

التقاضي في المنازعات الإدارية

بداية ظهور القانون الإداري في قطر كان مع تبني الدستور للنظام القضائي المزدوج وقد نص الدستور في المادة (١٣٨) على أنه :
 " يحدد القانون الجهة المختصة بالفصل في المنازعات الإدارية ويبين نظامها وكيفية ممارستها لعملها. "

وتنص المادة (٢) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ :
 " تنشأ بالمحكمة الابتدائية دائرة إدارية أو أكثر، تشكل كل منها من ثلاثة قضاة، تختص دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية المحددة بهذا القانون "
 وتجدر الإشارة إلى أن الدوائر الإدارية في القضاء القطري لم تمنح الولاية العامة في نظر جميع المنازعات الإدارية بل أعطيت لها اختصاصات محددة على سبيل الحصر ، كما هو وارد في المادة (٣) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ :

" مع مراعاة حكم المادة (١٣) من قانون السلطة القضائية المشار إليه، تختص الدائرة الإدارية، دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية التالية:
 ١- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين أو لورثتهم، أيًا كانت درجاتهم الوظيفية.
 ٢- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بترقية الموظفين من الدرجة الأولى فما دونها وما يعادلها أو إنهاء خدمتهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم.

٣- الطلبات التي يُقدمها الأشخاص الطبيعيون والمعنويون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية ، عدا الأوامر والقرارات والمراسيم الأميرية ، والقرارات الصادرة بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع ، والقرارات الصادرة بموجب القوانين المتعلقة بالجوء السياسي ، والإقامة الدائمة ، ودخول وخروج الوافدين وإقامتهم وإبعادهم ، والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، والمراكز الدينية ، والمطبوعات والنشر وتراخيص إصدار الصحف

والمجالات ، وتراخيص الأسلحة والذخائر والمتفجرات ، ونزع الملكية للمنفعة العامة ، والقرارات المتعلقة بتحديد العنوان الدائم للناخب ، والقرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات."

٤ - طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من هذه المادة، سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.

٥ - منازعات العقود الإدارية "

المنتبع لأحكام الدوائر الإدارية يلحظ أنها قامت بإرساء قواعد القانون الإداري بمناسبة ما يطرح أمامها من منازعات إدارية وردت صراحة في القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ ، ولكن الدوائر الإدارية لم تقف عند هذا الحد بل ذهبت إلى أبعد من هذه النصوص بتفسيرها للنصوص المحددة للموضوعات الإدارية تفسيراً واسعاً .

- مصادر القانون الإداري القطري :

- الدستور : يعتبر المصدر الأول للقانون الإداري ، فالدستور القطري يحكمه أكثر من نص ، أولاً فيما يتعلق باللوائح التنفيذية .

- ينص البند الثاني من المادة (١٢١) :

" يناف بمجلس الوزراء، بوصفه الهيئة التنفيذية العليا، إدارة جميع الشؤون الداخلية والخارجية التي يختص بها وفقاً لهذا الدستور وأحكام القانون ويتولى مجلس الوزراء بوجه خاص، الاختصاصات التالية:

١- اقتراح مشروعات القوانين والمراسيم، وتعرض مشروعات القوانين على مجلس الشورى لمناقشتها، وفي حالة الموافقة عليها تُرفع للأمير، للتصديق عليها وإصدارها، وفقاً لأحكام هذا الدستور.

٢- اعتماد اللوائح والقرارات التي تعدها الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى، كل فيما يخصه، لتنفيذ القوانين بما يطابق أحكامها.

٣- الإشراف على تنفيذ القوانين، والمراسيم، واللوائح، والقرارات.

- ٤- اقتراح إنشاء وتنظيم الأجهزة الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة وفقاً للقانون.
 - ٥- الرقابة العليا على سير النظام الحكومي المالي والإداري.
 - ٦- تعيين الموظفين وعزلهم متى كان التعيين والعزل لا يدخلان في اختصاص الأمير أو في اختصاص الوزراء وفقاً للقانون.
 - ٧- رسم القواعد العامة الكفيلة باستتباب الأمن الداخلي، والمحافظة على النظام في أرجاء الدولة وفقاً للقانون.
 - ٨- إدارة مالية الدولة، ووضع مشروع موازنتها العامة طبقاً لهذا الدستور وأحكام القانون.
 - ٩- اعتماد المشروعات الاقتصادية ووسائل تنفيذها.
 - ١٠- الإشراف على طرق رعاية مصالح الدولة في الخارج، وعلى وسائل العناية بعلاقاتها الدولية وشؤونها الخارجية.
 - ١١- إعداد تقرير في أول كل سنة مالية، يتضمن عرضاً تفصيلياً للأعمال الهامة التي أنجزت داخلياً وخارجياً، مقروناً بخطة ترسم أفضل الوسائل الكفيلة بتحقيق النهضة الشاملة للدولة وتوفير أسباب تقدمها ورخائها، وتثبيت أمنها واستقرارها، وفقاً للمبادئ الجوهرية الموجهة لسياسة الدولة المنصوص عليها في هذا الدستور، ويرفع هذا التقرير للأمير لإقراره.
 - ١٢- أية اختصاصات أخرى يخولها له هذا الدستور أو القانون "
- القانون الدولي العام كمصدر للقانون الإداري :**

كافة الدساتير تنص على احترام القواعد والاتفاقيات الدولية ، فلو راجعنا إلى الدستور القطري فنجد أن الدستور القطري نص في المادة (٦٨) من الدستور :

" يبرم الأمير المعاهدات والاتفاقيات بمرسوم، ويبلغها لمجلس الشورى مشفوعة بما يناسب من البيان. وتكون للمعاهدة أو الاتفاقية قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، على أن معاهدات الصلح والمعاهدات

المتعلقة بإقليم الدولة أو بحقوق السيادة أو بحقوق المواطنين العامة أو الخاصة أو التي تتضمن تعديلاً لقوانين الدولة، يجب لنفاذها أن تصدر بقانون. ولا يجوز في أي حال أن تتضمن المعاهدة شروطاً سرية تناقض شروطها العلنية. "

يستفاد من النص بأنه يتعين الأخذ في الاعتبار القواعد الدولية كمصدر للقانون الإداري وخاصة الاتفاقية الدولية التي تم التصديق عليها من جانب الأمير .

- أساس القانون الإداري في قطر :

مسألة تحديد أساس القانون الإداري في القانون القطري ليست مفيدة لأن قانون المنازعات الإدارية رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ لم يعطي الدوائر الإدارية الابتدائية أو الاستئنافية المنوط بها الفصل في المنازعات الإدارية الولاية العامة لكل ما يعد إدارياً إنما يكفي لقاضي الإداري القطري أن يرجع إلى نصوص القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ ليحدد ما إذا كان موضوع النزاع يدخل في اختصاصه أم أنه ليس من بين الموضوع التي تضمنها القانون ليحكم بعدم الاختصاص .

* إجراءات الدعاوى الإدارية:

- **تعريفها :** هي الدعوى التي يكون محلها المنازعات الإدارية التي تنشأ بين السلطة الإدارية من جهة والأفراد أو الهيئات الخاصة من جهة ثانية وتهدف إلى الحكم بإلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة لمخالفتها أحكام القانون

- ولاية الفصل فيها : نص الدستور في المادة (١٣٨) على أنه :

" يحدد القانون الجهة المختصة بالفصل في المنازعات الإدارية ويبين نظامها وكيفية ممارستها لعملها. "

تنص المادة (٢) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ :

" تنشأ بالمحكمة الابتدائية دائرة إدارية أو أكثر، تشكل كل منها من ثلاثة قضاة، تختص دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية المحددة بهذا القانون "

- المسائل التي تختص بها الدائرة الإدارية :

تجدر الإشارة إلى أن الدوائر الإدارية في القضاء القطري لم تمنح الولاية العامة في نظر جميع المنازعات الإدارية بل أعطيت لها اختصاصات محددة على سبيل الحصر ومن ثم يلزم أن يكون النزاع الذي يطرح على الدائرة الإدارية من بين المسائل المحددة الداخلة في ولايتها وإلا كانت غير مختصة ولائياً بنظره ، كما هو وارد في المادة (٣) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ :

" مع مراعاة حكم المادة (١٣) من قانون السلطة القضائية المشار إليه، تختص الدائرة الإدارية، دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية التالية:

١- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين أو لورثتهم، أيًا كانت درجاتهم الوظيفية.

٢- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بترقية الموظفين من الدرجة الأولى فما دونها وما يعادلها أو إنهاء خدمتهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم.

٣- الطلبات التي يُقدمها الأشخاص الطبيعيون والمعنويون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية ، عدا الأوامر والقرارات والمراسيم الأميرية ، والقرارات الصادرة بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع ، والقرارات الصادرة بموجب القوانين المتعلقة بالجوء السياسي ، والإقامة الدائمة ، ودخول وخروج الوافدين وإقامتهم وإبعادهم ، والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، والمراكز الدينية ، والمطبوعات والنشر وتراخيص إصدار الصحف والمجلات ، وتراخيص الأسلحة والذخائر والمتفجرات ، ونزع الملكية للمنفعة العامة ، والقرارات المتعلقة بتحديد العنوان الدائم للناخب ، والقرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات."

