

الموضوعات البادئة
بحرف (و)

١- وظيفة العامة

١ - أن المشرع ناط بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه، وضع جدول للوظائف بها علي أن يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة بحيث يتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون، وذلك كله علي ضوء المعايير التي يضعها رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة....، ومن حيث أن شغل وظائف العاملين المدنيين بالدولة أصبح يتم في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات المطلوبة فيمن يشغلها.

(فتوى ٤٠٢/٦/٨٦ لسنة ١٩٩٠/١/١٧)

٢ - التزام الجهة الإدارية التي ينقل إليها العامل عند تسكينه بوضعه علي وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ودرجته المالية:

تلتزم الجهة الإدارية التي ينقل إليها العامل عند تسكينه بوضعه علي وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ودرجته المالية-مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها أساسها ثبوت خطأ من جانبها بأن يكون القرار غير مشروع لعب من العيوب المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة وأن يحق بصاحب الشأن خبره وتقوم علاقة السببية من الخطأ والضرر.

(الطعن رقم ٦٥٦ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٩٠/٣/٤)

٣ - بطاقات وصف الوظيفة وحدها هي التي تحدد اشتراطات شغل الوظيفة سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة الواجب قضاؤها في الوظيفة سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل. ومن حيث أن جهة الإدارة لم تنكر علي المدعي استيفاءه اشتراطات شغل الوظيفة المرقية إليها سواء من ناحية التأهيل العلمي المناسب أو من ناحية قضاء المدة البيئية المطلوبة لها في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة وأرجعت تخطيه في الترقية إلي افتقاده قضاء مدة كلية ومن ثم يكون سندها مخالفا للقانون بحسبان أن اشتراطات شغل الوظائف حتما يتم بالركون إلي ما جاء ببطاقة وصف الوظيفة احتراماً لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ١٩٧٨/٤٧ الذي أخذ بالاتجاه الموضوعي.

(طعن رقم ١٩٧٦ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٧، ٢١٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٣، ١٩٩٠ لسنة ٣٤)

(جلسة ١٩٩١/٧/١٤)

٤- الفتاوى:

متى أوضحت الوقائع علي الوجه المتقدم، فإن المسألة إلي عليها مدار البحث هي ما إذا كانت تلك العاملة تستحق أجازة بدون مرتب لرعاية طفلها مما تجيزه المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، حيث نصت علي أنه: تستحق العاملة أجازة بدون مرتب لرعاية طفلها بحد أقصى عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية، وتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التأمين المستحقة عليها. والرأي الصحيح فيها هو أنها لا تستحق تلك الإجازة بمراعاة وضعها الوظيفي، إذ جاءت تعيينها بصفة مؤقتة ولمدة محدودة-بمدة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي قامت بها من تشغل الوظيفة التي عينت عليها، وهي في تاريخ طلب الإجازة لرعاية الطفل أقل من مدة الإجازة المطلوبة منها، ولا يتجه حكم المادة ٧٠ تلك إلي من في مثل حالتها- وهو يعني في الواقع-زوال الضرورة الموجبة لتعيينها بصفة مؤقتة، وليست كل أحكام الوظائف الدائمة تسري عليها بداهة، وإلا لكلن منها انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين (م ١/٩٤) والترخيص بإجازة خاصة لها أيضا (م ٦٩)... أو مثلها، ومن ثم فإنه لا يكون من أساس للقول في الحصول علي تلك الإجازة.

(فتوى ٤٠٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١١/٧)

٥- إيداع أوراق الموظف ملف خدمته:

ملف خدمة العامل هو الوعاء الذي يشتمل علي كل ما يتعلق بحياته الوظيفية بدءا من قرار التعيين الذي تفتح به العلاقة الوظيفية وانتهاء من قرار انتهاء العلاقة الوظيفية لأي سبب من الأسباب-بين البدء والانتهاء كل ما يتعلق بتطور المركز الوظيفي للعامل وما يتصل به يجد تسجيلا بهذا الملف-مقتضي ذلك أن كل ما يثور بالنسبة لتحديد المركز الوظيفي للعامل لا بد أن يجدها مؤيده في أوراق ملف خدمته-لا يقوم مقام ذلك مجرد إدعاء للعامل بعناصر مركز وظيفي معين-العبرة في ذلك بالاعتداد بما يدعيه العامل هو بالثابت بملف خدمته.

(الطعن رقم ٢٦٩٣ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٠/١١/١٨)

٦ - طالما أن المشرع رخص لهيئة ما بوضع لائحة شئون عاملين خاصة فإنه يتعين التقيد بهذه اللائحة-ولا وجه للتقيد بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة فيما قضى به من تحديد نسبة الترقية بالاقتدار ونسبة أخرى بالأقدمية في الدرجات الأدنى من درجات مستوى الإدارة العليا طالما أن اللائحة نظمت الترقية بنصوص صريحة.

(الطعن رقم ٢٤٩٤ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٩)

٧- الفتاوى:

ومن حيث أنه بمطالعة النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لإعداد الهياكل والجداول الوظيفية والتسكين علي الوظائف بهذه الجداول يبين أن حقيقة الطبيعة القانونية لقرارات تسكين العاملين ، أن جهة الإدارة تصدر هذه القرارات باعتبارها مجرد قرارات وإجراءات تنفيذية بحتة - هدفها تسكين من تتوافر فيه شروط ومواصفات الوظيفة فيها ، فهي مجرد تنفيذ الأحكام القانون حيث لا تتمتع الإدارة في إصدار قرارات التسكين بأية سلطة تقديرية بل سلطتها في ذلك مقيدة ، ومن ثم تعتبر تلك القرارات من قبيل التسوية ولا تتحصن بمضي المدة - وهذا هو الرأي الراجح في أحكام محاكم مجلس الدولة وبصرف النظر عما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ملف رقم ٣٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٣/١٨.

(ملف رقم ٩٦٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٠/١٢/١٩)

٨ - إذا كانت علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المتعلقة بالتوظيف- هذا لا يمنع من وجود قواعد عامة تنظيمية لذلك تنطبق علي فئة من الموظفين دون فئة أخرى- كما هو الحال بالنسبة للموظفين المؤقتين المعيّنين بعقود- فهم يخضعون للأحكام التي يخضع لها جميع الموظفين ويخضعون إلي جانب ذلك إلي أحكام عقودهم الخاصة- الموظف المؤقت المعين بعقد محدد المدة لا يعتبر في مركز تعاقدى وإنما يعتبر في مركز قانوني أو لائحي تخدمه قواعد القانون العام ويختص بالنزاع في شأنه القضاء الإداري- متى كان يقوم بأعمال دائمة بصفة تنظيمية ولا ينطبق علي عمله وصف الخدمات العارضة أو المؤقتة- إن المكافآت التي يتقاضاها شهريا في هذه الحالة مقابل ذلك وإن كانت تسمى مكافآت فهي في حقيقتها مرتبا- المادة ١٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١- لا يشترط لاعتبار العلاقة الوظيفية مستمرة وليست مؤقتة أو عارضة أن يكون إسناد المركز القانوني في الوظيفة بقرار صادر بالتعيين وليس عن طريق التعاقد- ليس ثمة ما يمنع قانونا من أن يكون تعاقد الإدارة مع الموظف بعقد وأن يكون المتعاقد خاضعا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقد لقوانين الوظيفة العامة- تصبح هذه العقود شأنها شأن قرارات التعيين- المادة ٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مفادها- يكون التعيين في الوظائف المؤقتة بالنسبة للمتمتعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقا للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية- المادة ١ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٨١ لسنة ١٩٧٤ يسري علي العاملين المعيّنين بمكافآت شاملة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه- ذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار- يطبق هذا

القرار علي المعينين في الوظائف المؤقتة وهي التي لم يدرج لها درجات في الموازنة وبالتالي لا يتضمنها الهيكل الوظيفي لوظائف الوحدة.

