) العلاوة التشجيعية إعمالا لأحكام قانوني الخدمة المدنية رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥، و (٨١) لسنة ٢٠١٦- بحسب المجال الزمني لسريان كل منهما- وذلك على النحو المبين بالأسباب"؛ وذلك تأسيسًا على سريان أحكام تشريعات العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام- على حسب الأحوال- على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات، والهيئات، والوحدات (الشركات) التابعة لها الخاضعة لأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم، ومن بين تلك الأحكام استحقاق العلاوة التشجيعية المقررة بالقوانين أرقام (٤٧)

laa-eg.com

لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة – في المجال الزمنى للعمل بأحكامه– وقانوني الخدمة المدنية رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥– الملغى، والمعتمد نفاذه خلال الفترة من ٢٠١٥/٣/١٢ إلى ٢٠١٦/١/٢٠– و(٨١) لسنة ٢٠١٦، ما دامت قد توافرت الشروط المقررة لذلك قانونًا، ومن بينها الحصول على تقريري كفاية بمرتبة (ممتاز) عن العامين الأخيرين طبقًا لما اشترطه القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، بما لا يجوز معه الاكتفاء في تلك الحالة بمرتبة (جيد) بركيزة من أنها أعلى المراتب التي تمنح عملا لأعضاء الإدارات القانونية، وأنها تعادل مرتبة (ممتاز) وفقًا لما أوصت به لجنة شئون الإدارات القانونية، باعتبار أن ذلك يُعد تعديلا لأحكام القانون، وهو أمر غير جائز، فضلا عن أنه ما دام أن قانون الإدارات القانونية قد أجاز تقدير كفاية عضو الإدارة القانونية بدرجة (ممتاز)، فإن عدم تقدير كفايته بهذه الدرجة ليس له من مفاد سوى أن السلطة المختصة بالتقدير لا ترى فيه عناصر التميز اللازمة لهذه المرتبة، فإذا كانت هذه المرتبة هي المناط القانوني لاستحقاق تلك العلاوة فلا تمنح إلا لمن حصل عليها، وأنه بموجب أحكام قانوني الخدمة المدنية المشار إليهما لم يعد الحصول على هذه العلاوة مقصورًا على حصول الموظف على أعلى مراتب الكفاية، وهى مرتبة (ممتاز)، وإنما صار من الجائز منحها للحاصلين على المرتبة السابقة لها مباشرة، وهي مرتبة (كفء) عن العامين الأخيرين، حال توافر الشروط الأخرى المقررة قانونًا، وأن الثابت من مقابلة مراتب تقدير كفاية أعضاء الإدارات القانونية المنصوص عليها بقانون الإدارات القانونية المشار إليه بمراتب تقدير الكفاية المنصوص عليها في قانوني الخدمة المدنية سالفي الذكر، فإن مرتبة (جيد) من مراتب تقدير الكفاية المنصوص عليها في القانون المذكور أولا، تحتل المرتبة الثانية لأعلى هذه المراتب، وهى مرتبة (ممتاز)، وأن مرتبة (كفء) المنصوص عليها في قانوني الخدمة المدنية المذكورَيْن، تحتل هي الأخرى المرتبة الثانية لأعلى مراتب تقدير الكفاية في هذين القانونين، وهى مرتبة (ممتاز)، وإذ أجاز المشرع في كل من قانوني الخدمة المدنية المشار إليهما منح الحاصل على تقدير كفاية بمرتبة (كفء) علاوة تشجيعية بالنسبة المقررة بهما، حال توفر الشروط الأخرى، فمن ثم يتعين– إعمالا لصحيح قواعد التفسير– بسط هذا الحكم ليسرى أيضًا على أعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام قانون الإدارات القانونية المشار إليه، الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة (جيد)؛ حال استيفائهم باقي الشروط المقررة قانونًا.