٤ - طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من هذه المادة، سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.

٥ - منازعات العقود الإدارية "

باستقراء هذه الاختصاصات يتضح أن المنازعات التي تختص الدائرة الإدارية بالفصل فيها تنقسم إلى الآتي :

- ١- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين أو لورثتهم، أياً كانت درجاتهم الوظيفية.
- ٢- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بترقية الموظفين من الدرجة الأولى فما دونها وما يعادلها أو إنهاء خدمتهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم.
- ٣- الطلبات التي يُقدمها الأشخاص الطبيعيون والمعنويون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية
- ٤- طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة (٣) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.
- ٥- منازعات العقود الإدارية "

- ما يخرج عن اختصاص الدائرة الإدارية :

الأوامر والقرارات والمراسيم الأميرية ، والقرارات الصادرة بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع ، والقرارات الصادرة بموجب القوانين المتعلقة بالجوء السياسي ، والإقامة الدائمة ، ودخول وخروج الوافدين وإقامتهم وإبعادهم ، والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، والمراكز الدينية ، والمطبوعات والنشر وتراخيص إصدار الصحف والمجلات ، وتراخيص الأسلحة والذخائر والمتفجرات ، ونزع الملكية للمنفعة العامة ، والقرارات المتعلقة بتحديد العنوان الدائم للناخب ، والقرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات."

- أنواع الدعاوى الإدارية : يمكن تقسيم الدعاوى الإدارية إلى نوعين رئيسيين :

- ١- دعاوى الإلغاء .
- ٢- دعاوى التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من المادة، سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.

فدعوى الإلغاء دعوى عينية موضوعية توجه إلى قرار إداري معين بهدف تقرير مدى مشروعيته والحكم بإلغائه في حالة ثبوت عدم مشروعيته وتقف سلطة المحكمة عند الحكم فيها أو برفض الدعوى إذا كان القرار سليماً ومتفقاً وأحكام القانون ، أما دعوى التعويض فهي مطالبة صاحب الشأن بالإلزام جهة الإدارة عن الأضرار التي لحقت به بسبب خطأ ارتكبته الإدارة سواء كان هذا الخطأ بسبب إصدارها القرار المعيب إيجابياً كان أو سلبياً وغالباً ما تكون دعوى التعويض مستندة إلى الحكم الصادر بإلغاء قرار الإدارة المعيب وبشرط إثبات صاحب الشأن ركن الضرر .

- أسباب الطعن على القرارات الإدارية :

- يشترط أن يكون الطعن مبنياً على أحد الأسباب التالية:

١ - عدم الاختصاص.

٢ - وجود عيب في الشكل.

٣ - مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها.

٤ - إساءة استعمال السلطة .

ويعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض الجهات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح.

يستفاد من النصوص أن القرار الإداري السلبي يتحقق وجوده إذا كان هناك ثمة رفض أو امتناع من قبل الإدارة عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح .

- دعاوى العقود الإدارية :

من المستقر عليه فقهاً وقضاءً بأنه ليس كل عقد تبرمه الإدارة يعد عقداً إدارياً يخضع للقانون العام ويكون الاختصاص بالفصل في المنازعات المتعلقة به للقضاء الإداري بل يقتصر ذلك على فئة خاصة من عقود الإدارة هي التي يطلق عليها اصطلاح " العقود الإدارية " .

ولئن كان معيار التمييز بين العقود الإدارية وغيرها دقيقاً في بعض الأحيان فإن الفقه والقضاء الإداريين قد وصلا به إلى درجة كبيرة من الوضوح في الوقت الحاضر .

- المعيار القضائي في تمييز العقود الإدارية :

تعريف العقد الإداري: - هو الذي يبرمه شخص معنوي بقصد تسيير مرفق عام أو تنظيمه وتظهر فيه نية الإدارة في الأخذ بأحكام القانون العام ويتضمن العقد شروطاً استثنائية وغير مألوفة في القانون الخاص أو أن يخول المتعاقد مع الإدارة الاشتراك مباشرة في تسيير المرفق العام .

- ويقوم المعيار على أسس ثلاثة وهي :

١- أن تكون الإدارة طرفاً في العقد .

٢- صلة العقد بالمرفق العام .

٣- وسائل القانون العام .

هذه هي الأسس التي يقوم عليها العقد الإداري بطبيعته وفقاً للرأي الغالب وهذا الذي أخذت به محكمة القضاء الإداري المصري وقسم الرأي ، واعتمدته المحكمة الإدارية العليا ، ثم أقرته أيضاً المحكمة الدستورية العليا باعتبارها محكمة تنازع وذلك على النحو التالي .

- قضت محكمة القضاء الإداري المصري :

" وقد استقر قضاء هذه المحكمة على أن العقد المبرم بين شخص معنوي عام وبين أحد الأفراد لا يستلزم بذاته اعتبار العقد من العقود الإدارية بل إن المعيار المميز لهذه العقود عما عداها من عقود القانون الخاص ليس في صفة المتعاقد بل في موضوع العقد متى اتصل بمرفق عام من حيث تنظيم المرفق أو تسييره أو استغلاله أو المعاونة أو المساهمة فيه مشتركاً في ذلك وعلى درجة متساوية بظهور نية الشخص المعنوي العام في أن يأخذ في العقد بأسلوب القانون العام وأحكامه فيضمن العقد شروطاً استثنائية غير مألوفة في القانون الخاص "

تمهيد :

من أسس مهام الدولة في العصر الحديث بث الطمأنينة في نفوس المواطنين وتأمين حقوقهم وحررياتهم ، وأنه لا سبيل لتحقيق تلك الغاية إلا بالاحتكام آلي سيادة القانون الذي يتعين أن يسري على الحاكمين والمحكومين جميعاً دولة وأفراد لذلك حرص الدستور على تأكيد سيادة القانون كأساس للحكم في الدولة .

ومن هذا المنطلق **حققت محكمة التمييز توزيع العدل الإداري بين صنف العاملين وغيرهم من المواطنين** وقد حفلت أحكامها بصرح شامخ من الأحكام التي كان لها أبلغ الأثر في صون الحريات ورد الحقوق وترشيد الإدارة آلي الطريق الصحيح.

المقرر قانوناً أن الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته، ومن ثم فإنه يتعين لقبول دعوى الإلغاء أن تنصب على قرار إداري نهائي قائماً ومنتجاً لآثاره القانونية عند إقامة الدعوى وأن يستمر كذلك حتى الفصل فيها، فإذا تخلف هذا الشرط كانت الدعوى غير مقبولة. والقرار الذي يتعين أن تنصب عليه دعوى الإلغاء هو إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث مركز قانوني معين يكون ممكناً وجائزاً قانوناً ابتغاء مصلحة عامة، ولا يلزم صدوره في صيغة معينة أو بشكل معين فهو قد يكون شفويّاً أو مكتوباً، صريحاً أو ضمنياً، إيجابياً أو سلبياً.

القرار الإداري السلبي هو تعبير عن موقف سلبي للإدارة ، فهي لا تعلن عن إرادتها للسير في اتجاه أو آخر بالنسبة لموضوع الأمر الواجب عليها اتخاذ موقف بشأنه وإن كانت في ذات الوقت تعلن عن إرادتها الصريحة في الامتناع عن إصدار قرار كان يتعين عليها إصداره، ولقد حرص المشرع بهذا النص على إباحة الطعن في القرارات السلبية شأنها في ذلك شأن القرارات الإيجابية، ويعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح، ومناط اعتبار امتناع الإدارة عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح هو أن تكون هناك ثمة قاعدة قانونية عامة تقرر حقاً أو مركزاً قانونياً

لاكتساب هذا الحق أو المركز القانوني بحيث يكون تدخل الإدارة لتقرير أمر واجب عليها وأن يثبت بيقين أنه قد طلب منها اتخاذ القرار الواجب عليها اتخاذه، وعندئذ يكون تخلفها عنه بمثابة امتناع عن أداء هذا الواجب بما يشكل قراراً سلبياً مما يجوز الطعن عليه بدعوى الإلغاء، ذلك أنه لا يجوز القول بقيام القرار السلبي وإمكانية مخاصمته بدعوى إلا إذا ثبت أن صاحب الشأن قد استنهض الإدارة بطلب إصدار القرار الذي أوجبت عليها القوانين واللوائح اتخاذه وأن يكون قد توافرت فيه الشروط والضوابط التي استلزمها القانون والذي أوجب بتوافرها على جهة الإدارة التدخل بقرار لإحداث الأثر الذي رتبته القانون.

القرار الإداري الإيجابي هو قرار صريح تصدره الإدارة بالمنح أو المنع فيتجلى فيه موقفها الإيجابي إزاء الطاعن، أما القرار الإداري السلبي فهو تعبير عن موقف سلبي للإدارة، فهي لا تعلن عن إرادتها للسير في اتجاه أو آخر بالنسبة لموضوع الأمر الواجب عليها اتخاذ موقف بشأنه، وإن كانت في ذات الوقت تعلن عن إرادتها الصريحة في الامتناع عن إصدار قرار كان يتعين عليها إصداره.