(الطعن رقم ٣١٨١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩١/١/٢٩)

٩- توافر اشتراطات شغل أكثر من وظيفة في العامل:

قرار تسكين علي الوظائف المعتمدة مرهون بتقدير الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطات شغلها والدرجة المالية المقررة لها-إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة فإن للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن يكون له المطالبة بتحديد وظيفة بعينها يطلب التسكين عليها-ذلك كله يتوقف علي أن تكون الوظائف في تدرج أعلى يميزها عن غيرها أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها وأن تساوت مع باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها-يلزم للتسكين عليها أن يراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية حتى توافر باقي الاشتراطات المطلوبة-حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي من الوظائف ويكون الأقدم مرؤوسا للأحدث وهذا غير جائز. ومن حيث أنه ولئن جرى قضاء هذه المحكمة علي أن قرار التسكين علي الوظائف المعتمدة مرهون بتقدير الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشتراطات شغلها والدرجة المالية المقررة لها، وأنه إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة فإن للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن يكون له المطالبة بتحديد وظيفة يعينها بطلب التسكين عليها، إلا أن ذلك كله يتوقف علي أن تكون الوظائف في مستوى واحد من ناحية التدرج، أما إذا كانت إحدى هذه الوظائف في تدرج أعلى يميزها عن غيرها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها وأن تساوت من باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها، فإنه يلزم للتسكين عليها أن يراعي أفضلية المسكن عليها عن غيره من ناحية الأقدمية من توافر باقي الاشتراطات المطلوبة وذلك حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي من الوظائف ويكون الأقدم مرؤوسا للأحدث وهو الأمر غير الجائز.

(الطعن رقم ٣٠٥٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩١/٣/١٧)

١٠ - من المبادئ العامة لحسن الإدارة مبدأ التنظيم والترتيب والحفظ لجميع الأوراق والتي تتعلق بشئونهم منذ دخولهم الخدمة وحتى انتهائها-هذا المبدأ يمثل أساسا للنظام الإداري لشئون الأفراد تنص عليه القوانين واللوائح المنظمة للخدمة.

(الطعن رقم ٧١٧ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٣)

١١ - لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف وضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية- الوظيفة العامة ليست مجرد عمل واختصاص ومسئولية، إنما هو أيضا درجة وفئة ومصرف مالي- نظام توصيف وتقييم الوظائف بأية وحدة إدارية لا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويله.

(الطعن رقم ٣٢٨٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩١/٤/٢١)

١٢ - الوظيفة العامة ليست مجرد تحديد وتنظيم الاختصاصات وأعمال يؤديها الموظف العام الذي يشغلها وإنما هي أيضا من الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة والذي يخضع لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة:

أنه لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ - بما يستتبعه لك من وقف سريان حكم الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وسائر الأحكام الأخرى الخاصة بالنظام الشخصي للتوظيف القائم على تسعير الشهادات والمؤهلات - مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية ، بحسبان أن صدور هذا القرار لا يعدو أن يكون مجرد تقرير للجدول كإجراء تنظيمي في الوحدة الإدارية ومرحلة من مراحل استكمال العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف بالجهة وحيث أن الوظيفة العامة ليست مجرد تحديد وتنظيم الاختصاصات وأعمال يؤديها الموظف الذي يشغلها وإنما هي أيضا في الغالبية العظمى من الوظائف العامة وبالذات في الجهاز الإداري للدولة والخاضع لنظام العاملين المدنيين بالدولة عبارة عن درجة مالية ومربوط مالي محدد ومقرر يصرف منه لشاغلها أجره مقابل أدائه لعملها - وبالتالي فإن الوظيفة العامة ليست مجرد عمل واختصاص ومسئولية وإنما هي أيضا درجة وفئة ومصرف مالي، وهي من هذا الوجه باعتبارها عملا بأجر يتفق عليه من الباب الأول بالموازنة العامة للدولة وفقا لنصوص الدستور والقانون العام للموازنة العامة وكذلك قانون اعتماد الموازنة السنوية للدولة يتعين لوجودها الذي يتحقق به أركان شغلها بالموظف العام أن يتحقق إنشائها وإدراجها كمصرف مالي في الموازنة العامة للدولة التي يراد شغل الوظيفة فيها وإلا ورد قرار التسكين أو التعيين أو النقل إلى الوظيفة على غير محل.

(الطعن رقم ٣٢٨٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩١/٤/٢١)

١٣ - المعايير اللازمة لترتيب الوظائف:

استنادا لنص المادتين ١، ٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ / ١٩٧٨ بشأن المعايير

اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة مفادها أن بطاقة وصف الوظيفة هي التي تحدد اشتراطات شغلها من حيث التأهيل العلمي أو المدة البيئية أو المدة الكلية إذا تضمنت بطاقة وصف الوظيفة مدة خبرة كافية معينة فإن هذه المدة يجب أن تكون قد قضيت بعد المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.

(الطعن رقم ٣٤/١٩٢٨ ق جلسة ١٩٩١/١٢/٢٨ - ٣٧/٩٧٣ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٥)

١٤ - لا يجوز سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه إلا بنص صريح:

المادتين ٣٦، ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-المشرع لم يربط بين استحقاق العلاوات الدورية والترقية وبين مباشرة العامل للعمل فعلا-لا اجتهد في استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة أو الترقية عند استيفاء شروط استحقاق أي منهما-ذلك طالما خلت النصوص من ذلك الشرط-يمثل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الدستور الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه عنه أو إلزامه بواجب لا يبيحه نص-إذ لا اجتهد في التفسير مع صراحة النصوص.

(الطعن رقم ٨٤٥ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٢/١/١١)

١٥ - إعمالا للنظام الموضوعي لترتيب الوظائف عهد المشرع إلي الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات التابعة لها ووضع هيكل تنظيمي لها يتفق مع أهدافها واختصاصها يتم اعتماده من السلطة المختصة بها بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما ناط بها وضع جدول للوظائف يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائف الوحدة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها مع تصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية-وعلي أن يتم اعتماد جداول الوظائف وبطاقات وصفها بقرار من رئيس الجهاز، أي أن المشرع وأن كان قد عهد إلي كل وحدة بوضع هيكلها التنظيمي وجدول الوظائف وبطاقات وصفها-ألا أنه غاير في أداة اعتماد كل منها-فناط اعتماد الهيكل التنظيمي بالسلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-في حين ركن في اعتماد جدول الوظائف وبطاقات وصفها إلي قرار يصدر من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة- وأن ذلك كله رهين فيما يختص بالعاملين بالهيئات العامة بالألا يتعارض مع ما تنص عليه اللوائح الخاصة بهم.

(فتوى رقم ٧٥٥/٢/٨٦ ق جلسة ١٩٩٢/١/١٩)

١٦ - المادة ٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-المشرع تبني فكرا جديدا في نظام التوظيف يقوم علي الأساس

الموضوعي في الوظائف العامة والذي يعتمد بالوظيفة وشروط شغلها وإفراغها ضمن مجموعة نوعية تعتبر وحدة في مجال التوظيف-استبعد المشرع بذلك النظام الشخصي في الوظيفة العامة والذي يقوم علي أساس الدرجة ونظام تيسير الشهادات- هذا النظام الجديد يتحقق علي مرحلتين:

الأولي: هي التي تتضمن وضع هيكل تنظيمي لكل وحدة يعتمد من السلطة المختصة يراعي تقسيم الوحدة إلي قطاعات وإدارية مركزية ومديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل.

