استحقاق الموظف للعلاوة الدورية

رقم الفتوى : 2012/228/6

التاريخ : 2012/6/28

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ في 2012/2/9 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... بشأن إيقاف العلاوات الدورية المستحقة له عن عامي 2011/2010.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم يشغل وظيفة (منسق أول إداري معاملات) بقسم ..... إلا أنه فوجئ بوقف العلاوة الدورية عن عامي 2011/2010 مما حدا به إلى تقديم تظلمه الماثل بتاريخ 2011/12/20.

وانتهي رأي كل من الإدارة العامة للجمارك وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بأحقية المتظلم في الحصول على العلاوة الدورية عن عامي 2010 /2011 وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارية لإبداء الرأي فيه إعمالاً لأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن الإجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على لذلك نفيد بأنه: من الناحية الشكلية:

من حيث أن موضوع التظلم الماثل يندرج ضمن طلبات التسوية المنصوص عليها في البند أولاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم (20) سنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية والمعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، والذي لا يتقيد بالتظلم فيها بميعاد الستين يوماً المنصوص عليه في المادة (7) من المرسوم بالقانون سالف البيان، وإذا قدم التظلم من صاحب المصلحة والصفة في تقديمه واستوفيها أوضاعه الشكلية، وبالتالي يكون مقبولاً شكلاً.

من حيث الموضوع:

حيث أن المادة (18) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية نص على أنه : " يحرم الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية

تستحق له. ويستمر هذا الحرمان إلى أن تقدم عنه رئيسه المباشر تقرير بأنه جيد، وذلك استنادا من أحكام المادة (14) لا يجوز ترقية الموظف أو منحه العلاوة الدورية على النحو المنصوص عليها في المادة (16) حل ميعاد أيهما أو قبل البت في التظلم منه "

ونصت المادة (20) من ذات المرسوم سالف الذكر على أنه: " يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة بالجداول الملحقة بهذا النظام. وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضى سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة".

وحيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 36 لسنة 2006 بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقيمي أداء الموظفين والتظلم منه، نص في المادة (4) على أنه : " إذا قلت المدد الفعلية لمزاولة الموظف لأعباء وظيفته عن مائة يوم متصلة أو متفرقة خلال سنة التقييم أو قلت عن نصف عدد أيام النوبة للعاملين بهذا النظام خلال هذه السنة – بعد استبعاد مدد الانقطاع والوقف عن العمل والإعارة والتفرغ والأجازات أيا كان نوعها أو مدتها وأيام العطلات الرسمية والجمع والراحات – خرج من نطاق تقييم أداء الموظفين القائمين بأعباء وظائفهم واعتد بتقدير آخر تقييم أداء نهائي وضع عنه مع مراعاة عدم الاعتداد بأي تقدير غير فعلى، وذلك في المجالين التاليين:

أ) **في مجال إعمال المادة (17) من نظام الخدمة المدنية.**

ب) **في مجال ترقية الموظف بالاختيار.**

ومن حيث أن البين من الأوراق أن المتظلم حصل على تقييم كفاءة بتقدير ممتاز عن عام 2007، كما أنه لم يعمل خلال 2008 (مائة يوم) فعلية، ثم حصل على إجازة دراسية اعتباراً من 2008/8/28 ولم يعمل خلال عامي 2009 ، 2010، فمن ثم فإن تقييم كفاءته عن الأعوام 2008، 2009 ، 2010 يكون بالاعتداد بتقييم كفاءته عن عام 2007، ولما كان تقييم كفاءة المتظلم عن عام 2007 بتقدير (ممتاز)، فإن تقييم كفاءته عن أعوام 2008 ، 2009، 2010 يكون ممتاز حكماً، إلا أن الإدارة العامة للجمارك انتهت إلى تقييم كفاءته عن عامي 2008 ، 2009 بتقدير (ضعيف)، وذلك بالمخالفة للمادة

الرابعة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 36 لسنة 2006 سالف البيان، وعليه أصدرت القرارين رقمي (1519) لسنة 2009، (2693) لسنة 2010 بحرمانه من العلاوة الدورية لحصوله على تقييم كفاءة بتقدير (ضعيف).

ولما كان الثابت مما تقدم، أن تقييم كفاءة المتظلم عن عامي 2008، 2009 كان بتقدير ممتاز حكماً، فمن ثم يكون حرمانه من العلاوة الدورية خلال عامي 2010، 2011 مخالفاً للقانون.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بأحقية المتظلم في الحصول على العلاوة الدورية عن عامي 2010، 2011 على النحو المبين بالأسباب.