

(٢٣)

بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٣ م

قرار إداري - تحصنه والاستثناءات الواردة على ذلك .

المستقر قضاء وإفتاء أن القرارات الإدارية التي تولد حقا أو مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت ، وذلك استجابة لدواعي المصلحة العامة التي تقتضي استقرار تلك المراكز ، وإذا كانت غير مشروعة تعين على جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بصحيح حكم القانون وتصحيحا للأوضاع المخالفة إلا أن ذلك رهين بأن يكون ذلك خلال الفترة المحددة للطعن على القرار بدعوى الإلغاء ، ومن ثم فلا يجوز بعد انقضاء هذه الفترة التي اكتسب القرار فيها حصانة أن يكون عرضة لعملية السحب أو الإلغاء ويصبح عندئذ لصاحب الشأن حق مكتسب فيما تضمنه القرار وكل إخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعد أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الأخير ويبطله - ثمة حالات يجوز فيها استثناء سحب القرار حتى بعد مضي (٦٠) ستين يوما وأبرزها حالة حصول أحد الأفراد على قرار إداري نتيجة غش أو تدليس من جانبه - أساس ذلك - أن التدليس عيب من عيوب الإرادة إذا شاب التصرف أبطله إعمالا للأصل بأن الغش يفسد كل شيء باعتبار أن هذه القرارات الصادرة بناء على الغش والتزوير لا تتحصن ولا تستعصى على السحب مهما طال عليها الزمن ، وينبغي أن يكون التدليس المصاحب لمراحل إصدار القرار الإداري عملا قصديا يلجأ فيه صاحب الشأن إلى طرق احتيالية بنية التضليل للوصول إلى غرض غير مشروع يدفع فعلا الإدارة إلى إصدار قرارها ، ويلزم فيه أيضا أن يكون صادرا من المستفيد أو يثبت أنه كان يعلم به ، أو من المفروض حتما أن يعلم به بحيث لا يضرار المستفيد إن تخلف ركن العلم - علة ذلك - معاقبة المدلس ذاته وحرمانه من نتيجة عمله - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم المؤرخ في، الموافق
..... بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني بشأن أحقية الموظف
..... في الرواتب التي تقاضاها من الهيئة خلال فترة جمعه بين وظيفته
بالهيئة ووظيفة أخرى بوزارة ، مع تحديد تاريخ إنهاء خدمته
على وجه الدقة ليتسنى لمجلس المساءلة الإدارية إجراء ما يلزم وفقا لذلك .

ومن حيث إن وقائع الموضوع المائل تخلص في أن الموظف قد
تم تعيينه بالهيئة العامة للكهرباء والمياه في وظيفة " " بتاريخ ٢٠١٣/٩/١٢ م
وقد تم نقله لوظيفة " " التابعة للهيئة وفق ما
تقتضيه مصلحة العمل ، وقد وردت إلى الهيئة العامة للكهرباء والمياه معلومات
من وزارة تفيد بأن الموظف المذكور يشغل وظيفة " "
اعتبارا من ٢٠١٢/٣/١٨ م .

وتذكرون أن المعروضة حالته قد سبق له عند شغله لوظيفته بالهيئة أن قدم
إقرارا بأنه لا يشغل أي وظيفة بأي من وحدات الجهاز الإداري للدولة وأنه في حالة
ثبوت ذلك يكون معرضا للمساءلة القانونية ويكون ملزما برد كل ما صرف له
من معاش أو راتب .

وقد أحيل الموظف المذكور إلى مجلس المساءلة الإدارية بالهيئة بعد إحالته
للتحقيق وإقراره بثبوت المخالفة المنسوبة إليه في حقه ، وقد أبدى مجلس
المساءلة الإدارية رغبته في معرفة مدى أحقية الموظف المذكور في الرواتب التي
تقاضاها خلال فترة جمعه بين وظيفته ووظيفة أخرى بوزارة ،
بالإضافة إلى معرفة تاريخ إنهاء الخدمة وهل سيكون بأثر رجعي يترد للماضي
من تاريخ صدور قرار التعيين ، أم يطبق بأثر فوري ويقتصر أثره على المستقبل

اعتباراً من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة فحسب باعتبار أن صدور قرار بإنهاء خدمة الموظف المعروضة حالته بالفصل من الهيئة طالبة الرأي أمراً لا مبرية فيه لثبوت مخالفة الجمع بين وظيفتين في وحدات الجهاز الإداري للدولة - بالمخالفة للقانون - في حقه ثبوتاً يقينياً بإقراره بارتكابها في التحقيق الذي أجري معه . وفي ضوء ما سبق ، فإن الهيئة العامة للكهرباء والمياه تستطلع الرأي القانوني فيما أثاره مجلس المساءلة الإدارية من تساؤلات .