الثانية: تبدأ بوضع جدول للوظائف بكل وحدة مرفقا به بطاقة وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وبالاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييم الوظيفة بإحدى الدرجات-لا تكتمل مقومات هذا النظام ولا يدخل حيز التنفيذ إلا باكتمال المرحلتين السابقتين والتي تتلوا تسكين العاملين علي الوظائف المعتمدة داخل المجموعات النوعية في حالة توافر اشتراطات شغلهم لهذه الوظائف حسب بطاقة الوصف لكل وظيفة.

(الطعن رقم ٢٩٦٨ لسنة ٣٦ جلسة ١٩٩٢/٦/٦)

١٧ - إن المشرع عهد إلي كل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين بالدولة بوضع هيكل تنظيمي لها جدولا لوظائفها مرفقا به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها واشتراطات شغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم ١ الملحق بالقانون آنف البيان، واعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، كما اشترط لترقية العامل استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة المرقية إليها.

(فتوى رقم ٨٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٢/٣)

١٨ - المشرع وفقا لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ناط بكل وحدة أن تضع هيكل تنظيمي لها وجدول توصيف وتقييم وظائفها بحيث يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها، وأن يعتمد ذلك من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، كما أوجب المشرع تقسيم وظائف الوحدات الخاضعة لأحكام القانون إلي مجموعات نوعية واعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

(فتوى رقم ٤١٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/١)

١٩ - أن المشرع ناط بكل وحدة من الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع هيكل

تنظيمي وجداول وظائفها وبطاقات وصف كل وظيفة ترفق بها علي أن تعتمد الجداول والبطاقات وإعادة التقييم بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. وأوجب المشرع علي الوحدة تقسيم وظائفها إلي مجموعات نوعية. واعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب، وخول المشرع كل وحدة سلطة تقديرية في تحديد المجموعات النوعية التي تقسم إليها وظائفها عند وضع جداول الوظائف بها وأجاز لها تعديله في إطار من الأحكام التي أرشد إليها قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة والذي رخص للوحدة بإعادة النظر في جدول الوظائف في حالات منها التعديل في البناء التنظيمي واستحداث أنشطة ومجالات عمل جديدة بها.

(فتوى رقم ٨٤٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٩)

٢٠ - مدى جواز إدراج وظائف المجموعة النوعية بموازنة الوحدات:

عدم جواز إدراج وظائف مجموعة نوعية بموازنة إحدى الوحدات الخاضعة لأحكام قانون نظام العاملين بالدولة قبل استحداث هذه المجموعة بجداول وظائف الوحدة وفقا للإجراءات المقررة.

(ملف رقم ٨٤٦/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٩)

٢١ - مركز الموظف تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح وليس مركزا عقديا-حتى لوائحه تشكل الاتفاق كعقد الاستخدام تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام. اختصاص القضاء الإداري بمنازعات الروابط الإدارية التي تدخل في مجال القانون العام-أساس ذلك.

نص المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٢ بشأن مجلس الدولة-توافر مقومات صفة الموظف العام لا تتأثر بما إذا كان يمنح مرتبا من الميزانية العامة أو المستعملة أو لا يمنح قواعد توظيف الخبراء الوطنيين تجيز صرف مقابل عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها الخبير-إذا لم يتم التعاقد مع الطاعن وفقا لهذه القاعدة فإنه لا يفيد من هذه الأحكام إذ يخضع المقابل المالي لأحكام العقد المبرم معه.

(الطعن رقم ٤٧٥٤ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٣/٣/١٣)

٢٢ - مسئولية الموظف عن الإهمال والخطأ الذي يقع منه حال تأدية عمله:

الموظف يعد مسئولا عن الإهمال والخطأ والتهاون أو الإخلال الذي يقع منه حال تأديته الأعمال الموكولة إليه-كثرة العمل ليست من الأعذار التي تقدم المسئولية الإدارية بل قد تكون من الأعذار المخففة إذا ثبت أن الأعباء التي

سندت للموظف فوق قدراته وطاقته أو أنه قد أحاطت به ظروف لم يستطع أن يسيطر عليها تماما.

(الطعن رقم ٢٢٢ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٣/٣/٢٠)

٢٣ - الفتاوى:

أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقوم علي أساس موضوعي يمتد أساس بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية وفقا لما تفصح عنه بطاقة وصفها والتي مدارها التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة لشغلها.

(فتوى رقم ٤٨٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨)

٢٤ - لا يجوز إعادة تعيين العامل المحكوم ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يرد اعتباره:

عدم جواز إعادة تعيين العامل المحكوم ضده في جريمة مخلة بالشرف والأمانة بعقوبة الحبس والعزل في جريمة استيلاء علي مال مملوك لإحدى الجهات الحكومية ما لم يكن قد رد اعتباره.

(ملف رقم ٢٢٩/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨)

٢٥ - التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة:

جرى قضاء هذه المحكمة علي أن التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة-ملحوظا في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها-وليس للعامل أن يحدد وظيفة يعينها طالما أن التسكين لا يمس أيا من الحقوق التي تنبث أساسا من الدرجة المالية، كما اطرده قضاؤها علي أنه إذا اشترطت بطاقة وصف الوظيفة الحصول علي مؤهل عال ومدة بينية في الوظيفة الأدنى درجة، فإنه يتعين أن تكون هذه المدة قد قضيت فيما بعد الحصول علي المؤهل العالي... وحيث أنه يشترط لشغل وظيفة طبيب بشري ثان بالدرجة الثانية قضاء مدة بينية قدرها ثمان سنوات علي الأقل في وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة، وإذا لم يستوف الطاعن هذا الشرط عند صدور القرار رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤ الصادر بتسكينه علي هذه الوظيفة لعدم قضائه ثمان سنوات بعد حصوله علي بكالوريوس الطب في ديسمبر سنة ١٩٧٧، فإن هذا القرار لا يتفق وصحيح حكم القانون ويكون القرار الطعين رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٨٥ قد جاء موافقا للقانون حيث قرر إلغاء القرار المذكور فيما تضمنه من نقل الطاعن إلي وظيفة طبيب بشري ثان بالمجموعة النوعية لوظائف الطب البشري وتصحيح وضعه بإعادة نقله إلي طبيب بشري ثالث بالمجموعة النوعية لوظائف الطب البشري بالدرجة المالية الثانية وذلك بصفة شخصية-إذ تم تصحيح الوضع هذا القرار الأخير يوضع

الطاعن في الوظيفة المعادلة لوظيفة المالية دون المساس بحقوقه المالية أو درجته، ولا يغير من ذلك صدور هذا القرار بعد قرابة العام من صدور القرار الملغي رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤، وذلك في ضوء ما سلف الإشارة إليه من إقامة أحد زملاء الطاعن لدعوى قضائية لطلب إلغاء القرار رقم ٤٢٤ لسنة ١٩٨٤ - وأنه من المستقر عليه قضاء أن القرارات الباطلة لمخالفتها للقانون يجوز للإدارة الرجوع فيها وسحبها بقصد إزالة آثار البطلان وتجنب الحكم بإلغائها شريطة أن تنشط الإدارة في ممارسة هذا الحق خلال الميعاد القضائي أو إلي ما قبل صدور الحكم في دعوى طلب إلغائه ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم أيضاً، ما أثره الطاعن من أنه لا يجوز بعد ١٩٨٥/٦/٣٠ تعديل المركز القانوني للعامل وفقاً لأحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ - ذلك أن الحظر المشار إليه ينصرف فقط إلي أصحاب الحقوق والمراكز القانونية المستمدة من أحكام القانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٤ دون المراكز القانونية الخاضعة لأحكام قانونية مغايرة - ولما كانت التسوية التي تمت للطاعن وفقاً للقانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٠ بموجب القرار رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٨١ بوضعه علي الدرجة الثالثة التخصصية اعتباراً من ١٩٧٦/١٢/٣١ لم يتعرض لها القرار الطعين بالإلغاء أو التعديل وإنما احتف الطاعن بها صراحة حيث نص علي نقله لوظيفة طبيب بشري ثالث بالدرجة المالية الثانية وذلك بصفة شخصية.

