

(٣٣)

بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٣ م

١ - لجنة - لجنة شؤون الموظفين - اختصاصاتها - نفاذ توصياتها من تاريخ اعتمادها من رئيس الوحدة .

اختص المشرع لجنة شؤون الموظفين بالنظر في التعيين والترقية ومنح العلاوات التشجيعية للموظفين عدا شاغلي وظيفة مدير عام وما في حكمها وما يعلوها من وظائف - كما اختصاصها بإبداء الرأي في الموضوعات التي تعرض عليها من رئيس الوحدة - تصدر اللجنة توصيتها في مدة لا تتجاوز (٢) أسبوعين من تاريخ العرض عليها ، على أن ترفع حال إصدارها إلى رئيس الوحدة خلال أسبوع للبت فيها - تكون التوصية نافذة من تاريخ اعتمادها من رئيس الوحدة ، ويجب إصدار القرار المنفذ لها - تطبيق .

٢- قرار - قرار إداري - شكله .

القرار الإداري وفقا لما استقر عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القانون متى كان ذلك جائزا وممكنا ، وكان الباعث عليه ابتغاء المصلحة العامة - لا يشترط صدور القرار الإداري شكلا معينا - تطبيق .

٣- قرار - قرار إداري - تحصنه .

من دواعي المصلحة العامة واستقرار المراكز القانونية ، أن القرارات الإدارية التي تولد مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت - إذا كانت تلك القرارات معيبة تعين على جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بصحيح حكم القانون ، وتصحيحا للأوضاع - ذلك رهين بأن يكون خلال الفترة المحددة للطعن على القرار بدعوى الإلغاء - مؤدى ذلك - أن القرار يستقر بمضي تلك المدة ،

ويكتسب بعدها حصانة تعصمه من السحب والإلغاء طالما لم ينطو على غش أو تدليس من جانب صاحب المصلحة في صدوره -أثر ذلك- لا يجوز بعد انقضاء مدة الطعن أن يكون القرار 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 -تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة ، والمنتهية بالكتاب رقم :
المؤرخ، الموافق.....، بشأن طلب الإفادة بالرأي
في مدى نفاذ التوصية الصادرة من لجنة شؤون الموظفين في
في اجتماعها المنعقد بتاريخ..... ، المعتمدة في
التاريخ ذاته من رئيس ، فيما تضمنته من تسوية حالة
الموظف/ ، بمنحه الدرجة
مع ما يترتب على ذلك من آثار ، أخصها صرف الفروق المالية المستحقة له .
وحاصل وقائع الموضوع تخلص في أن الموظف المذكور قد تقدم
إلى بطلب ضمنه أنه كان يعمل بوظيفة
..... في في وزارة ،
وبتاريخ ٢١ من ديسمبر ٢٠٠٥م أصدر وزير القرار الوزاري
رقم بإعادة تعيينه في وظيفة
في بالدرجة المالية اعتبارا من
تاريخ ٢١ من ديسمبر ٢٠٠٥م ، ولم يتم منحه الدرجة المقابلة لهذا المسمى ، أو تلك الوظيفة ،
وبتاريخ ١ من يناير ٢٠١٠م تمت ترقبته إلى الدرجة المالية ،
وبتاريخ ٢٥ من نوفمبر ٢٠١٣م أصدر رئيس القرار
رقم متضمنا تعيينه في وظيفة
بدرجته ذاتها ، ومخصصاته المالية .

وتذكرون أن الدائرة القانونية في قد أوصت بأنه لا تشريب في معالجة الوضع الوظيفي للمذكور ، وأنه يستحق الدرجة على أقل تقدير ، وبالعرض على لجنة شؤون الموظفين المنعقدة بتاريخ ٢٦ من نوفمبر ٢٠١٥م أوصت بتسوية حالة المذكور بمنحه الدرجة المالية ما لم يوجد حالات مماثلة حتى تعالج جميعها ، واحتساب التسوية المالية اللازمة لذلك ، وتم اعتماد التوصية من رئيس المجلس بذات التاريخ ، وقد أفاد مقرر اللجنة بعدم وجود حالات مماثلة ، وقد أشرت إلى سبق صدور أحكام قضائية من محكمة القضاء الإداري في حالات مشابهة لحالة المذكور .

وأشرت إلى أنه بمخاطبة وزارة أفاد المختصون بعدم صحة التوصية الصادرة من لجنة شؤون الموظفين سالف الذكر ، باعتبار أن التعيين يكون على وظيفة شاغرة لها اعتماد مالي ، وليس على المؤهلات التي تتوفر لدى المترشح للوظيفة ، وأنه لا سند قانونيا لتعديل الدرجة المالية للموظف المذكور ، فالأمر لا يتعلق بالتعيين في وظيفة ، وإنما بتسوية حالة المذكور من قبل وزارة دون منحه الدرجة المالية المقابلة لمسماه الوظيفي .

وإنه إزاء الخلاف بين ، ووزارة تطالبون الإفادة بالرأي عما إذا كانت التوصية الصادرة من لجنة شؤون الموظفين واجبة التنفيذ بعد اعتماد محضرها من رئيس المجلس وفقا للمادة (٩) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، ومدى أحقية المعروضة حالته بصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك باعتبار أنه ترتب له مركزا قانونيا لا يجوز المساس به .

وردا على ذلك ، نفيد بأن المادة (٨) من القانون ذاته على أن : "تختص لجنة شؤون الموظفين بالإضافة إلى ما ورد من اختصاصات بهذا القانون ، بما يأتي :

أ - النظر في التعيين والترقية ومنح العلاوات التشجيعية لجميع الموظفين فيما عدا شاغلي وظيفة مدير عام وما في حكمها وما يعلوها من وظائف .