ورداً على ذلك نفيده بأن لائحة شؤون الموظفين بالهيئة العامة للكهرباء والمياه الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٢ تنص في المادة (٣٥) من لائحة شؤون الموظفين بالهيئة العامة للكهرباء والمياه على أنه " يجب على المتقدم لشغل الوظيفة ، والذي تم إخطاره للتعين فيها ، التقدم إلى الجهة المختصة بشؤون الموظفين بالمستندات الآتية :

٩- إقرار بأنه لا يشغل وظيفة بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة " .

وتنص المادة (٤١) من ذات اللائحة على أنه " يستحق الموظف الذي أنهيت خدمته لعدم اجتيازه فترة الاختبار وفقاً لحكم المادة (٤٠) من هذه اللائحة راتبه الكامل عن أيام العمل الفعلية" .

ومن حيث إن مفاد ما تقدم من نصوص أن لائحة شؤون الموظفين بالهيئة العامة للكهرباء والمياه المشار إليها سلفاً قد عمدت على حماية الوظائف العامة بالهيئة من خلال ما تطالبته فيمن يشغل الوظائف العامة بالهيئة تقديم إقرار بعدم شغله لأي وظيفة بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة قبل مباشرته لعمله بالهيئة .

وسيرا على النهج ذاته فقد قررت لائحة شؤون الموظفين سالفه الذكر حكما يقضي باستحقاق من تنهى خدمته لعدم اجتيازه فترة التدريب للراتب الكامل عن الفترة التي قام فيها الموظف بأعباء الوظيفة ، بناء على قاعدة الأجر مقابل العمل .

ومن حيث إنه إفتاء وزارة الشؤون القانونية قد استقر على أن الموظف في وضع تنظيمي تحكمه القوانين واللوائح المنظمة للشؤون الوظيفية ، وما يطرأ عليها من تعديل من حين لآخر .

ومن حيث إنه قد استقر قضاء وإفتاء على أن القرارات الإدارية التي تولد حقا أو مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت ، وذلك استجابة لدواعي المصلحة العامة التي تقتضي استقرار تلك المراكز ، وإذا كانت غير مشروعية تعين على جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بصحيح حكم القانون وتصحيحا للأوضاع المخالفة إلا أن ذلك رهين بأن يكون ذلك خلال الفترة المحددة للطعن على القرار بدعوى الإلغاء ، ومن ثم فلا يجوز بعد انقضاء هذه الفترة التي اكتسب القرار فيها حصانة أن يكون عرضة لعملية السحب أو الإلغاء ويصبح عندئذ لصاحب الشأن حق مكتسب فيما تضمنه القرار وكل إخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعد أمرا مخالفا للقانون يعيب القرار الأخير ويبطله ، إلا أن ثمة استثناءات ترد على هذه القاعدة بحيث يجوز سحب القرار فيها حتى بعد مضي (٦٠) ستين يوما وأبرزها حالة حصول أحد الأفراد على قرار إداري نتيجة غش أو تدليس من جانبه باعتبار أن التدليس عيب من عيوب الإرادة إذا شاب التصرف أبطله إعمالا للأصل بأن الغش يفسد كل شيء باعتبار أن هذه القرارات الصادرة بناء على الغش والتزوير لا تتحصن ولا تستعصى على السحب مهما طال عليها الزمن ، وينبغي أن يكون التدليس المصاحب لمراحل إصدار القرار الإداري

عملا قصديا يلجأ فيه صاحب الشأن إلى طرق احتيالية بنية التضليل للوصول إلى غرض غير مشروع يدفع فعلا الإدارة إلى إصدار قرارها ، ويلزم فيه أيضا أن يكون صادرا من المستفيد أو يثبت أنه كان يعلم به ، أو من المفروض حتما أن يعلم به بحيث لا يضر المستفيد إن تخلف ركن العلم ، أساس ذلك : معاقبة المدلس ذاته وحرمانه من نتيجة عمله .