علم المخاطبين بأحكام القرار الإداري سواء جرى هذا العلم بطريق النشر في حالة القرارات الإدارية التنظيمية أو تلك القرارات الفردية التي يتصل علم المخاطبين بها بطريق الإعلان أو العلم اليقيني، يجد أثره القانوني في تحديد الوقت الذي يبدأ به سريان ميعاد الطعن عليه بالنسبة للموظف أو ذوي الشأن، على النحو الذي جرى عليه نص المادة ٦ من القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية، أما الجهات الإدارية فإنها لا تستطيع التنصل من تطبيق هذه القرارات التي أصدرتها أو التي تصدر من جهة أعلى منها تملك عليها تلك السلطة، بذريعة عدم نشرها أو علم المخاطبين بها، لا سيما إن كانت هذه القرارات مما تمنح للموظف حقوقاً أو مزايا، فإذا ما صدر قرار إداري- تنظيمي كان أم فردياً- يقرر للموظف بدلاً أو منحة أو مزية، فلا يجوز بحال لجهة الإدارة أن تحرم الموظف من حقه فيها، أو تنتقص منها، وإلا كان ذلك نقصاً للحق بعد تقريره، ومصادرة له بعد نشوئه، وسواء أكان هذا القرار مما يستلزم نشره أو مما يكتفي فيه بالإعلان أو العلم اليقيني، وسواء تم نشره أو إعلان المخاطبين به أو علمهم اليقيني به من عدمه، ذلك أن صاحب المصلحة

في التمسك بهذا الدفع هو المخاطب بأحكام القرار من الموظفين أو ذوي الشأن في حالة إذا ما تراءى لأيهم الطعن عليه والتمسك بإقامته لطعنه في الميعاد.

أن رقابة القضاء على القرارات الإدارية هي رقابة قانونية يمارسها القضاء للتعرف على مدى مشروعية تلك القرارات من حيث مطابقتها للقانون من عدمه. وغني عن القول أن نشاط القضاء الإداري في نطاق رقابته على القرارات الإدارية ينبغي أن يقف عند حد المشروعية فلا يجاوزها إلى وزن المناسبات والاعتبارات التي دعت الإدارة إلى إصدار قرارها والتي تدخل في نطاق سلطة جهة الإدارة في الملائمة. بمعنى أن السلطة التقديرية لجهة الإدارة لا تخضع عناصر التقدير فيها لرقابة القضاء وإلا انقلبت رقابة القضاء إلى مشاركة للجهة الإدارية في سلطتها التقديرية. وإذ كان للإدارة سلطة اتخاذ القرارات بما يلائم إصدارها إلا أنها وهي بسبيل ذلك يتوجب عليها أن تلتزم القانون وأن يكون ما تتخذه من قرارات قائماً على أسباب تبرره وغير مشوبة بإساءة استعمال السلطة أو الغلو الذي يستوجب إلغاء القرار الإداري.

أن التصرف القانوني الذي تصدره سلطة إدارية من جانب واحد لا يعد في جميع الأحوال قراراً إدارياً بل ينبغي لإسباغ هذا الوصف على التصرف أن يصدر في نشاط إداري وأن يصدر عن الإدارة بوصفها سلطة إدارة وليست سلطة حكم، فالتصرف حتى يكون قراراً إدارياً لا يكفي أن يكون كذلك من حيث شكله كأن يصدر عن سلطة إدارية، وإنما ينبغي أن يكون كذلك من حيث موضوعه أيضاً كأن يدور موضوع هذا القرار حول نشاط إداري، **فإذا صدر في مسألة من مسائل القانون الخاص أو تعلق بإدارة شخص معنوي خاص فذلك يخرج من عداد القرارات الإدارية** أيأ كان مصدره ومهما كان موقعه في مدارج السلم الإداري.

القوانين المنظمة لعلاقات العمل كأصل عام سواء كانت حاکمة للعلاقات التعاقدية أو العلاقات اللائحية التنظيمية تتضمن بعض أحكامها قواعد أمره تتعلق بالنظام العام تضمن للعامل أو الموظف الحد الأدنى من الحصانة لحقوقه ومميزاته بحسبانه هو الطرف الأضعف في تلك العلاقة بما يقتضي حماية له من تغول صاحب العمل أو جهة الإدارة، وهو ما يترتب عليه أنه إذا تضمن عقد العامل أو الموظف حقوقاً أو مزايا تزيد على ذلك الحد الأدنى الوارد بالقانون، فإن نصوص العقد تكون هي الواجبة التطبيق دون النص القانوني، أما

إذا كانت شروط العقد تقل عن ذلك الحد الأدنى فإنها تضحى باطلة ويضحى النص القانوني هو الواجب إعماله في شأن تلك المسألة.

القانون وإن لم يعرف العقود الإدارية ولم يبين خصائصها التي تميزها عن غيرها من العقود والتي يهتدي بها في القول بتوافر الشروط اللازمة لها ولحصانتها وصيانتها من تعرض المحاكم لها بالتعطيل أو بالتأويل إلا أن إعطاء العقود التي تبرمها جهة الإدارة وصفها القانوني الصحيح باعتبارها عقوداً إدارية أو مدنية إنما يتم على هدي ما يجري تحصيله منها ويكون مطابقاً للحكمة في إبرامها.

العقود التي تبرمها الإدارة مع الأفراد - وعلى ما جرى به قضاء محكمة التمييز - لا تعتبر عقوداً إدارية إلا إذا تعلقت بتسيير مرفق عام أو بتنظيمه وأظهرت الإدارة نيتها في الأخذ بأسلوب القانون العام وأحكامه واقتضاء حقوقها بطريق التنفيذ المباشر وذلك بتضمين العقد شروطاً استثنائية غير مألوفة بمنأى عن أسلوب القانون الخاص أو تحيل فيها الإدارة على اللوائح الخاصة بها.

العقد الإداري هو العقد الذي يبرمه شخص معنوي من أشخاص القانون العام بقصد إدارة مرفق عام أو تسييره، ويظهر فيه نيته في الأخذ بأحكام القانون العام، وذلك بتضمينه شروطاً استثنائية غير مألوفة في القانون الخاص، أو يحيل فيه إلى اللوائح الخاصة به.

العقود الإدارية تتميز عن العقود المدنية بطابع خاص مناطه احتياجات المرفق الذي يستهدف العقد تسييره، وتغليب وجه المصلحة العامة على مصلحة الأفراد الخاصة، ويترتب على ذلك أن للإدارة سلطة الإشراف على تنفيذ العقود، وأن لها دائماً حق تغيير شروط العقد وإضافة شروط جديدة بما يتراءى لها أنها أكثر اتفاقاً مع الصالح العام، كما يترتب عليه أن للإدارة دائماً سلطة إنهاء العقد إذا قدرت أن هذا يقتضيه الصالح العام وليس للطرف الآخر إلا الحق في التعويضات إن كان لها وجه على خلاف الأصل في العقود المدنية. ويوازن سلطة الإدارة في إنهاء العقد حق المتعاقد في الحصول على تعويض، ويخضع التعويض للأحكام العامة المقررة في هذا الصدد ومنها شرط حصول الضرر من جراء إنهاء العقد فإذا ثبت أن فسخ العقد لم يرتب ضرراً للمتعاقد فلا تعويض كما في حالة أن العملية أسفرت عن خسارة للمتعاقد.

المبادئ التي أرستها محكمة التمييز

تطبيقات قضائية

* إعلان الموظف بتقرير تقييم الأداء فور اعتماده :

إذ رتب القانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ بإصدار قانون إدارة الموارد البشرية على تقارير تقييم أداء الموظفين السنوية بالنسبة لشاغلي الوظائف من الدرجة الأولى فما دونها أثراً بعيداً المدى في مركز الموظف سواء من حيث العلاوات أو الترقيات أو صلته بالوظيفة التي يشغلها، وأوجب القانون إعداد تلك التقارير مروراً بمراحل رسمها ونظمها تبدأ بالرئيس المباشر، فالرئيس التنفيذي وهو وكيل الوزارة أو المسؤول الذي يلي الرئيس حسب الأحوال، ويتم إعلان الموظف بتقرير تقييم الأداء فور اعتماده، وأجاز القانون للموظف التظلم منه إلى الرئيس وهو الوزير أو رئيس الجهاز الحكومي أو الهيئة أو المؤسسة العامة بحسب الأحوال، ويكون قرار الرئيس الإيجابي أو السلبي في هذا الخصوص نهائياً منتجاً لآثاره التي رتبها القانون، وعلى ذلك فإن تقرير تقييم أداء الموظف متى تم بمراحله سألقة البيان يكون بمثابة قرار إداري يؤثر مآلاً في ترقيته أو منحه علاوة أو في إنهاء خدمته على النحو الوارد بالمواد (٢٤)، (٢٥)، (٦٨)، (٧١)، (٧٢)، (٧٧)، (٧٨) من القانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ سالف البيان.