ب - إبداء الرأي فيما يرى رئيس الوحدة عرضه عليها من موضوعات" .

وتنص المادة (٩) منه على أن : "تجتمع لجنة شؤون الموظفين بناء على دعوة من رئيسها أو بناء على طلب رئيس الوحدة ، وتكون توصياتها بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس . وتصدر اللجنة توصياتها في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ عرض الموضوعات عليها ، على أن ترفعها في مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ إصدارها إلى رئيس الوحدة ، وعلى رئيس الوحدة أن يبت فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها إليه فإذا اعتمدها اعتبرت تلك التوصيات نافذة من تاريخ الاعتماد ، وتعين إصدار القرارات المنفذة لها .

أما إذا اعترض على أي توصية ، فيتعين أن يبين الأسباب ، على أن يعرض ذلك على اللجنة للنظر فيه خلال أجل يحدده رئيس الوحدة بما لا يتجاوز أسبوعين ، وعلى اللجنة أن تبدي رأيها خلال هذه المدة ، وأن ترسل ذلك إلى رئيس الوحدة لاتخاذ القرار خلال أسبوع من تاريخ وصولها إليه ، ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا" .

ومفاد ذلك أن المشرع قد اختص لجنة شؤون الموظفين بالنظر في التعيين والترقية ومنح العلاوات التشجيعية للموظفين عدا شاغلي وظيفة مدير عام وما في حكمها وما يعلوها من وظائف ، كما اختصها بإبداء الرأي في الموضوعات التي تعرض عليها من رئيس الوحدة ، وتصدر اللجنة توصيتها في مدة لا تتجاوز

أسبوعين من تاريخ العرض عليها ، على أن ترفع حال إصدارها إلى رئيس الوحدة خلال أسبوع للبت فيها ، وأنه حال اعتماده للتوصية صارت نافذة من تاريخ الاعتماد ووجب إصدار القرار المنفذ لها .

وحيث إن القرار الإداري وفقا لما استقر عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القانون متى كان ذلك جائزا وممكنا ، وكان الباعث عليه ابتغاء المصلحة العامة ، ولا يشترط صدور القرار الإداري شكلا معيننا .

وحيث إن المستقر عليه فقها وقضاء أنه من دواعي المصلحة العامة واستقرار المراكز القانونية ، أن القرارات الإدارية التي تولد مركزا شخصيا للأفراد لا يجوز سحبها في أي وقت ، وإذا كانت معيبة تعين على جهة الإدارة أن تسحبها التزاما منها بصحيح حكم القانون ، وتصحيحا للأوضاع إلا أن ذلك رهين بأن يكون ذلك خلال الفترة المحددة للطعن على القرار بدعوى الإلغاء ، فإن هذا القرار يستقر بمضي (٦٠) ستين يوما ، ويكتسب بعدها حصانة تعصمه من السحب والإلغاء طالما لم ينطو على غش أو تدليس من جانب صاحب المصلحة في صدوره ، ومن ثم فلا يجوز بعد انقضاء هذه الفترة أن يكون القرار 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 .

وحيث إن الثابت من الأوراق أن وزارة قد أصدرت بتاريخ ٣١ من ديسمبر ٢٠٠٥م القرار الوزاري رقم بإعادة تعيين المعروضة حالته في وظيفة الدرجة المالية ، وبتاريخ ١ من يناير ٢٠١٠م تمت ترقيته إلى الدرجة ، وبتاريخ ٢٥ من نوفمبر ٢٠١٣م صدر القرار

رقم متضمنا تعيينه بوظيفة بذات
درجته ومخصصاته المالية ، حيث سكن على وظيفة
بالدرجة وفقا لبطاقة الوصف لوظيفة
وحيث إن الثابت أن المعروضة حالته قد تقدم بطلب إلى
رئيس طالبا تعديل الوضع الوظيفي له ، وقد أحيل الطلب
إلى الدائرة القانونية في ، والتي انتهت إلى استحقاق
المذكور الدرجة ، وبالعرض على لجنة شؤون الموظفين في
جلستها المعقودة بتاريخ ٢٦ من نوفمبر ٢٠١٥م أوصت ببحث الموضوع للتأكد
من عدم وجود حالات مماثلة ، وفي حال عدم وجودها يصار إلى ما انتهى
إليه رأي الدائرة القانونية ، وقد تبين عدم وجود حالات مماثلة ، وإذ اعتمد
رئيس التوصية بذات التاريخ فإنه باعتماد رئيس الوحدة
للتوصية صارت نافذة ، ويكون قد ترتب للمعروض حالته حقوق قانونية تمثلت
في أحقيته في الحصول على الدرجة بعد اعتماد توصية
لجنة شؤون الموظفين بتاريخ ٢٦ من نوفمبر ٢٠١٥م ، وعدم سحبها خلال الميعاد
المقرر قانونا ، ومن ثم تعين على جهة الإدارة إصدار القرار المنفذ لها عملا بحكم
المادة (٩) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه .
لذلك ، نرى التزام بتنفيذ التوصية الصادرة من لجنة
شؤون الموظفين ، والتي تم اعتمادها من رئيس فيما تضمنته
من أحقية الموظف/..... في الدرجة مع
ما يترتب على ذلك من آثار .

فتوى رقم : (١٩٢٧٢٢٨١٧) بتاريخ ٣/١٠/٢٠١٩م