واستظهرت الجمعية العمومية– مما تقدم– أنه بموجب القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها استبدل بالجدول المرفق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والجدول المرفق بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام– على حسب الأحوال– بالجدول الملحق بقانون الإدارات القانونية مع استمرار العمل بالقواعد الملحقة بالجدول القديم (المستبدل)، وقد اقتضي

laa-eg.com

هذا الاستبدال دمج بعض الوظائف، ومعادلتها بدرجات الجدول الجديد، ومعادلة باقي الوظائف (مدير إدارة قانونية، ومدير عام إدارة قانونية) بتلك الدرجات، ونقلهم جميعًا إلى الدرجات المعادلة لوظائفهم بالجدول الجديد، واحتفاظهم- بصفة شخصية- بالأجور التي كانوا يتقاضونها حتى لو تجاوزت نهاية الأجر المقرر لهذه الدرجات، وترتيب الأقدمية بين المنقولين إلى درجة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة، وتغيّا المشرع من وراء ذلك- حسبما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦- عدم تمييز العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام على أعضاء الإدارات القانونية، وتحقيق المساواة بين الجميع، والعمل على إزالة الأضرار التي نجمت عن تطبيق الجدول الملحق بقانون الإدارات القانونية، وكذلك عدم تمييز أعضاء الإدارات القانونية عن غيرهم من العاملين بهذه الجهات؛ كي يتم التعامل مع الجميع في الجهة الواحدة وفق معيار العدالة والمساواة سواء في الحكومة أو القطاع العام.

ولاحظت الجمعية العمومية أن الجدول الملحق- عن طريق الاستبدال- بقانون الإدارات القانونية المشار اليه لم يُلغَ بإلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والجدول الملحق به بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦؛ وذلك باعتبار أن هذا الجدول أضحي بعد الاستبدال جزءًا من قانون الإدارات القانونية، فيسري بسريانه، كما لاحظت أن هذا الجدول قسّم الدرجات المالية للوظائف إلى جزأين، يضم أولهما الدرجات المالية للوظائف من الدرجة السادسة حتى الدرجة الأولى، ويضم الثاني درجات الوظائف العليا التي تشمل درجة مدير عام والدرجة العالية والدرجة الممتازة، وقد تضمن الجدول تحديد بداية ونهاية أجور تلك الوظائف (أجر سنوي) لكل درجة مالية، ونسب الترقية بالاختيار، والعلاوة السنوية، بينما تضمن الجدول رقم (١) المرفق بقانون الخدمة المدنية آنف الذكر عدولا عن نظام الدرجات المالية إلى نظام المستويات الوظيفية، موضحًا الدرجات المالية المعادلة لتلك المستويات، بما يسمح بإجراء النقل إليها، محددًا المدد البينية اللازمة للترقية إلى كل مستوى منها، ونسب الترقية بالاختيار فيها، والأجر الوظيفي الشهري المقرر لها، وقضى المشرع في المادة (٤) من مواد إصدار هذا القانون بنقل الموظفين المخاطبين بأحكامه إلى الوظائف المعادلة (المستويات الوظيفية) لوظائفهم الحالية بالجدول المشار إليه، وحدد ترتيب الأقدمية بين المنقولين لوظيفة واحدة بحسب أوضاعهم السابقة، مقررًا احتفاظهم بالأجر المقرر لهم قانونًا والذي كانوا يتقاضونه قبل نفاذ القانون وذلك إذا زاد على الأجر الوظيفي المقرر لمستوى وظائفهم في الجدول، وصرف الأجْر الوظيفي المقرر لمستوى وظائفهم في الجدول إذا قلّ الأجر المحتفظ به عن هذا الأجر، كما قضى بضم العلاوات المقررة بمقتضي هذا القانون إلى الأجر الوظيفي للموظف، مقررًا استمرار العمل بالأحكام والقواعد الخاصة بتحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات

laa-eg.com

الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقًا لجدول الأجور المقرر بها وفقًا لحكم المادة (٧٤) من هذا القانون.