(الطعن رقم ٧٨٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٣/٤/٣٤)

٢٦ - واجب الموظف:

واجب الموظف هو أداء واجبات الوظيفة وما تفرضه عليه مقتضياتها.

(الطعن رقم ٢٣٤٤ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/٥/١٥)

٢٧ - حصول العامل علي مؤهل عالي قبل اجراء التسكين:

لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ بما يستتبعه ذلك من وقف سريان الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ وسائر أحكام النظام الشخصي للتوظيف مجرد صدور قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية - نظام توصيف وتقييم الوظائف بأية وحدة لا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويله لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعاونة الواردة بالجدول المعتمدة وفقاً لقرار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ١٩٧٤/١٣٤٢ إذا تم ذلك - اندرجت العلاقة الوظيفية للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجدول الوظائف المعتمدة في إطار أحكام النظام الموضوعي للتوظيف المعمول عليه في الاستفادة من حكم المادة الرابعة سالفه

الذكر - إجراء التسكين - حصول العامل علي المؤهل العالي قبل إجراء التسكين يتم إفادته من هذا الحكم - حصوله عليه بعد ذلك التاريخ فإن الحكم ينحسر عنه.
(الطعن رقم ٣٢٥٩ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

٢٨ - ترتيب الوظائف علي أساس موضوعي:

المواد ٨، ٩، ١١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها - قانون العاملين المدنيين بالدولة يقوم علي أساس نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط شغلها وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة واعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة - هذا النظام يغير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة والمؤهل الحاصل عليه ووضع تسعير لهذا المؤهل - قضت الدائرة المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكررا من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بأنه - لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهاز الإدارية - مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجدول المعتمدة - العامل الذي يحصل أثناء الخدمة علي مؤهل عال وكان قد بلغ فئة أعلي أو مرتبا أكبر من الفئة أو المرتب الذي يستحقه طبقا للمادة ٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ينشأ له الحق في تسوية حالته وفقا لحكم الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها وهو أمر وجوبي - حيث أستخدم المشرع تعبيراً أمراً وهو ينقل العامل ولم يستخدم ما يفيد الجواز - أحقية العامل الذي يحصل أثناء الخدمة علي مؤهل عال قبل إجراء التسكين في وظائف الجدول المعتمد من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في أن تسوي حالته بنقله بفئته وأقدميته ومرتبته إذا كان أكبر من الفئة والمرتب اللذين يستحقهما طبقا للفقرتين الأولى والثانية من المادة ٤ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ - ذلك إلي مجموعة الوظائف العليا غير التخصصية ما لم يكن بقاءه أفضل له.

(الطعن رقم ١٥٨٩ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٣/٥/٢٢)

٢٩ - شروط نقل العامل إلي وظيفة مماثلة:

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٠٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن المعايير اللازمة لترتيب وظائف العاملين بالقطاع قد أورد ضمن أعمال مجموعة الوظائف المكتبية التي يجوز تكليف العاملين بها أعمال استلام وحفظ العهد والصرف - يجوز لدواعي العمل نقل العامل إلي وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها

داخل الشركة التي يعمل-ذلك طبقا لنص المادة ٥٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام.

(الطعن رقم ٢٩٤٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/٨/٢)

٣٠ - عدم قبول استقالة العامل المحال للمحاكمة التأديبية:

لا يجوز قبول استقالة العامل المقدم إلي المحاكمة التأديبية حتى يتم الفصل في الدعوى التأديبية.

(الطعن رقم ٩٨٢ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/٩/٢٦)

٣١ - توصيف الوظائف وتقييمها وترتيبها-تضع كل وحدة هيكلًا تنظيماً لها معتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضع جدولاً للوظائف مرفقاً له وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها في من يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم ١ الملحق بالقانون-يتعين أن يعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-لا يستكمل العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف إلا بعد تمويلها لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعادلة الواردة بالجدول المعتمدة وفقاً للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ١٣١١ لسنة ٣١ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧)

٣٢ - ومن حيث أن قانون العاملين المدنيين بالدولة يقوم علي نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة واعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة وهو نظام يغير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة.

(الطعن رقم ٢٠٣٨ و ٢١٣٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٤)

٣٣ - اعتبار المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة:

ومن حيث أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يقوم بمقتضي هذه النصوص علي نظام موضوعي يعتد بالوظيفة ذاتها وشروط شغلها وتصنيفها داخل مجموعات نوعية متجانسة-واعتماد المجموعة النوعية وحدة واحدة في مجالات التوظيف المختلفة-وهو نظام يغير النظم الأخرى التي كانت تقوم علي الأساس الشخصي الذي يعتد بالموظف وليس بالوظيفة ومن حيث أن الدائرة المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكرراً من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢- قد قضت في حكمها الصادر في الطعن رقم ٢٣٨٢ لسنة ٣٢ ق علياً

بجلسة ١٩٩١/٤/٢١ أنه لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضوع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول توصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية بحسبان أن القرار لا يعدو أن يكون مجرد تقدير للجداول بإجراء تنظيمي من الوحدة الإدارية - ومرحلة من مراحل استكمال العمل بنظام توصيف وتقييم بالجهة - وأن مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجداول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ - فإذا ما تم اندرجت العلاقة الوظيفية للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجداول الوظائف المعتمد في إطار أحكام النظام الموضوعي لتوظيف وانتهى مجال أعمال النظام الشخصي، وترتيباً علي ما تقدم فإنه بالنسبة للقرار المطعون فيه رقم ١٠٣٢ في ١٩٨١/٥/٢٥ - فإن الثابت أن جهة الإدارة قد ادعت اعتماد الهيكل التنظيمي للعاملين بالمستشفيات - وهو ما يظهر من الإشارة التي تضمنها الأمر التنفيذي رقم ٩٧٩ في ١٩٨٠/١١/٢٩ بتسكين العاملين بالمستشفيات علي الوظائف، إلا أنه يبدر من الخطاب الموجه إلي مدير مستشفيات جامعة عين شمس إلي مدير عام إدارة الخدمة بالجهاز المركز للتنظيم والإدارة أن الهيكل التنظيمي وترتيب الوظائف بالمستشفيات اعتمد طبقاً لقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وذلك في عام ١٩٧٨ - وأن إدارة المستشفيات قامت بإجراء الترقيات في ديسمبر عام ١٩٨٠ ومايو ١٩٨٠ علي وظائف ودرجات خالية طبقاً للهيكل المعتمد عام ١٩٧٨ - وأضاف الخطاب أنه خلال ذلك كانت المستشفيات تقوم بعمل الموازنة الخاصة بالهيكل الذي اعتمد في يوليو عام ١٩٨٠ واعتمدت جداول التسكين من نائب رئيس الجامعة في ديسمبر عام ١٩٨٠ وأرسلت للجهاز معها استمارة موازنة ووظائف المستشفيات إلي اعتمدت في ١٩٨١/٦/٨ - كما بين من الاطلاع علي موازنة الجهة الإدارية لعام ١٩٨١/٨٠ أنها خلت تماماً من المجموعة النوعية لفئات وظائف التمويل والمحاسبة التي تدعي جهة الإدارة أن المدعي سكن علي وظيفة بها - كما أن المجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية لم تتضمن وظيفة مدير الشؤون الإدارية التي رقي إليها المطعون علي ترقيته بالقرار المطعون عليه رقم ١٠٣٢ في ١٩٨١/٥/٢٥ وترتيباً علي ما تقدم - فإنه لا يجوز القول بأنه في تاريخ إجراء الترقية بالقرار المطعون عليه في ١٩٨١/٥/٢٥ كانت الجهة الإدارية قد استكملت العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف، إذ لا يتم ذلك إلا بعد تمويل هذه الوظائف في الميزانية وإتمام نقل العاملين علي الوظائف المعادلة طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨، ومن ثم فإنه قبل ذلك تتم الترقيات إلى الدرجات المالية المحددة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - وليس إلي وظائف واردة بالهيكل التنظيمي وبمراعاة المجموعات النوعية المختلفة.

