

موظف - إجازة - إجازة أمومة - تقييم كفاءة الموظف مرة على الأقل كل عام - عدم جواز حرمان الموظفة التي تمنح إجازة الأمومة من علاواتها الدورية والترقية بالأقدمية التي يحل موعدها أثناء قيامها بإجازة الأمومة طالما لم تحصل على تقرير ضعيف - عدم توافر أي سبب قانوني يحرم الموظف من حقه بالعلاوة - بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري وشكاوى المواطنين المؤرخ 22/2/1994 في شأن إبداء الرأي حول مدى جواز حرمان الموظفة التي تمنح إجازة أمومة من علاواتها الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحقها أثناء قيامها بهذه الإجازة.

وتخلص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن السيدة/..... الموظفة بوزارة التربية قدمت شكوى للديوان بتاريخ 2/2/1993 تتضرر فيها من عدم موافقة وزارة التربية على استبعاد مدة الغزو العراقي الغاشم من مدة إجازة الأمومة التي منحت لها اعتباراً من 30/8/1988 وحتى 29/8/1992 وكذلك حرمانها من علاواتها الدورية ومن الترقية بالأقدمية خلال مدة تلك الإجازة.

وقد عقتب وزارة التربية على شكوى السيدة المذكورة في كتابها المؤرخ 25/5/1993 الذي تضمن عدم استحقاق الشاكية لعلاواتها الدورية أو الترقية بالأقدمية خلال مدة إجازة الأمومة التي منحت لها بقرار وزارة التربية رقم 17931 الصادر بتاريخ 25/6/1988 وذلك استناداً إلى ما جاء بالفقرة الثانية من البند ثالثاً من تعميم ديوان الموظفين رقم 6 لسنة 1981 المعدل بالتعميم رقم 16 لسنة 1988 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظيفتهم، والذي نص على عدم خضوع الموظفة التي تمنح إجازة خاصة بدون مرتب لأكثر من سنة، سواء لمرافقة زوجها أو إجازة أمومة وطفولة، لأحكام تقييم الكفاءة المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية، ومؤدى ذلك استبعاد قرينة اعتبار الموظف جيداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أهمها عدم استحقاقها للعلاوة الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحقها أثناء قيامها بتلك الإجازة.

وتذكرون أن ديوان المتابعة قد خاطب ديوان الموظفين بالكتاب المؤرخ 10/11/1993 مبيناً أن ثمة رأياً يذهب إلى عدم جواز حرمان الموظفة المذكورة من العلاوات الدورية أو الترقية بالأقدمية، إلا أن ديوان الموظفين انتهى في كتابه المؤرخ 5/1/1994 إلى صحة ما قرره وزارة التربية من عدم استحقاق الموظفة المذكورة للعلاوات الدورية والترقية بالأقدمية خلال مدة إجازتها الخاصة لرعاية الأسرة والطفولة باستثناء السنة الأولى من بدء الإجازة فتستحق العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إذا كان قد حل موعد أيهما خلال هذه السنة، وقد استند ديوان الموظفين في رأيه إلى ما يلي:

1 - أن المشرع قد علق أهمية خاصة على التقارير التي توضع عن الموظف للوقوف على مدى صلاحيته للوظيفة المسندة إليه ومدى كفاءته في القيام بأعبائها، فربط منح العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية بتوافر حد أدنى من الكفاية في الموظف، وأن هذه الكفاية تستمد من عمل الموظف وسلوكه الفعلي الذي تثبته التقارير التي توضع عنه، سواء كانت هذه التقارير مكتوبة أو مجازاً، وأنه لما كان الأصل أن الموظف الذي لا يباشر أعباء وظيفته يتعذر تقييم كفاءته وبالتالي لا يجوز منحه العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية لارتباطهما بالتقارير - إلا أنه نظراً لوجود موظفين غير قائمين بأعباء وظيفتهم كالمندوبين والمعارين والمجندين والمجازين والمبعوثين والموقوفين عن العمل لمدد تجاوز السنة فقد بادر الديوان - بما له من سلطة التفسير - فأصدر تعميمه رقم 81/6 المعدل بالتعميم رقم 88/16 بشأن تقييم كفاءة هؤلاء الموظفين ضمنه قواعد هذا التقييم وموضحاً أساسه والذي يكمن فيما إذا كان الوضع الذي حال بين الموظف وبين أداء وظيفته يرجع لإرادته أو لأمر لا يد له فيه ومن ثم قسم هؤلاء الموظفين إلى فئتين:

الأول: فئة الموظفين الذين لا يد لهم في تعذر تقييم أدائهم وهم المنتدبون والمبعوثون والمعارون والمجندون والقائمون بإجازات مرضية هؤلاء أخضع بعضهم لتقييم الأداء بالاسترشاد بالتقارير التي ترد عنهم من الجهات المختصة والبعض الآخر أعمل آخر تقرير وضع عنهم قبل وجودهم في هذه الحالة على التفاصيل الواردة بالتعميم.

الثانية: وهي فئة الموظفين الذين كان لإرادتهم دخل في الوضع الذي حال دون قيامهم بأعباء ووظائفهم وهم الموظفون المرخص لهم بإجازات خاصة طويلة والموقوفون عن العمل وهؤلاء يتعذر إخضاعهم لأحكام تقييم الكفاءة ومؤدى ذلك استبعاد قرينة اعتبار الموظف الذي لم يقدم عنه تقرير ممتاز أو ضعيف جيداً، إلا أن التعميم لم يقرر حرمان هذه الفئة من العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية بصفة مطلقة منذ بدء الإجازة إنما وضع استثناء على هذا المبدأ وهو وجود الموظف في أي من هذه الحالات ليس من شأنه حرمانه من أول علاوة دورية أو ترقية بالأقدمية يحل موعدها قبل مضي سنة على بدء الحالة الموجود فيها إنما قرر استحقاقه لها وفقاً لآخر تقرير وضع عنه وذلك دون إخلال بأحكام المادتين 18، 19 (بشأن الحاصلين على تقرير ضعيف)، والمادتين 67، 68 (بشأن الموظفين عن العمل ومن وقعت عليهم عقوبات تأديبية) من نظام الخدمة المدنية.

ولما كانت الموظفة موضوع الشكوى قد صرح لها بإجازة خاصة لرعاية الأسرة في الفترة من 30/8/1988 حتى 29/8/1992، وبالتالي تستحق العلاوة الدورية والترقية بالأقدمية التي تكون قد حل موعدها في السنة الأولى من بدء الإجازة الخاصة أي في الفترة من 30/8/1988 حتى 30/8/1989 ويتوقف بعدها الاستحقاق إلى أن تعود لمباشرة عملها وتقييم أدائها ومن ثم يستأنف منحها العلاوة والترقية بالأقدمية على ضوء ما يقدم عنها من تقارير مكتوبة أو مجازاً. بدرجة ضعيف، أما القول بأن قيام الموظف بإجازة، رخص له بها وفقاً لأحكام القانون وبعد موافقة الإدارة التابع لها، يحرمه من العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية إذا تجاوزت الإجازة مدة معينة، هذا القول لا يجد له أي سند في نصوص المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 أو المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية ومن ثم كان حقيقاً بعدم الاعتداد به سيما وأن الترخيص للموظف في إجازة خاصة بغير مرتب لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التي تربطه بجهة الإدارة وإنما تظل هذه العلاقة قائمة وترتب كافة آثارها في حساب المعاش أو المكافأة كما أنها تدخل في استحقاق العلاوة والترقية.

ومن حيث أنه لا جدال في أن التعميم رقم 6 لسنة 1981 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء ووظائفهم المعدل بالتعميم رقم 16 لسنة 1988 قد خالف أحكام المواد 14 و18 و34 من نظام الخدمة المدنية فيما قرره من حرمان الموظفة الحاصلة على إجازة أمومة لمدة أكثر من سنة من العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحق خلال مدة الإجازة واستحقاقها لأول علاوة دورية أو ترقية بالأقدمية يحل موعدها قبل مضي سنة على بدء الإجازة، هذا الرأي.

لكل ما تقدم نرى أحقية السيدة /..... في العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي يحل موعدها أثناء قيامها بإجازة الأمومة طالما لم تحصل على تقرير ضعيف وذلك على النحو السالف بيانه.

فتوى رقم 2/37/94 - 929 في 3 مايو 1994