الطعن رقم ٢١١ لسنة ٢٠١١ تمييز مدني - الدائرة الإدارية

إزاء خلو القانون من تحديد معيار معادلة الوظائف فإن الأقرب لقواعد العدالة واستهداء بما تضمنه قانون الموارد البشرية في خصوص كيفية معادلة الوظائف، يكون من المناسب الأخذ بمعيار مقارنة متوسط الربط المالي للوظيفة بالكادر العام بمتوسط ربط الوظيفة بالهيئات والمؤسسات العامة . طعن رقم ١٩٣ لسنة ٢٠١٠ تمييز مدني إداري

* يخرج من اختصاص الدائرة الإدارية طلبات إلغاء قرارات نقل الموظفين :

المقرر وفقاً لنص المادة (٣٨) من القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٢ بشأن النيابة العامة أن " العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة هي: التنبيه، اللوم، العزل.... " يدل على أن المشرع قد حدد وحصر الجزاءات بصراحة النص على ثلاثة عقوبات آنفة البيان دون أن يتضمنها قرار النقل.

من المقرر- في قضاء هذه المحكمة - أن اختصاص الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية في مجال إلغاء القرارات المتعلقة بالموظفين من الدرجة الأولى فما دونها طبقاً لما تنص عليه الفقرة الثانية من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية يقتصر على طلب إلغاء القرارات الإدارية الخاصة بترقيتهم أو إنهاء خدمتهم والقرارات الإدارية التأديبية الصادرة بشأنهم ، ومن ثم يخرج من اختصاص تلك الدائرة طلبات إلغاء قرارات نقل الموظفين ولو كانت تنطوي على جزاءات تأديبية مقنعة ، إذ إن اختصاصها بنظر الطعون في القرارات التأديبية يقتصر على الجزاءات التأديبية الصريحة التي حددها القانون ، فلا ينعقد الاختصاص لها بنظر تلك الطعون إلا إذا كان الطعن موجهاً إلى ما وصفه صريح نص القانون بأنه جزاء ، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وخلص في قضائه إلى أن القرار المطعون فيه الصادر بنقل الطاعن لوظيفة أخصائي قانوني وإن كان يعد من القرارات الإدارية إلا أنه لا يندرج ضمن القرارات التي يجوز للموظف العام- في مجال الوظيفة العامة - الطعن عليها ولو تضمن جزاءً تأديبياً مقنعاً إذ إنه من غير القرارات التأديبية التي عنتها الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ - إذ كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب التعويض على سند من عدم إثبات الطاعن توافر ركن الخطأ في حق المطعون ضده الثاني بصفته المتمثل في عدم تقييمه لأدائه منذ عام ٢٠٠٧ وحتى تاريخ صدور قرار نقله، وأن الأوراق قد خلت مما يثبت توافره فتنقضي أركان المسؤولية المدنية وهو على خلاف ما أورده الطاعن بوجه النعي ، كما وأن ما خلص إليه سائغاً وله أصله الثابت بالأوراق ومن شأنه أن يؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها فإن النعي عليه بوجه النعي يكون غير مقبول. جلسة ٦ من يونيو سنة ٢٠١٧ الطعن رقم ١٦٨ لسنة ٢٠١٧ تمييز مدني - إداري

*** سلطة توقيع الجزاء التأديبي تتحدد بالرئيس الإداري واللجان التأديبية ومجالس التأديب دون غيرها .**

جعل المشرع بموجب القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ ولاية الدائرة الإدارية في دعوى الإلغاء يقتصر- بعد القبول الشكلي- على الحكم إما برفض الدعوى أو القبول الموضوعي بإلغاء القرار غير المشروع لسبب من الأسباب التي حددها

القانون وعلى المحكمة أن تقف في هذه الحالة عند حد الإلغاء إذ لا يمنحها القانون ولاية إيقاع جزاء تأديبي آخر بعد إلغاء قرار الجزاء الذي ارتأت أنه غير مشروع وتسترد بذلك الجهة الإدارية سلطتها في توقيع الجزاء المشروع . وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وسائر الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من تعديل القرار المطعون فيه الصادر بمجازاة المطعون ضده بإغلاق عيادته وإلغاء ترخيصي مزاولة المهنة والمنشأة وتخفيض هذا الجزاء إلى الإيقاف عن مزاولة المهنة لمدة سنة واحدة فإنه يكون معيباً بما يوجب تمييزه لهذا السبب .

الطعن رقم ٦٥ لسنة ٢٠١٥ إداري

* عدم الصلاحية للعمل خلال فترة الاختبار :

المقرر أن المشرع حرصاً منه على ضمان التأكد من حسن اختبار الموظف للاضطلاع بمهام وأعباء الوظيفة العامة، ورغبة منه في التثبت من مدة صلاحية الموظف لشغل هذا الوظيفة فقد قرر وضعه تحت الاختبار عند تعيينه لأول مرة لمدة ثلاثة أشهر - قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة- تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل ويظل مصيره الوظيفي معلقاً أثناء تلك الفترة ، إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة الاختبار وهي فترة زمنية فعلية أراد المشرع منها أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الوظيفي المسند إليه ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة بما يستتبعه من مسؤوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهل خاص لاتصاله بالوظيفة المعين فيها وعلى كيفية النهوض بمسؤولياتها، وأن بقاء الموظف في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون مشروطاً بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لأعمال هذه الوظيفة، ويكفي لصحة القرار بإنهاء خدمته أن يثبت عدم صلاحيته للعمل خلال فترة الاختبار إذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير تعيينه خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته، وأن المرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار هو إلى السلطة التي تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد إلى تقرير الصلاحية أو من أي عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها ما دام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخلا من شائبة إساءة استعمال السلطة،

وما دامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها بالقرار .

قرار الجهة الإدارية المطعون عليه بإنهاء خدمة المطعون ضدها بعد فترة الاختبار يكون جاء صحيحاً مستوفياً لكافة أركانه وشروط صحته مما يتعين تأييده

الطعن رقم ٣٦٤ لسنة ٢٠١٧ تمييز مدني - إداري

* أدوات التعيين بالوظائف العامة

المشرع حدد عدة أدوات للتعيين بالوظائف بالجهاز الإداري للدولة المنطبق عليهم قانون الموارد البشرية، وأن العقد المؤقت براتب مقطوع لا يعدو إلا أداة للتعيين كسواها من أدوات التعيين سواء بالمرسوم الأميري أو القرار من السلطة المختصة أو بأحد أنواع عقود التوظيف، يكتسب به الموظف صفته الوظيفية، ويتحقق له به كل ما للوظيفة المعين عليها من مزايا، ويثقله بكل أعبائها وواجباتها، بيد أن الفارق بين هذه الأداة وغيرها من أدوات التعيين ينصب في الأساس على مقدار الراتب وملحقاته، فلا تتقيد فيه الجهة الإدارية بجدول المرتبات الملحق بالقانون سواء في الحد الأدنى أو الأقصى ولا يستحق الموظف فضلاً عن الراتب المحدد بالعقد أية بدلات أو علاوات أو حوافز إضافية إلا بالقدر المنصوص عليه في العقد أو الذي تمنحه إياه السلطة المختصة، ولا يرتب هذا العقد حقاً للموظف في الترقيات سواء بالأقدمية أو الاختيار، إلا إذا أبرمت معه السلطة المختصة عقداً جديداً بوظيفة أعلى أو بمرتبة أكبر، فإذا انقضت مدة العقد المحددة بستة أشهر دون أن يتم تجديدها انتهت خدمته لدى جهة العمل دون أن يستحق عنها مكافأة، أما إذا تم تجديد العقد وأمضى الموظف سنة على الأقل أو زاد عنها في الوظيفة العامة استحق عن تلك الفترة بأكملها مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا زادت على عشرة سنوات فلا يكون لما زاد على العشرة سنوات مردوداً في مكافأة نهاية الخدمة، وكان النص على استحقاق هذه المكافأة قد جاء عاماً مطلقاً بوجوب حصول الموظف عليها مادام قد أمضى سنة على الأقل في خدمة الجهة الحكومية. وهو ليس فقط واجباً على الجهة الحكومية لقاء ما بذله الموظف من جهد وما أفناه من عمر طوال فترة خدمته لها، بل أيضاً حقاً للموظف لقاء هذا الجهد وذاك العمر، وإحدى وسائل الضمان والرعاية بعد أن انقطع أجره الدوري المتجدد، ومن ثم فلا يجوز

حرمان الموظف من هذه المكافأة أيّاً ما كانت أداة التعيين التي التحقق على أساسها بالوظيفة العامة، ويقع باطلاً أي اتفاق على حرمانه منها باعتباره ماساً بالمصلحة العامة التي سعى المشرع لحمايتها التزاماً منه بالمعايير الدولية. ذلك أن القوانين المنظمة للعلاقات العمل كأصل عام سواء كانت حاكمة للعلاقات التعاقدية أو العلاقات اللائحية التنظيمية تتضمن بعض أحكامها قواعد أمره تتعلق بالنظام العام تضمن للعامل أو الموظف الحد الأدنى من الحصانة لحقوقه ومميزاته بحسبانه هو الطرف الأضعف في تلك العلاقة بما يقتضي حماية له من تغول صاحب العمل أو جهة الإدارة، وهو ما يترتب عليه أنه إذا تضمن عقد العامل أو الموظف حقوقاً أو مزايا تزيد على ذلك الحد الأدنى الوارد بالقانون، فإن نصوص العقد تكون هي الواجبة التطبيق دون النص القانوني، أما إذا كانت شروط العقد تقل عن ذلك الحد الأدنى فإنها تضحى باطلة ويضحى النص القانوني هو الواجب إعماله.