(الطعن رقم ٢٠٢٨ و ٢١٣٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/٤)

٣٤ - لا يكفي لوضع النظام الموضوعي للتوظيف موضع التطبيق والتنفيذ مجرد صدور قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة باعتماد جداول التوصيف وتقييم الوظائف بالجهة الإدارية - مراحل هذا النظام لا يتم ولا يستكمل مقومات نفاذه وتطبيق أحكامه إلا بعد تمويل وتسكين العاملين علي الوظائف المعادلة الواردة بالجدول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ - إذا تم - اندرجت العلاقة الوظيفية للعامل في الجهة الإدارية التي تم فيها التمويل لجدول الوظائف المعتمدة في إطار أحكام النظام الموضوعي للتوظيف وانتهى مجال إعمال النظام الشخصي.

(الطعن رقم ٢٠٢٨، ١٢٣٩ لسنة ٣٦ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

٣٥ - المواد ٧ و ١٣ و ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية - متى أعد الهيكل الوظيفي للإدارة القانونية وفقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قرار وزير العدل رقم ١٧٨٥ لسنة ١٩٧٧ فإنه يتعين تسكين أعضاء الإدارة القانونية العاملين بها عند اعتماد الهيكل الجديد طبقا للأحكام والقواعد المنصوص عليها في المادة ٢٠ من هذا القرار وذلك بأن يوضع عضو الإدارة القانونية علي الوظيفة الشاغرة بالهيكل المعادلة للفتة المالية التي يشغلها في تاريخ اعتماد الهيكل أو علي الوظيفة التالية لها إذا توافرت في شأنه في التاريخ المذكور الشروط الواردة في المادة ١٣ من القانون المذكور - تحسب مدد الاشتغال بعمل من الأعمال القانونية النظيرة طبقا لقانون المحاماة مع مراعاة الأقدميات بين أعضاء الإدارة القانونية عند تسكينهم سواء علي الوظائف بين أعضاء الإدارة القانونية عند تسكينهم سواء علي الوظائف المعادلة أو الوظائف التالية لها مباشرة.

(الطعن رقم ٢٩٤٣ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

٣٦ - أن المشرع أخذ بنظام موضوعي لترتيب وتوصيف وظائف العاملين المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه أساسه الوظيفة وما تتطلبه من اشتراطات لشغلها من حيث التأهيل ومدة الخبرة وسائر الاشتراطات الأخرى وذلك في إطار المجموعة النوعية المتميزة، وفي ضوء هذا النظام اعتبر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ سنة ١٩٧٨ الصادر

تنفيذا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مجموعة وظائف الإدارة العليا. التي تبدأ بدرجة مدير عام وتنتهي بالدرجة الممتازة، مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها وهذه المجموعة ولئن كانت وظائف قيادية توجد علي قمة وظائف المجموعات النوعية المختلفة - وأن الخبرة المطلوبة لشغلها هي في المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة، ومن ثم فإنه يتزاحم علي شغل درجاتها سائر العاملين من شاغلي الدرجة الأولى بالمجموعات النوعية المختلفة ممن تتوافر في شأنهم شروط الترقية، إلا أنه قد تتطلب لشغل وظيفة منها حسب طبيعة أعمالها خبرة فنية لا تتوافر إلا في شاغلي مجموعة نوعية بعينها، فتقتصر الترقية إليها في هذه الحالة علي شاغلي الدرجة الأولى بهذه المجموعة النوعية دون سواهم وذلك بمراعاة استيفاء سائر الاشتراطات الأخرى.

(الطعن رقم ٥٦٩ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٢)

٣٧ - بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغل الوظيفة:

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن بطاقة وصف الوظيفة هي وحدها التي تحدد اشتراطات شغلها سواء من حيث التأهيل العلمي أو المدة البينية إلى يجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى مباشرة أو مدة الخبرة الكلية في مجال العمل، ومن حيث أنه فيما يتعلق بمناسبة المؤهل فقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه حين تحدد بطاقة وصف الوظيفة التأهيل العلمي اللازم لشغلها في ضوء طبيعتها والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها والدرجة المخصصة لها والواجبات والمسؤوليات المنوطة بشاغلها لا يخرج هذا التحديد عادة عند تطلب المؤهل العالي عن أحد بدائل ثلاثة: الأول: مؤهل عال ، الثاني: مؤهل عال مناسب والثالث: مؤهل عال متخصص (فني - هندسي - تجاري - قانوني - وما يماثل ذلك) - وتتفاوت السلطة التقديرية لجهة الإدارة عند مفاضلتها بين المرشحين لشغل الوظيفة وفقا لأي من هذه البدائل - فتنسج نطاق هذه السلطة عند تطلب مؤهل عال فقط بحيث يجوز شغل الوظيفة من بين حمله أي مؤهل من المؤهلات التي تعتبر قانونا من المؤهلات العالية دون أفضلية مؤهل علي آخر ، وتضييق هذه السلطة عند تطلب مؤهل عال متخصص إذ تلتزم الإدارة بشغل الوظيفة من بين حملة هذا المؤهل دون أن يكون لها إحلال مؤهل عال آخر لا يوازيه من حيث التخصص محله ، وفيما بين هذين الحدين تمتع الإدارة - عند تطلب مؤهل عال مناسب - سلطة الموازنة والتقدير بين المؤهلات التي يمكن اعتبارها مناسبة للوظيفة وهي عن البيان أن الإدارة تخضع، وهي تمارس سلطتها المشار إليها لرقابة القضاء الإداري ومن حيث أنه بناء على ما تقدم - وإذ حددت بطاقة وصف الوظيفة - محل النزاع - التأهيل العلمي اللازم

لها بعبارة مؤهل عال مناسب ، فإنها بذلك تفيد عدم حصر نطاق الترشيح لشغل هذه الوظيفة من بين حملة مؤهلات معينة دون غيرهم وإنما يتسع المجال لحملة أي مؤهل عال تري الإدارة مناسبتها للقيام بأعباء هذه الوظيفة وتحمل مسئوليتها وفقا لما حددته بطاقة الوصف.

(الطعن رقم ٩٩٠ و ١٠٠٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)

٣٨- تقسيم الوظائف بالجهات التي تخضع لأحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ إلي مجموعات نوعية-تعتبر كل منها وحدة مستقلة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب ومقتضي ذلك أن تكون الترقية إلي الوظيفة الأعلى من الوظيفة الأدنى منها مباشرة في ذات المجموعة النوعية التي تنتمي إليها هذه الوظيفة.