(يراجع في هذا المعنى فتوى رقم : (و ش ق م / و ٤٧ / ١ / ١٨٥ / ٢٠٠٧ م الصادرة بتاريخ ٢٠٠٧/٢/١٤ م) .

ومن حيث إنه بإعمال ما تقدم على واقعات الحالة الماثلة ، ولما كان الثابت في الأوراق أن المعروضة حالته قد تقدم عند تعيينه بتاريخ ٢٠١٣/٩/٢ م بإقرار بعدم شغله لأي وظيفة بأي من وحدات الجهاز الإداري للدولة بما يتوافق مع حكم البند (٩) من المادة (٣٥) ، وكان هذا الإقرار مبني على غش وتدليس من قبل الموظف ، حيث إنه كان آنذاك يشغل وظيفة " " بوزارة منذ ٢٠١٢/٣/٨ م .

ومن حيث إن المستقر في إفتاء وزارة الشؤون القانونية وأحكام القضاء الإداري أن الغش يفسد كل شيء ، الأمر الذي يترتب عليه انعدام القرار الصادر بتعيين الموظف بالهيئة العامة للكهرباء والمياه ومن ثم يعتبر كأن لم يصدر قرار إداري بتعيينه أصلا باعتبار أن قرار تعيينه بالهيئة هو والعدم سواء .

على أنه ولما كان الموظف في وضع تنظيمي لائحي يستمد حقوقه والتزاماته من القانون مباشرة ، وحيث وردت لائحة شؤون الموظفين خلوا من نص يعالج ما تقاضاه الموظف من رواتب خلال فترة قيامه بالأعباء الملقاة على عاتقه بالهيئة العامة للكهرباء والمياه ، فإنه لا مناص من اتباع قاعدة الأجر مقابل العمل قياسا

على حالة الموظف الذي تنهى خدماته لعدم اجتيازه فترة التدريب أو الاختبار على النحو المنصوص عليه في المادة (٤٠) من لائحة شؤون الموظفين ، فضلا عن أن التطبيق السليم لقاعدة الأجر مقابل العمل يؤدي إلى القول بأنه إذا أدى العامل عمله استحق عنه أجره ، فإن العلة تدور مع المعلول وجودا أو عدما ، فإذا تحقق المناط بالقيام بأداء العمل تحقق المعلول وهو منح المقابل أو الأجر ، وبذلك يتحقق التوازن الحقيقي بين العامل وجهة الإدارة التي لا شك أنها أثرت بمقدار قيمة العمل الذي كان أداءه العامل .

ولا ينال من ذلك الإقرار الذي تم تقديمه من قبل الموظف عند شغله الوظيفة مقرا فيها بأنه سيكون ملزما برد كل ما صرف له من معاش أو راتب في حالة ثبوت شغله لوظيفة أخرى بوحدات الجهاز الإداري للدولة ، حيث تضمن هذا الإقرار حكما جديدا لم تتضمنه لائحة شؤون الموظفين مما يتعين الالتفات عن تطبيقه ، طالما أقرت جهة الإدارة قيام الموظف بأداء ما أسند إليه من أعمال خلال الفترة التي جمع فيها بين وظيفتين بوحدات الجهاز الإداري للدولة .

ولذا ، ولكل ما تقدم ، انتهى الرأي ، إلى وجوب سحب قرار تعيين الفاضل/..... من تاريخ تعيينه في الهيئة العامة للكهرباء والمياه (أي بأثر رجعي) ، واستحقاقه لما تقاضاه من رواتب خلال الفترة التي قام فيها بعمله أي عن أيام العمل الفعلية فقط ، وذلك على النحو الوارد بالأسباب .

فتوى رقم (١٧٢٧٠٠٠٢٣١١٠) بتاريخ ١٣/٦/٢٠١٧م