طعن رقم ٣٢٩ لسنة ٢٠١٧ تمييز مدني - إداري

*** إجراء الاستقطاع من الراتب والنقل خصومتين مستقلتين :**

لما كان البين من الأوراق أن الطاعن قد ركن في طلب إلغاء القرار رقم (٣) لسنة ٢٠٠٨ الصادر بنقله من سفارة دولة قطر بـ () إلى ديوان عام الوزارة إلى أن هذا القرار إنما ينطوي على جزاء تأديبي مشوباً بإساءة استعمال السلطة، بينما ركن في طلب وقف الإستقطاع من راتبه إلى مخالفة هذا الإجراء لأحكام القرار رقم (٢) لسنة ٢٠٠٧ بإصدار لائحة شئون موظفي وزارة الخارجية القطرية.

الدعوى بهذه المثابة تكون قد تضمنت **خصومتين مستقلتين** جمعتهم صحيفة واحدة. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وذهب في قضائه إلى أن إجراء الاستقطاع من راتب الطاعن إنما جاء أثراً للقرار الصادر بنقله ورتب على ذلك قضائه بعدم إختصاصه ولائياً بنظره وذلك كنتيجة لازمة لقضائه بعدم إختصاصه ولائياً بنظر طلب إلغاء القرار الصادر بنقله حال أن كلاً من الطلبين مستقل عن الآخر كما أن طلب وقف الإستقطاع من راتبه إنما يندرج ضمن المنازعات الخاصة بالمرتبات التي عقد المشرع الإختصاص بنظرها والفصل فيها للدائرة الإدارية، فإنه يكون معيباً. **طعن ٢٩ / ٢٠١١ تمييز مدني إداري**

* ضم مدة خدمته السابقة بإحدى الجهات الحكومية عند إعادة تعيينه

النص في المادة (١٧) من قانون إدارة الموارد البشرية الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٩ على أن " يستحق الموظف عند التعيين بداية الراتب المقرر للدرجة المعين عليها . ويجوز تعيين الموظف براتب أعلى من بداية الراتب المقرر لدرجة وظيفته وبما لا يجاوز متوسط مربوطها ، إذا كانت مؤهلاته وخبراته تزيد على الحد الأدنى لمتطلبات شغل الوظيفة أو لديه خبرات معينة تحتاجها الجهة الحكومية . ويستحق الموظف راتبه من تاريخ مباشرته العمل" والمادة (١٨) منه على أن " يجوز إعادة تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في ذات الوظيفة والدرجة وبالراتب الذي كان يتقاضاه عند تركه العمل بالجهة الحكومية ، مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية. وإذا أمضى الموظف المدة التي ترك فيها الخدمة في عمل أكسبه خبرة عملية أو علمية ، جاز إعادة تعيينه في وظيفة بدرجة أعلى من درجته السابقة متى توافرت فيه شروط شغل هذه الوظيفة " والمادة (١٩) من القانون ذاته على أن " يشترط لضم مدد الخدمة السابقة توافر الشرطين التاليين : ١- أن تكون مدة الخدمة قد قضيت في إحدى الجهات الحكومية ، أو الشركات التي تساهم فيها الدولة بنسبة (٥١%) من رأسمالها على الأقل . ٢- أن تكون مدة الخدمة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها "

يدل على أنه عند إعلان الجهة الإدارية عن حاجتها لوظيفة بشروط ومؤهلات ومتطلبات لشغل الوظيفة يحددها هذا الإعلان للتعين على درجة محددة ، واختارت أحد المتقدمين لشغل هذه الوظيفة فإنه عند تعيينه يستحق بداية الراتب المقرر لهذه الدرجة المعلن عنها، والأصل أنه لا يجوز للموظف بعد تعيينه بهذه الدرجة ، أن يطالب الجهة الإدارية بتعيينه على درجة أعلى منها بحجة أن مؤهلاته تفوق تلك الوظيفة، وإجبارها على شغل وظيفة لم تعلن عن حاجتها إليها ، وإنما يوجب عليه التقدم للوظيفة التي يدعي أنها تتناسب مع مؤهلاته إذا أعلن عنها، بيد أنه يجوز للجهة الإدارية إذا ما توافرت لدى المتقدم عند بداية التعيين مؤهلات تزيد عن المعلن عنها أو خبرات قدرت الجهة الإدارية أنها في حاجة إليها ، أن تعتد بهذه الخبرات أو تلك المؤهلات أو بعضها بما قد ينبنى عليه منحه راتباً أعلى من الحد الأدنى للدرجة ذاتها المعين عليها – إذا ما توافرت فيه الشروط التي وضعها المشرع – على ألا يتجاوز متوسط

مربوطها، وتحديد مسألة حاجة الجهة الإدارية لتلك الخبرات هي مسألة تخضع لتقديرها دون معقب عليها أو رقابة من القضاء مادام هذا التقدير بريء من عيب التعسف في استعمال السلطة ، وهو ذاته ما ينطبق على حالة ترك الموظف للخدمة وإعادة تعيينه بالجهة الحكومية ذاتها أو جهة حكومية أخرى ، فاستثنائها المشرع من وجوب التعيين في بداية السلم الوظيفي.

منح المشرع الجهة الإدارية - وحدها - السلطة الجوازية في تعيينه بدرجة أعلى من بداية السلم الوظيفي ، وبراتب يتجاوز الحد الأدنى المقرر لها ، فإن استطلت المدة البينية بين ترك الموظف للخدمة وإعادة تعيينه لفترة من الزمن مارس فيها الموظف عملاً آخر أكسبه مؤهلات وخبرات تزيد على تلك التي توافرت لديه عند تركه للخدمة ، أجاز للجهة الإدارية أن تعتد بهذه المؤهلات والخبرات فتعيد تعيينه بوظيفة ودرجة أعلى مما ترك عليها الخدمة وحدد المشرع بالمادة (١٩) من القانون شرطين تلتزم بهما الجهة الإدارية عند ضم مدة الخدمة السابقة تلك ، وهي أن يقضي الموظف هذه المدة في إحدى الجهات الحكومية، أو الشركات التي تساهم فيها الدولة بنسبة (٥١%) من رأسمالها على الأقل، أن تتوافق طبيعة عمله خلال هذه المدة السابقة مع الوظيفة المعاد تعيينه عليها. وإعادة التعيين بالشروط التي حددها المشرع هي سلطة جوازية للجهة الإدارية لا يجوز للموظف أو حتى جهات القضاء أن تحل محلها فترغم تلك الجهة على اتخاذ قرار قد لا يتلائم مع متطلباتها ، ما لم تنتكس هذه الجهة الصالح العام وتتعسف في استعمالها فتخضع عندئذ لرقابة القضاء .

اعتداد الجهة الإدارية بالمؤهلات والخبرات التي قد تتوافر لدى الموظف عند بداية التعيين أو إعادة التعيين تؤثر مآلاً وحتماً في مقدار ما يتقاضاه من راتب وتندرج على هذا النحو ضمن المنازعات الخاصة بالمرتبات التي تختص بنظرها الدائرة الإدارية وفقاً للمادة ٣ من القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية .

لما كانت طلبات الطاعن - أياً ما كان وجه الرأي فيها - بضم مدة خدمته السابقة بإحدى الجهات الحكومية عند إعادة تعيينه لدى الجهة الإدارية المطعون ضدها بما قد يترتب على ذلك من أحقيته في درجة مالية أعلى من تلك المعاد تعيينه عليها ، تندرج في عموم الطلبات والمنازعات الإدارية لما لها من أثر على راتب الطاعن ، إلا أن الحكم المطعون فيه قضى بعدم اختصاصه بنظر

الطلب الأول وبرفض الثاني وحجب بذلك نفسه عن بحث مدى توافر التعسف في استعمال الجهة الإدارية لسلطتها في الاعتداد - من عدمه - بما قد يكون اكتسبه الطاعن من مؤهلات وخبرات سابقة في الجهة الإدارية الأخرى تتماشى والوظيفة المعين عليها ، فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب تمييزه .
الطعن رقم ٢٤٩ لسنة ٢٠١٤ إداري

* أن القرار الإداري هو ذلك الذي تفصح به الجهة الإدارية عن إرادتها الملزمة في الشكل الذي يتطلبه القانون بما لها من سلطة مستمدة من القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانوني يكون ممكناً وجائزاً وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة. ولسلامة هذا القرار يلزم توافر أركان خمسة هي الاختصاص والشكل والغاية والسبب والمحل. لما كان ذلك ، وكان الواقع في الدعوى أنها أقيمت بطلب التعويض عن الأضرار التي تدعيها الطاعنة من جراء قيام المطعون ضده الرابع باعتباره أحد العاملين بإدارة الشؤون القانونية لدى الهيئة المطعون ضدها الثانية بإرسال كتاب لمدير إدارة الشركات بوزارة التجارة يبلغه فيه بارتكاب الشركة المطعون ضدها الثالثة لمخالفة أثناء انتخاب الطاعنة ، وكان هذا الكتاب لا يرقى بحال لاعتباره قراراً إدارياً نهائياً ، وبالتالي يخرج التعويض عنه عن اختصاص الدوائر الإدارية ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ، فإنه يكون معيباً بمخالفة القانون والخطأ في تطبيقه .
الطعن رقم ٢١٧ لسنة ٢٠١٨ إداري