(الطعن رقم ١١٠٨ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١١/٥)

٣٩ - قرار التسكين علي الوظائف المعتمدة-مرهون بتقدير جهة الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة عمل الوظيفة المسكن عليها العامل واشترطان شغلها والدرجة المالية المقررة لها-إذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة-للإدارة أن تسكنه علي إحداها دون أن تكون له المطالبة بالتسكين علي وظيفة بعينها-يتوقف ذلك كله علي أن تكون الوظائف في مستوى واحد من ناحية التدرج-إذا كانت إحدى الوظائف في تدرج أعلى يميزها علي غيرها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعل لها اختصاصات إشرافية علي ما سواها فإنها وإن تساوت مع باقي الوظائف في الدرجة المالية المقررة لها فإنه يلزم للتسكين عليها أن تراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية مع توافر باقي الاشتراطات المطلوبة حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي.

(الطعن رقم ٢٢٨٠ لسنة ٣٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١)

٤٠ - قرار التسكين علي الوظائف مرهون بتقدير جهة الإدارة وملحوظ في ذلك طبيعة الوظيفة المسكن عليها العامل واشترطات شغلها والدرجة المالية المقررة لها فإذا توافرت في العامل اشتراطات شغل أكثر من وظيفة للإدارة أن تسكنه علي أحدها دون أن يكون له الأحقية في التسكين علي وظيفة بعينها يتوقف ذلك كله علي أن تكون الوظائف في مستوي واحد من ناحية التدرج فإذا كانت إحدى الوظائف في تدرج أعلى يميزها علي غيرها حسب جدول الوظائف المعتمد أو يجعلها اختصاصات إشرافية علي ما سواها فإنها للتسكين عليها أن تراعي أفضلية المسكن عليها من غيره من ناحية الأقدمية مع توافر الاشتراطات حتى لا يحدث إخلال بالتدرج الرئاسي.

(الطعن رقم ٢٥/٢٢٨٠ ق جلسة ٣١ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١ - ٢٩٧٠ ، ٣٠٠٣ ، ٥٧ لسنة ٣٦ ق)

(جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

٤١ - قرارات التسكين تعتبر قرارات إدارية منشئة لمراكز ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء.
(الطعن رقم ٢٩٧٠، ٣٠٠٣، ٥٧ لسنة ٣٦ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

٤٢ - يعد مركز الموظف مركز تنظيمي قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة:

علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ومركز الموظف هو مركز تنظيمي قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ، وقد أوجب المشرع توصيف الوظائف وتقييمها وترتيبها وتضع كل وحدة هيكلًا تنظيميًا لها معتمدة من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كما تضع جدولًا للوظائف مرفقا به وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئوليتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بالقانون ويتعين أن يعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ولا يستكمل العمل بنظام توصيف وتقييم الوظائف إلا بعد تمويلها لإمكان تسكين العاملين في الوظائف المعادلة الواردة بالجدول المعتمدة وفقا للقواعد المنصوص عليها في الفصل الخامس من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٩٧٨/١٣٤ .

(الطعن رقم ٤٦ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩ ، ١٣١١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧ - ٢٠٣٨ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

٤٣ - علاقة الموظف بالحكومة:

علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح-مركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تعديله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة-التنظيم الجديد يسري علي الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به-لا يسري بأثر رجعي بما من شأنه إهدار المراكز القانونية الذاتية التي تكون قد تحققت نتيجة لتطبيق التنظيم القديم علي حالة الموظف إلا بنص خاص في قانون يقرر الأثر الرجعي.

حجية الأحكام نسبية لا يفيد منها إلا من صدرت لصالحه-لا تقيد المحكمة عند النظر في دعاوى أخرى إذا كان لها العدول عن قضاء سابق لها.

(الطعن رقم ٤٦ لسنة ٤٠ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/٢٩)

٤٤ - قرارات التسكين-تعتبر قرارات إدارية بالتعيين منشئة لمراكز ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء-إذا صدرت مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي الجهة الإدارية

المبادرة إلى سحبها أو تعديلها خلال الميعاد-يتعين علي صاحب الشأن التظلم منها وجوبا قبل رفع دعواه ثم رفع الدعوى خلال الميعاد المقرر إذا لم يجب إلي تظلمه وإلا أصبحت حصينة من السحب أو التعديل أو الإلغاء طالما لم تتحدر المخالفة بها إلي الانعدام.

(الطعن رقم ٢٩٢٧ لسنة ٣٦ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٧/٨)

٤٥- خضوع الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات التابعة لها لهيكل تنظيمي يتفق مع أهدافها ويتم اعتماده من السلطة المختصة:

إعمالا للنظام الموضوعي في ترتيب الوظائف عهد المشرع إلي الوحدات التي يتألف منها الجهاز الإداري للدولة والهيئات التابعة لها والمؤسسات العامة وضع هيكل تنظيمي لها يتفق مع أهدافها ويتم اعتماده من السلطة المختصة كما تضع جدولاً للوظائف يرفق به بطاقات وصف كل وظيفة وترتيبها ويعتمد هذا الجدول من رئيس الجهاز ومن ثم يجوز لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر استحداث وظائف رئيس ملاحظين بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بجدول وظائف الهيئة دون تطلب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وذلك وفقاً لنص المادة ١٣ من قانون إنشاء الهيئة وباعتماد وزير الكهرباء.

(فتوى ملف رقم ٤٩٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٦/٢/٢٨، فتوى رقم ١٧٩ بتاريخ ١٩٩٩/٣/١ ملف رقم ٩٦٧/٣/٨٦)

٤٦- استحداث بعض الوظائف دون وجوب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

يجوز لمجلس إدارة هيئة كهرباء مصر استحداث وظائف رئيس ملاحظين بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف الحرفية بجدول وظائف الهيئة دون تطلب اعتماد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

(فتوى رقم ٤٩٩/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٦/٢/٢٨)

٤٧- وتعد الوحدة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لها مفهوم خاص وتعريف محدد:

المستفاد من نصوص القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة أن الوحدة لها مفهوم خاص وتعريف محدد وهو أنها كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة-وإذا اعترض الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة-بما له من اختصاص خولها له قانون العاملين المدنيين بالدولة-علي التقسيمات التي وردت بموازنة وزارة المالية بمخالفة لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧٧ لسنة ١٩٧٧ بإعادة تنظيم وزارة المالية وذلك في خصوصية تقسيم وظائف الديون العام إلي ثلاث كادرات لكل منها أقدمية خاصة-وجرى القضاء الإداري في مجال تكليف طبيعة الموازنة العامة علي أنه

في مرتبة القانون من حيث الشكل وفي صفوف الأعمال الإدارية من حيث المحتوى والموضوع فإنه ينبغي علي ذلك أنه ولئن كانت الموازنة العامة للدولة تصدر بقانون ألا أنه لا يسوغ لهما مخالفة أي قانون قائم سابق مما تناولته سلطة التشريع - وأن قيام وزارة المالية في موازنتها بتقسيم الديوان العام لها إلي ثلاث كوادرات قائمة بذاتها مستقبلة عن القطاعات الأخرى لا يستند إلي أساس سليم من القانون، ذلك أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد اشترط لإمكانية ذلك أن يكون لهذه القطاعات (الكوادرات) كيان ذاتي مستقل عن الوحدة (الوزارة) بحيث تعتبر وحدة بذاتها، وبناء عليه فإن جميع قطاعات - كوادرات - ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب.

(الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٩٦/٦/٦)

٤٨ - تعتبر جميع القطاعات في وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب في تطبيق أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ ولا يجوز الاستناد إلي قرار الموازنة الذي قرر لكل كادر أقدمية مستقلة عن أقدمية العاملين بالكادرات الأخرى وعلة ذلك أن هذا القانون لا يجوز له أن يخالف الأحكام القانونية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

(الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٩٦/٧/٢٤)

٤٩ - الفتاوى:

استظهار الجمعية العمومية أن المشرع عهد إلي الوحدات المخاطبة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وضع جدول للوظائف يرفق به بطاقات وصف مختلف وظائفها ويتضمن تحديد واجباتها ومسئوليتها والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها إحدى الدرجات المحددة بالجدول المرفق بالقانون المذكور، وذلك علي ضوء المعايير التي يصدر بها قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، والذي أصدر أعمالاً لذلك قراره رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ بهذه المعايير وتتولي السلطة المختصة نقل العاملين علي الوظائف الواردة بجدول التوصيف والتقييم المعتمدة وتسكينهم علي الوظائف التي تتفق مع مؤهلاتهم وخبراتهم وسائر أوضاعهم الوظيفية وفقاً لقواعد التسكين التي تضمنها القرار المذكور - الحاصل مما تقدم أن شغل الوظائف في ظل العمل بأحكام القانون المذكور وبعد الأخذ بنظام التوصيف والتقييم أصبح علي أساس موضوعي بالنظر إلي الوظيفة المطلوب شغلها والاشتراطات اللازمة توافرها فيمن يشغلها وإذا كان ذلك وكان التسكين علي هذه الوظائف وفقاً للقواعد المقررة يعتبر وضعاً للعامل المناسب في المكان المناسب الذي يتفق مع خبراته ومؤهلاته فإن

قرارات التسكين فيما تضمنه من تحديد الوظيفة ودرجتها، أقدمية العامل فيها هي في حقيقتها قرارات إدارية منشئة لمراكز قانونية ذاتية لا يجوز سحبها متى صدرت سليمة متفقة مع أحكام القانون وإذا ما اعتورتها بعض العيوب التي لم تتحدر بها إلى حد الانعدام فإنه لا يجوز سحبها إلا خلال المواعيد المقررة للطعن بالإلغاء وبذلك جرى إفتاء وقضاء مجلس الدولة-الثابت من الأوراق أن المعروضة حالاتهم سكنوا علي الوظائف التي تتوافر فيهم اشتراطات شغلها وفقا للأحكام سالفة البيان بعد اعتماد جدول توصيف وتقييم الوظائف بالأزهر فقد أضحت المراكز القانونية الذاتية لهم بعد التسكين التي نشأت مطابقة لحكم القانون حصينة علي السحب أو التعديل الأمر الذي من مقتضاه عدم جوازه إعادة تسكينهم علي وظائف أخرى بمجموعات نوعية تختلف عن تلك إلي سكنوا علي وظائفهم-لا ينال من ذلك استمرار قيامهم بأعمال وظائف أخرى في التدريس والمعامل خلافا للوظائف التي سكنوا عليها فليس من شأن ذلك المساس بالمراكز القانونية إلي استقرت لهم بصور قرارات التسكين أنفة البيان.

(فتوى رقم ٧٠ بتاريخ ١٩٩٧/١/٢١ ملف رقم ٥٠٥/٦/٨٦)

٥٠ - دعوى الإلغاء علي قرار بتسكين المطعون ضده لا يعتبر بمثابة تسوية وأساس ذلك أن المركز القانوني الذي ينشأ للعامل بتسكينه لا ينشأ مباشرة من القانون ذاته بل من القرار الإداري الذي تتخذه جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تسكين العامل علي أي مجموعة من المجموعات النوعية المختلفة والقرار الذي يصدر عنها قرارا إداريا بالمعني القانوني الصحيح يتحصن بانقضاء المواعيد المقررة لسحب القرارات الإدارية.

(الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢، الطعن رقم ١٠٠٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٧/٢/٨)

٥١- التسكين الوظيفي:

دعوى الإلغاء علي قرار بتسكين المطعون ضده لا يعتبر بمثابة تسوية-أساس ذلك: أن المركز القانوني الذي ينشأ للعامل بتسكينه لا ينشأ مباشرة من القانون ذاته بل من القرار الإداري الذي تتخذه الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تسكين العامل علي أي من المجموعات النوعية المختلفة-القرار الذي يصدر عنها يكون قرارا إداريا بالمعني القانوني الصحيح يتحقق بانقضاء المواعيد المقررة لسحب القرارات الإدارية غير المشروعة.

(الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢)

٥٢ - قرارات التسكين-تعد قرارات إدارية منشئة لمراكز قانونية ذاتية-يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب والإلغاء-صدر قرارات التسكين مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي

الجهة الإدارية سحبها أو تعديلها خلال الميعاد - يتعين رفع الدعوى خلال المواعيد المقررة وإلا أصبحت حصينة من السحب أو التعديل أو الإلغاء طالما لم تتحدر المخالفة بها إلي حد الانعدام.

(الطعن رقم ١٠٠٧ لسنة ٣٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٨)

٥٣ - لا تعتبر وظيفة ما من بين الوظائف الفنية الصحية ألا من تاريخ صدور قرار وزير الصحة باعتبارها كذلك ولا ينشأ المركز القانوني إلا بصدور قرار الوزير ومن هذا التاريخ يستمد العامل حقه في التسوية إلي ما قبل صدور هذا القرار فليس له أي حق في التسوية.

(الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٩٧/٤/١٢)

٥٤ - الوظائف الفنية الصحية:

فيما عدا الوظائف الواردة بالقرار الجمهوري رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ علي سبيل الحصر - لا تعتبر وظيفة ما بين الوظائف الفنية الصحية إلا من تاريخ صدور قرار وزير الصحة باعتبارها كذلك - المركز القانوني لا ينشأ إلا بصدور قرار من وزير الصحة - من تاريخ هذا القرار يكون العامل الشاغل لهذه الوظيفة قد نشأ له المركز القانوني الذي يعطي له الحق في تسوية حالته طبقا للقرار الجمهوري رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٧٦ ومن تاريخ نشوء هذا المركز يستطيع المطالبة بحقه في التسوية أما قبل صدور قرار من وزير الصحة فليس له الحق في المطالبة.

(الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٥ ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/١٢)

٥٥ - المشرع قد أقام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدول علي أساس موضوعي في الوظيفة العامة ليس علي أساس شخصي حيث أعتد أساس بالوظيفة وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والندب والنقل إليه وليس علي أساس المؤهل ومن مظاهر الأخذ بهذا النظام أن تكون لكل وحدة من الوحدات الخاضعة للقانون هيكل تنظيمي وجدول للوظائف مرفق بكل بطاقة وصف لكل وظيفة تحدد إحدى المجموعات النوعية وتقيمها في إحدى الدرجات واعتبر المشرع كل مجموعة نوعية وفقا لحكم ١١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والندب والنقل وقام البيان التشريعي للقانون المذكور علي هذا الأساس فاستلزم بموجب حكم المادة ٣٦ من القانون المشار إليه عند ترقية العامل استيفاء اشتراطات شغل الوظيفة المرقية إليها حسب بطاقة الوصف المحددة لها وأن تكون الترقية لها إلي هذه الوظيفة من الوظائف التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها كما حظر المشرع النقل من مجموعة نوعية إلي مجموعة نوعية أخرى

وإذا أعيد تعيين العامل من مجموعة أخرى غير مجموعة النوعية وفي نفس الدرجة تحسب أقدميته من تاريخ إعادة التعيين مادة ٣/٢٤ وعندما أورد القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حكما بالنسبة للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة علي مؤهلات أعلى لازمة لشغل الوظيفة الحالية قررت المادة ٢٥ مكررا تعيينهم في بداية درجة التعيين دون استصحاب للمدد التي قضاهما العامل في المجموعة السابقة.