واستخلصت الجمعية العمومية مما تقدم أن قانون الإدارات القانونية سالف البيان هو الأساس في تنظيم شئون أعضاء ومديري الإدارات القانونية بتلك الجهات؛ باعتباره من قوانين التوظف الخاصة الذى تسرى أحكامه في خصوص النطاق الوظيفي المضروب له، وأن استدعاء أحكام التوظف العامة مشروط – في تلك الحالة– بعدم التعارض مع النظام الخاص ومقتضياته، وأنه ولئن كان المشرع قد قرر تحقيق المساواة بين شاغلي وظائف الإدارات القانونية وبين أقرانهم من العاملين في تلك الجهات– على نحو ما تقدم– فإن هذا لا يعني حلول الجدول المرفق بقانون الخدمة المدنية سالف الذكر تلقائيًا محل الجدول الملحق بقانون الإدارات القانونية المشار إليه كأثر لإلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والجدول الملحق به، وذلك لجملة اعتبارات أولها: جريان السياسة التشريعية على إنشاء وتعديل واستبدال الجداول الملحقة بالقوانين بذات الأداة التشريعية؛ ضمانًا لتحقيق المساواة بين الطوائف المستهدفة بالتشريع من ذوى المراكز القانونية المتماثلة، وحفاظًا على أوضاع الميزانية العامة للدولة والهيئات العامة من الاضطراب. وثانيها: أن الجدول الملحق بقانون الإدارات القانونية المشار إليه ما زال ساريًا ولم يُلغَ؛ باعتباره قد أصبح جزءا من أحكام هذا القانون، حتى يقضى المشرع بإلغائه أو استبداله. وثالثها: أن التدخل التشريعي في تلك الحالات لا يقتصر على مجرد استبدال الجداول فقط، وإنما يضع من القواعد والأحكام ما يلزم لتطبيقها، سواء ما يتعلق بالوظيفة أو ما يتصل بالأجر، كدمج بعض الوظائف أو معادلتها بوظائف الجدول الجديد، وتحديد تاريخ النقل إلى تلك الوظائف، والأجور والمزايا المقررة لها. ورابعها: اختلاف هيكلة الأجور ونظامها المقرر بقانون الخدمة المدنية آنف الذكر عن نظام الأجور المقرر بالجدول الملحق بقانون الإدارات القانونية، على نحو ما سلف بيانه. وخامسها: ما قرره قانون الخدمة المدنية ذاته– بنص المادة (٧٤) منه– من استمرار قواعد تحديد المخصصات المالية للموظفين بالوظائف والجهات الصادر بتنظيم مخصصاتهم قوانين ولوائح خاصة طبقًا لجدول الأجور المقرر بها.

وترتيبًا على ما سلف بيانه، فإن الجدول الملحق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، والمستبدل بموجب القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦، يكون هو الأساس في تحديد المعاملة المالية لمديري وأعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات، دون الجدول الملحق بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والجدول المرفق بلائحة الموارد البشرية بالهيئة الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارتها رقم (٤٨٦) لسنة ٢٠٢٠، وذلك للاعتبارات القانونية السالف بيانها، ولمّا كان ذلك، وكان المعروضة حالته السيد/ عصام صبحى عباس سيف

laa-eg.com

– مدير إدارة قانونية بالدرجة الأولى بتلك الهيئة– من الحاصلين على تقدير كفاية بمرتبة "جيد"، فمن ثم يجوز للسلطة المختصة منحه العلاوة التشجيعية المقررة وفقًا لأحكام قانوني الخدمة المدنية رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥، و(٨١) لسنة ٢٠١٦– بحسب المجال الزمنى لسريان كل منهما– حال استيفائه الشروط المقررة لذلك قانونًا؛ تأييدًا لسابق إفتاء الجمعية العمومية بجلسة ٢٠١٩/١١/٢٧م ملف رقم (٢٠٥٦/٤/٨٦)، على أن تحسب نسبة هذه العلاوة من الأجر الوارد بجدول الأجور الملحق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ آنف الذكر.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولا: عدم جواز تطبيق الجداول الملحقة بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ على مديري وأعضاء الإدارة القانونية بالهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات.

ثانيًا: يجوز للسلطة المختصة منح المعروضة حالته العلاوة التشجيعية المقررة وفقًا لأحكام قانوني الخدمة المدنية رقمي (١٨) لسنة ٢٠١٥، و(٨١) لسنة ٢٠١٦– بحسب المجال الزمنى لسريان كل منهما– حال استيفائه الشروط المقررة قانونًا؛ تأييدًا لسابق إفتاء الجمعية العمومية بجلسة ٢٠١٩/١١/٢٧م ملف رقم (٢٠٥٦/٤/٨٦)، مع حساب نسبة تلك العلاوة من الأجر الوارد بجدول الأجور الملحق بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية؛ وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرًا في: ٤ / ٧ / ٢٠٢١

رئيس
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

المستشار/
يسرى هاشم سليمان الشيخ
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

مجلس الدولة
الجمعية العمومية للفتوى والتشريع