* معادلة الشهادات سلطة تقديرية للإدارة :

لجنة معادلة الشهادات لها سلطة تقديرية واسعة عند قيامها بمعادلة الدرجات العلمية بحسبان أن ما تقوم به هو عمل فني بحث لا يحدها فيه إلا مخالفة قواعد وضوابط وضعها المشرع لاعتبارات ارتأها أو لمصلحة عامة ابتغاها- ومن ثم فإن القضاء لا يستطيع أن يحل نفسه محل اللجنة المذكورة في القيام بهذا العمل ذي الطبيعة الفنية، وتقف رقابة القضاء الإداري على أعمال تلك اللجنة عند حد مدى انحراف القرار الإداري الصادر في هذا الشأن من عدمه بالسلطة، أو التعسف في استعمالها، أو مخالفة القواعد التي ألزمها بها المشرع، ويترتب على ذلك أنه إذا ما قضى بإلغاء قرار لجنة معادلة الشهادات

لعيب شابه منبت الصلة عن مخالفة القانون فإن اللجنة تسترد سلطتها الإدارية في إعادة تقييم الشهادة- إذا كرر الطالب طرحها عليها مرة أخرى على أسس فنية وضوابط وشروط موضوعية، ملتزمة في ذلك ألا تقييم قرارها على ذات السبب الذي انتهى القضاء إلى عدم مشروعيته.

الطعن رقم ٢٦٩ لسنة ٢٠١٨ إداري

* الانقطاع عن العمل وعدم تنفيذ قرار النقل أثره :

لما كانت القرينة القانونية الواردة بالمادة (١٦٣) من قانون الموارد البشرية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ وإن كانت مقررة لصالح جهة الإدارة التي لها أن تقدر الأسباب المبررة لانقطاع الموظف أو ترفضها، إلا أن سلطتها التقديرية في ذلك تجد حدها في ألا يشوبها إساءة في الممارسة أو انحراف بالغاية منها الأمر الذي من شأنه إخضاع تلك السلطة لرقابة المشروعية.

وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن قد صدر قرار نقله من عمله إلى فرع وزارة العمل بمنطقة () وأرسلت إدارة الموارد البشرية بالوزارة كتابها المؤرخ ٢٠٠٩/١٠/٦ تخطره بالنقل وبذات التاريخ أرسلت كتاباً آخر إلى الإدارة المنقول إليها الطاعن بذات السياق، وأنه بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٢٠ ورد كتاب الإدارة الأخيرة يفيد أنه بالاتصال به أبدى عدم رغبته العمل، وبتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٢٦ قرر السيد الوزير بإحالاته للشئون القانونية للتحقيق حيث باشرت معه التحقيق وأرجع عدم تنفيذ النقل إلى ظروف خاصة به، وبتاريخ ٢٠٠٩/١١/١٠ أعدت الشئون القانونية مذكرة بما أسفر عنه التحقيق وانتهت إلى مجازاته بالإنذار مع توجيهه بضرورة تنفيذ النقل، وبتاريخ ٢٠١٠/١/٢٧ أرسل كتاب جهة العمل للطاعن بإخطاره بانقطاعه عن العمل اعتباراً من ٢٠٠٩/١٠/٢٠ وأنه في حالة عدم إبدائه أسباباً مقبولة فإنه سيتم اعتبار ذلك استقالة ضمنية، وبتاريخ ٢٠١٠/٣/١١ تم إعداد مذكرة تتضمن واقعة الانقطاع عن العمل وتأثر عليها من السيد الوزير بالموافقة على إنهاء خدمته اعتباراً من ٢٠٠٩/١٠/٢٠.

لما كان ذلك، وكان البين مما تقدم أن الطاعن قد أدار مع الجهة الإدارية معركة للهروب من عمله مع الاحتفاظ بوظيفته مبيتاً النية على التخلص من أعبائها أو الاضطلاع بمسؤوليتها مع الإبقاء على ثمارها المادية والأدبية

مستغلاً الضمانات التي يقررها القانون للعامل استغلالاً سيئاً لا يقبله المنطق أو العقل فانقطع عن عمله ولم ينفذ قرار نقله متعللاً بظروف خاصة وصعوبة ذهابه إلى منطقة () يومياً، الأمر الذي يكون معه طعن الطاعن لا أساس له من الواقع ولا يعدو أن يكون حلقة في سلسلة بدأها منذ صدور قرار نقله إلى منطقة () للتحايل لعدم تنفيذ هذا القرار واستمر هذا الوضع وهو الأمر الذي يقطع بأنه منذ نقله قد عقد عزمه واستقرت نيته في واقع الأمر على هجر الوظيفة وتوالى انقطاعه تحت ستار ظروف خاصة وصعوبة التوجه لمقر عمله الجديد يومياً وهو ادعاء لا يسوغ التعويل عليه بأي حال من الأحوال - بحسبانه ستاراً يخفى مع عزوفه عنصر الاضطلاع بأعباء الوظيفة - ويكون للجهة الإدارية إذا لم تقبل هذا العذر والتفتت عنه واعتبرت الطاعن مقدماً استقالته وأصدرت قرارها بإنهاء خدمته على هذا الأساس قد أعملت صحيح القانون وما يخولها نص المادة (١٦٣) من سلطات في هذا الخصوص، ولا ينال من ذلك نعى الطاعن على القرار الصادر بنقله بأنه صدر ممن لا يملكه وعدم اتباع جهة عمله إجراءات النقل القانونية، فإنه أيضاً كذلك هو لم يسلك السبل القانونية للطعن على هذا القرار إلى أن قامت الجهة الإدارية بإخطاره باعتباره مستقياً كآثر من آثار الانقطاع عن العمل وكان ذلك بأسباب سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق وتكفي لحمل قضائه، ولا يعيبه من بعد التفاته عن طلب إحالة الدعوى للتحقيق بعد أن وجدت المحكمة بالأوراق ما يكفي لتكوين عقيدتها. الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٢٠١٢ تمييز مدني - الدائرة الادارية

انقطاع الموظف عن العمل :

مفاد نص المادة (١٦٣) من قانون إدارة الموارد البشرية الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٩ أن المشرع جاء بقريضة قانونية ضمنية مستفادة من انقطاع الموظف عن عمله تدل على عدم رغبته في الاستمرار بها ، وهذه القرينة مقررة لصالح جهة الإدارة التي يتبعها الموظف إن شاءت أعملتها في حقه واعتبرته مستقياً ، وإن شاءت تغاضت عنها ولم تعمل أثرها رغم توافر شروط أعمالها ويتعين تفسير هذه القرينة الضمنية في نطاقها الضيق وإحالتها بال ضمانات والقيود التي تطلبها المشرع لصحة التعويل عليها فالاستقالة الحكيمة شأنها شأن الاستقالة الصريحة تقوم على إرادة الموظف في هجر وظيفته، وهذه الإرادة تستخلص من الانقطاع عن العمل المدد التي حددها المشرع بما ينبى عن

ز هذه في الوظيفة وعدم حرصه عليها، ويتمثل ذلك في عدم الحضور للعمل والانصراف عنه ، ومن ثم اشترط القانون مدة معينة متصلة وأخرى غير متصلة لقيام تلك القرينة، وألزم المشرع الجهة الإدارية بإخطار الموظف كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالتين الثانية والثالثة، وهذا الأجل الأخير يجب أن يكتمل قبل توجيه الإخطار، فلا يجوز لجهة الإدارة توجيه الإخطار قبل انقضائه، وإلا أضحي باطلاً حابط الأثر ، كما أن المشرع لم يحدد موعداً حتمياً يجب أن يتم هذا الإخطار خلاله طالما أن الموظف لم ينتظم في عمله ، وأن العلة من هذا الإجراء وذلك الميعاد ألا تتربص جهة الإدارة اكتمال مدة التغيب المحددة في القانون، وإعمال قرينة الاستقالة الحكمية قبل التثبت من تحقق موجبها ، وفي الوقت ذاته منح الموظف فرصة الاختيار بين الانتظام في العمل وعدم التغيب بغير إذن وتبصيره بعبارات صريحة جازمة بأن جهة الإدارة سوف تعمل في حقه أثر القرينة القانونية المستفادة من الانقطاع واعتباره في حكم المستقيل ، وهو ما لا يتأتى الوقوف عليه إلا بثبوت توجيه إخطار كتابي للمنقطع قبل إصدار قرار إنهاء الخدمة متضمناً تحذيره من مغبة الانقطاع ، وبأن الجهة الإدارية سوف تقوم بإنهاء خدمته باعتباره مستقياً من العمل ، وثبوت وصول الإخطار إليه واتصال علمه به .

ولئن كان تضمن عبارات الإخطار إعمال جهة الإدارة لقرينة الاستقالة الحكمية المستفادة من الانقطاع عن العمل في حق الموظف من عدمه من سلطة محكمة الموضوع إلا أن ذلك مشروط بأن يكون هذا الاستخلاص سائغاً ولا يخرج عما يؤدي إليه مدلول تلك العبارات .

لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بإلغاء القرار المطعون فيه على ما أورده بمدوناته من أن **الإخطار المرسل للمطعون ضده لا يعدو كونه مجرد إخطار له للمثول أمام لجنة التحقيق** عن واقعة انقطاعه عن العمل بدون عذر، وأن الغرض من هذا الإخطار أن جهة الإدارة بصدد اتخاذ الإجراءات التأديبية قبله، فضلاً عن أنه قد جاء بعد الميعاد المقرر قانوناً والقيام به وذلك على الرغم من أن عبارات الإخطار المعلن للمطعون ضده بتاريخ ٢/٨/٢٠١٥ قد تضمنت تحديداً لمدد انقطاعه عن العمل وتواريخها. دون عذر مقبول، وتحذيره بصيغة صريحة جازمة بأنه في حال استمرار انقطاعه عن

العمل فإن جهة الإدارة سوف تُعمل في حقه أثر القرينة القانونية المستفادة من ذلك ، وأنه سيتم اتخاذ الإجراءات القانونية بما في ذلك إنهاء خدمته وفقاً لنص المادة (١٦٣) من قانون الموارد البشرية- المتعلقة بإعمال قرينة الاستقالة الحكومية- بما تتوافر معه لهذا الإخطار الشروط التي تطلبها المشرع، كما أنه قد تم بعد انقضاء المدة التي يتعين على جهة الإدارة أن تتربص اكتمالها قبل إرساله إلا أن الحكم المطعون فيه استلزم إتمام هذا الإخطار خلالها فحجبه ذلك عن بحث أسباب انقطاع المطعون ضده عن العمل وإعذاره إن صحت ، ومدى قيام قرينة الاستقالة الحكومية في حقه بما يعيبه بالفساد في الاستدلال الذي جره إلى الخطأ في تطبيق القانون . الطعن رقم ١٧١ لسنة ٢٠١٧ تمييز مدني - إداري

* تحديد ماهية الوظائف التي تستلزم طبيعة عملها بدلاً خاصاً لشاغليها :

إذ كان النص في المادة ١٢ من قانون إدارة الموارد البشرية الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٩- المنطبق على واقعة النزاع- على أن: " لمجلس الوزراء بناءً على اقتراح الجهة الحكومية، أن يضع أنظمة وظيفية للوظائف ذات الطبيعة الخاصة، يحدد بموجبها الحقوق والمزايا الوظيفية التي تمنح لشاغلي تلك الوظائف" يدل على أنه نظراً لأن الوظائف التي تموج بها الجهات الحكومية والجهاز الإداري للدولة تتعدد وتتشعب من حيث نوعها وطبيعتها وأعباؤها بحيث يضيق أن يتسع لتعدادها القانون ذاته، فقد ارتأى المشرع أن يفوض مجلس الوزراء في تحديد ماهية الوظائف التي تستلزم طبيعة عملها بدلاً خاصاً لشاغليها، وكذا في وضع أنظمة لبعض الوظائف التي تتسم بطبيعة خاصة أو أعباء إضافية، بما يتناسب مع هذه الطبيعة، ويتلائم مع تلك الأعباء، فيمنح شاغليها حقوقاً ومزايا إضافية عن سائر الموظفين، بما يقابل مع ما يتكبده شاغلو هذه الوظائف من عناء أدائها ومشقة مهامها، فيتحقق لهم بذلك الترضية القانونية والأدبية والمالية، ومن ثم فإن تفويض المشرع لمجلس الوزراء في هذا الشأن يجب أن يتقيد بمده، ويتحدد بضوابطه، ويتغيا تحقيق إرادة المشرع منه، والتي أفصح عنها صراحة بما أورده بنص المادة ١٢ من القانون من أن تلك الأنظمة " يُحدّد بموجبها الحقوق والمزايا الوظيفية" فدللت عبارته أن هذا التفويض بالمنح وليس المنع، وبالإضافة لا السلب، وبالمزية لا الطوية، فيتسع التفويض لإكساب حقوق ومزايا لشاغل هذه الوظيفة، وينوء عن الانتقاص من

الحدود الدنيا لما كفله المشرع للموظف العام من حقوق بنصوص القانون. والتزاماً من مجلس الوزراء بهذه الضوابط فقد ارتأى بموجب قراره رقم ٣٣٤-٢٠/٢٠ الصادر في اجتماعه العادي رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ منح بعض الموظفين الذين عددهم القرار بدل طبيعة العمل بنسب حددها، وخص الموظفين من ذوي الإعاقة بمنحهم نسبة ٢٥% من الراتب الأساسي تقديراً منه لأعباء الوظيفة العامة والقائمين على شأنها، وإدراكاً لما يتكبده الموظفون ذوو الإعاقة من جهد مضاعف لمباشرة أعمال وظيفتهم، وما قد يستهلكه ذلك من نفقات إضافية، فوجب على الجهات الإدارية أن تساهم في هذه النفقات وأن يجد الموظف لجهده في العمل صدى ومردوداً في راتبه. بما يوجب على كافة الجهات الإدارية التي ينطبق عليها قانون إدارة الموارد البشرية الالتزام بقرار مجلس الوزراء في هذا الشأن وصرف هذا البديل لمستحقه متى تحقق لهم شروطه وضوابطه. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإن النعي عليه بسببي الطعن يكون على غير أساس.

الطعن رقم ٣٣٤ لسنة ٢٠١٨ إداري

* ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً :

النص في المادة (٦) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية أن «ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية، أو في النشرات التي تصدرها الجهات الإدارية، أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علماً يقينياً. وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية، ويجب أن يبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، ويعتبر فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة، بمثابة رفضه، ويحسب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ الرفض الصريح أو الضمني بحسب الأحوال»، مفاد ذلك أن القرارات الإدارية تنظيمية كانت أو فردية والتي من شأنها المساس بمراكزهم القانونية لا تنفذ في حق الأشخاص إلا إذا علموا بها علماً حكماً بالنشر أو علماً يقينياً. ومن تاريخ هذا العلم بالقرار الإداري تبدأ آثاره بالنسبة للمعنيين به .

يقوم العلم اليقيني - بالقرارات الإدارية التنظيمية أو الفردية - مقام نشر القرار اللائحي أو إعلان صاحب الشأن به إذا كان القرار فردياً، ويشترط للعلم اليقيني أن يتوافر به أمران:

أولاً: أن يكون يقينياً لا ظنياً، وألا يكون افتراضياً، فلا يكفي إذاً لبدء ميعاد رفع الدعوى الأخذ بالظن أو الافتراض بعلم صاحب الشأن بالقرار بل يجب في العلم الذي يقوم مقام النشر أو الإعلان أن يكون إيجابياً ومؤكداً لامستنتجاً من قرائن تقبل العكس.

ثانياً: أن يكون شاملاً لجميع عناصر القرار بما يمكن صاحب الشأن من تحديد مركزه القانوني بالنسبة لهذا القرار، ويستطيع أن يحدد على مقتضى ذلك طريقه في الطعن فيه، فإذا تخلف أحد هذين الأمرين فقد العلم المنتج أثره في بدء سريان ميعاد دعوى الإلغاء.

لا يعتبر من قبيل العلم اليقيني بالقرار الإداري قيام الجهة الإدارية - في حالة عدم نشره - بتنفيذ القرار دون أن يثبت إحاطه ذوي الشأن علماً بهذا التنفيذ أو بالقرار وأسبابه، ويقع عبء الإثبات على من يدعيه.

الأصل أن يبدأ ميعاد رفع دعوى الإلغاء - في حالة التظلم - من تاريخ إعلان المتظلم بالقرار الصادر من جهة الإدارة برفض تظلمه ، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده تقدم - عن طريق جهة عمله - بتاريخ ٢٠١٠/٦/١ بطلب إلى لجنة معادلة الشهادات الدراسية لمعادلة شهادة الماجستير الحاصل عليها من الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية وبتاريخ ٢٠١٠/١٠/٣١ قررت اللجنة رفض الطلب، وعلم به المطعون ضده بتاريخ ٢٠١١/٥/١٨ فتظلم من هذا القرار بتاريخ ٢٠١١/٥/١٩ وبتاريخ ٢٠١١/٥/٢٢ أخطر برفض التظلم فرفع الدعوى الماثلة بتاريخ ٢٠١١/٧/٧ وكان الميعاد الذي حددته المادة (٦) من القانون (٧) لسنة ٢٠٠٧ أنفة البيان هو ستين يوماً تبدأ من تاريخ العلم برفض التظلم . طعن ١٢٥ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني - إداري

* مسؤولية الإدارة عن التعويض :

مسؤولية الإدارة بالتعويض عن أعمالها التي تقوم على الخطأ تستلزم توافر أركان ثلاثة هي أن يكون هناك خطأ من جانب الإدارة وأن يعيب القرار ضرر نتيجة وقوع هذا الخطأ وأن تقوم علاقة السببية بين الخطأ الواقع والضرر

المحامي / علي عيسى الخلفي

الحادث . يدخل في معنى الخطأ العمل غير المشروع المخالف للقوانين واللوائح في صورته الأربعة الآتية عيب الشكل ، والاختصاص ومخالفة القانون والانحراف وإساءة استعمال السلطة فهو يتناول العمل الإيجابي والفعل السلبي على حد سواء فمناط مسؤولية الإدارة عن قراراتها الإدارية هو ثبوت الخطأ في جانبها بأن يكون القرار الإداري غير مشروع وأن يحقق بذوي الشأن ضرراً مع قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

أساس المسؤولية الذي يستند إليه المضرور في طلب التعويض أو النص القانوني الذي اعتمد عليه في ذلك يعتبر من وسائل الدفاع .

لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعن قد تمسك في دفاعه بطلب التعويض أمام محكمة الموضوع بدرجتها تأسيساً على خطأ الجهة الإدارية بقرارها الإداري السلبي لامتناعها عن إصدارها شهادة بيانات له عن أعمال البناء التي تمت وفقاً للترخيص الممنوح له إلا أن الحكم المطعون فيه التفت عن هذا الدفاع ولم يتعرض له بالرد على هذا الأساس ويقول كلمته فيه بل اقتصر في أسباب قضائه بالرد عليه بعد تغيير سببه على أن القانون قد أعفى الجهة الإدارية من مسؤوليتها عن الضرر الذي يحدثه الباني- المرخص له- بالبناء على أرض ملك غيره، وهو لا يواجه الأساس القانوني في طلب الطاعن في هذا الخصوص، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته للقانون معيباً بالقصور بما يوجب تمييزه جزئياً في هذا الخصوص على أن يكون مع التمييز

الطعن رقم ٢٥٣ ، ٢٧٣ لسنة ٢٠١٦ إداري

*** استبعاد قبول الطالب بكلية الشرطة قام على سببه الصحيح**

المقرر أن المرسوم الأميري رقم ١٦١ لسنة ٢٠١٣ بإنشاء وتنظيم كلية الشرطة ولائحته الداخلية نظماً للشروط والضوابط والإجراءات التي تكفل انتقاء أفضل العناصر للقبول بكلية الشرطة من بين المتقدمين للالتحاق بها. إذ أحاط عملية القبول بضوابط وشروط وقواعد محددة بحيث تمر بعدة مراحل وهي اللياقة الصحية والبدنية والنفسية والفعلية واتزان الشخصية مما يتعين على الطالب المتقدم اجتيازها بنسب معينة موضوعة من قبل لجنة الاختيار تؤهله إلى القبول بكلية الشرطة وإذا كان تقدير اللجنة لمدى استيفاء الطالب لمقومات الهيئة

واتزان الشخصية هو مما تترخص فيه بما لها من سلطة تقديرية بلا معقب عليها في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها متى كان قائماً على أسباب تبرره صدقاً وحقاً ومستخلصاً استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجه واقعاً وقانوناً إذ أن سلطة لجنة الاختيار تجد حدها الطبيعي فيما نص عليه القانون من شروط للقبول وبينت اللائحة الداخلية أوضاعه وإجراءاته على نحو يتناول حالة الطالب من حيث التأهيل العلمي وعمره وطول قامته ومتوسط عرض صدره ولياقته الصحية عضوية ونفسية ولياقته البدنية وأداؤه الرياضي وأخيراً مستوى ذكائه وفطنته وسرعة بديهته وثقافته ومعلوماته العامة وفي هذه الأمور وضع المشرع معايير وضوابط للتثبت منها واستبعاد من لا تتوافر فيه النسبة المقررة لاجتيازها ولم يحدد القانون أي إطار أو ضابط خاص يتعين على اللجنة المشار إليها الالتزام به عند قيامها باستبعاد من ترى عدم توافر مقومات الهيئة أو اتزان الشخصية في شأنهم فيما عدا الضابط العام الذي يحدد كافة تصرفات الإدارة وهو واجب عدم الانحراف بالسلطة وعدم إساءة استعمالها. لما كان ذلك، وبتطبيق ما تقدم على الطعن الماثل وكان البين من كشف المقبولين من الطلبة بكلية الشرطة أن الجهة الإدارية- لجنة الاختيار- قد استبعدت نجل المطعون ضده من القبول بكلية الشرطة في العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ وذلك لحصوله على نسبة مئوية قدرها ٥٦,٢٧% من مجموع الدرجات الاعتبارية لعناصر المفاضلة جميعها وهي نسبة أقل من أدنى ممن تم قبوله بالكلية لأقرانه من زملائه بنسبة مئوية قدرت ب ٥٩,٤٢% كانت لآخر المقبولين بكلية الشرطة وذلك بعد التقييم النهائي لمجموع درجات كل من اجتاز من الطلبة المتقدمين جميع الاختبارات أمام لجنة الاختيار، فلا يجوز اجتزاء بعض عناصر المفاضلة في التقييم استقلالاً لكل عنصر على حدة من الجدول المقدم من لجنة الاختيار لكي يبني عليه الأفضلية في اختيار بعض الطلبة دون الآخرين، كما ذهب المطعون ضده إذ لا يستقيم ذلك قانوناً لأن العبرة في الاختيار والقبول هو اجتياز من تقدم من الطلبة جميع مراحل الاختبارات والشروط الموضوعية والمعايير التي تطلبها القرار الأميري وحددتها اللائحة الداخلية لشئون الطلاب سائلة الذكر، والذي على أساسه يتم التقييم جملة بمجموع ما حصل عليه الطالب من درجات من مجموع الدرجات الاعتبارية المطلوبة ونسبتها المئوية والمقارنة به مع ما حصل عليه باقي الطلبة المتقدمين من درجات في مجموعها ونسبتها

المثوية وترتيب كل منهم بالنسبة للآخر بكشف اختيار اللجنة حسب النسبة المثوية الأعلى من مجموع الدرجات التي يتم على أساسها التفضيل والاختيار فيما بينهم للقبول بكلية الشرطة ووفقاً للعدد المحدد والمطلوب اختياره من الطلبة الذين اجتازوا جميع الاختبارات وهو ما التزم به قرار لجنة الاختيار المطعون عليه، وإذ لم يقدم المطعون ضده دليلاً على أن استبعاد نجله من كشف الاختيار للأسباب السالف ذكرها قد جاء على خلاف الواقع والقانون أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام أو أنها أساءت استعمال السلطة التي خولها إياها القانون أو الانحراف بها، فإن القرار المطعون فيه باستبعاد قبول نجل المطعون ضده بكلية الشرطة يكون قد قام على سببه الصحيح المبرر له ، وقد جاء متفقاً وصحيح الواقع والقانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون .

طعن رقم ٣ لسنة ٢٠١٧ تمييز مدني - إداري

*** الترقية بالاختيار سلطة تقديرية لجهة الإدارة :**

الترقية بالاختيار هي في الأصل من الملاءمات المتروكة لتقدير جهة الإدارة دون معقب عليها من القضاء الإداري طالما كان تقديرها بريئاً من إساءة استعمال السلطة، وهذا الاختيار يجد حده الطبيعي في أنه لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأصلح ، ذلك أن من الوظائف ما يعتبر متميزاً بطبيعته حيث يقتضي لشغله تأهيلاً خاصاً وصلاحيّة معينة، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وخلص في قضائه إلى أن الترقية بما تعنيه من رفع للموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى أعلى بما يؤدي إلى صعوده في السلم الوظيفي هي من الأمور التي تترخص بشأنها جهة الإدارة حسب ظروف العمل ومقتضيات الصالح العام، مما لا إلزام معه على المؤسسة المطعون ضدها بترقية الطاعن إلى الدرجة الثانية، وأن شغله لوظيفة رئيس قسم مشاريع المياه لم يتم بطريق الترقية إلى درجة مالية أعلى من درجته المالية، ورتب على ذلك قضاءه بعدم قبول طلب الطاعن بإلغاء القرار السلبي بالامتناع عن الترقية لانتفاء القرار الإداري، فإنه يكون قد أعمل القانون على وجهه الصحيح .

الطعن رقم ١٤ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني

*** العقد الإداري**

أن العقد يعتبر إدارياً إذا كان أحد طرفيه من أشخاص القانون العام، ومتعلقاً بتسيير مرفق عام، ومتضمناً شروطاً استثنائية غير مألوفة في نطاق القانون الخاص، وإذا فقد العقد شرطاً من الشروط التي يتحقق بتوافرها مناط العقد الإداري، كان العقد من عقود القانون الخاص. وأنه إذا نشأ العقد إدارياً ثم تغيرت صفة المتعاقد بأن صار شخصاً من أشخاص القانون الخاص، فإن من شأن ذلك أن يضحى الاختصاص بنظر المنازعة خارجاً عن اختصاص الدائرة الإدارية. **لطن رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٨ تمييز مدني إداري**

=====