(الطعن رقم ٢٣٧ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٧/٧/٤)

٥٦ - المادة ١، ٢، ٨، ١١ من قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، فإن دائرة توحيد المبادئ المنصوص عليها في المادة ٥٤ مكررا من قانون مجلس الدولة أصدرت بجلسته ١٩٩٦/٦/٦ حكما في طعن مماثل الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٩ ق. ع باعتبار جميع قطاعات وكوادر-ديوان عام وزارة المالية وحده واحدة في مجال التعيين والترقية والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وذلك بعد أن استعرضت أحكام المواد ١، ٢، ٨، ١١ من هذا القانون أن الوحدة لها مفهوم خاص وتعريف محدد وهو أن كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة هو أنه تقسيم الهيكل التنظيمي لكل وحدة إلي قطاعات وإدارات مركزية المديریات إلي وظائف داخلية ضمن مجموعات نوعية مختلفة وتعتبر كل مجموعة نوعية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب ويوضع جدول بهذه الوظائف يرفق به بطاقات الوصف الخاصة بها ويحدد فيها واجباتها ومسئولياتها بالاشتراطات اللازمة لشغلها مع تصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية وتقييمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول الملحق بالقانون ووفقا لما جرى به القضاء الإداري في مجال تكيف طبيعة قانون الموازنة العامة علي أنه في مرتبه القانون من حيث الشكل ومن صفوف الأعمال الإدارية من حيث المحتوى والموضوع فإنه ينبغي علي ذلك أنه ولئن كانت الموازنة العامة للدولة تصدر بقانون ألا أنه لا يسوغ لها مخالفة أي قانون قائم وإذا كان ذلك وصفا للأمر في غير صحيح نصابها تختلط به مراتب السلطة وضوابط الاختصاص وقيام وزارة المالية بتقسيم الديوان العام في موازنتها إلي ثلاث كوادر قائمة بذاتها لا يستند إلي أساس سليم من القانون وأن الوضع المالي لهذه الكوادر أنها ثابتة بديوان عام وزارة ومن ثم فإنها لا تعدو وأن تكون قطاعات داخل الديوان العام الذي يعتبر وحدة واحدة وأنه لا يجوز الاستناد إلي صدور قانون الموازنة الذي قرر لكل من الكوادر الثلاث المشار إليها أقدمية مسبقة عن أقدمية العاملين بالكادرات فأخرى ذلك لأن هذا القانون لا يجوز له أن يخالف الأحكام القانونية الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

ولما تقدم يتعين اعتبار جميع قطاعات (كوارر) ديوان عام وزارة المالية وحدة واحدة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب عند تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(الطعن رقم ٥٢٠٣ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٩٩/٥/١٥)

٥٧ - الفتاوى:

أوجب المشرع علي كل وحدة تقسيم وظائفها إلي مجموعات نوعية وأعتبر كل مجموعة نوعية وحدة واحدة في مجال التعيين والرقية والنقل والندب.

(فتوى رقم ١٧٩ ملف رقم ٩٦٧/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٩/٣/١، ملف رقم ٩٦٠/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٩/٦/٧)

٥٨ - من المقرر أنه لا يجوز بعد اعتماد الهيكل الوظيفي للإدارة القانونية وتسكين الأعضاء علي وظائفها وفوات المدة القانونية المقررة للسحب والإلغاء القرارات الإدارية لا يجوز الطعن في قرار التسكين بعد أن تحصنت المراكز القانونية التي تحصنت وأصبحت بمنأى من السحب والإلغاء.

(الطعن رقم ٤١٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٤)

٥٩ - إذا قامت الجهة الإدارية بالتسكين بالمخالفة لأحكام القانون علي فهم أن العامل يتوافر فيه شرط التأهيل بينما هو فاقده وبناء عليه فإن قرار التسكين المشار إليه يكون في الواقع من الأمر فقد ركن النية علي وجه ينحدر به درجة الانعدام فلا يكتسب أية حصانة ويجوز سحبه أو إلغاؤه في أي وقت.

(الطعن رقم ١٠٤٣ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٢٦)

٦٠ - أجاز المشرع لجهة الإدارة شغل الوظائف الدائمة بها بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون:

المشرع أجاز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ويسري علي العامل المعين في هذه الحالة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه وتلتزم الجهات الإدارية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بها والتي يكون التعيين بها بقرار من السلطة المختصة وأجاز شغل وظيفة المعار بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة أكثر من سنة.

(الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠٠/١١/٨)

٦١ - يسري علي العامل المعين في شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه:

أجاز المشرع شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ويسري علي العامل المعين في هذه الحالة أحكام الوظائف الدائمة خلال فترة تعيينه وتلتزم الجهات الإدارية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بها والتي يكون التعيين فيها بقرار من

السلطة المختصة وذلك في صحيفتين يوميتين علي الأقل، ويسري هذه الالتزام في كل حالة من حالات التعيين المبتدأ.

(الطعن رقم ٤٤٥٦ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ٢٠٠٠/١١/١٨)

٦٢ - إذا كانت لائحة شئون العاملين بالشركة الطاعنة خولت رئيس الجمعية العامة للشركة سلطة فصل العامل علي نحو يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام استنادا لنص المادة ٩ من القانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٤ بإنشاء الهيئة القومية للإنتاج الحربي الذي خول مجلس إدارة الهيئة وضع اللوائح الوظيفية دون التقيد بالقوانين والنظم والقواعد المعمول بها في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فإن اللائحة التي يصدرها مجلس الإدارة في هذا الشأن تعد من اللوائح التنفيذية التي يتعين أن تقتصر علي تفصيل للمبادئ التي وردت في القانون دون إضافة لها أو تعديل في أحكامها أو إعفاء من تنفيذها طبقا لنص المادة ١٤٤ من الدستور.

لا يجوز تضمين لائحة العاملين بالشركة الطاعنة نصا يحدد اختصاص رئيس الجمعية العمومية للشركة بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة بالمخالفة لأحكام المادة ٨٤ ومن قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، وإن أي قرار يصدر بعقوبة الفصل من غير المحكمة التأديبية يكون مشوبا بالانعدام لاغتصابه سلطة المحكمة.

ولذلك حكمت المحكمة أنه لا يجوز تضمين لائحة العاملين بالشركة الطاعنة نصا يحدد اختصاص رئيس الجمعية العامة للشركة بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة بالمخالفة لأحكام المادة ٨٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، وأن أي قرار يصدر بعقوبة الفصل من غير المحكمة التأديبية يكون مشوبا بالانعدام لاغتصابه سلطة المحكمة، وقررت إعادة الطعن إلي الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه.

(الطعن رقم ١٣٦٨ لسنة ٤٣ ق، ١٤٣٠ لسنة ٤٣ ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/١/١٨)

٦٣ - ومن الملاحظ أن قرارات التسكين قرارات إدارية:

قرارات التسكين تعد قرارات إدارية منشئة لمراكز ذاتية يسري عليها ما يسري علي القرارات الإدارية من أحكام تتعلق بالسحب أو الإلغاء-إذا صدرت قرارات التسكين مشوبة بأحد العيوب المعروفة وجب علي جهة الإدارة أن تبادر إلي سحبها أو تعديلها خلال الميعاد، وعلي صاحب الشأن أن يتظلم من قرار التسكين قبل رفع الدعوى-فوات الميعاد يحصن قرار التسكين ما دامت المخالفة لم تتحدر به لدرجة الانعدام-مرد ذلك-الحرص علي عدم زعزعة المركز القانونية الذاتية التي استقرت لذوى الشأن ميعاد رفع الدعوى بإلغاء القرارات الإدارية يبدأ من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إعلانه أو العلم اليقيني به-

لا يجوز اتخاذ عدم العلم اليقيني ذريعة للطعن علي القرارات الإدارية تعللا باستعمال حق النقاضي-يجب علي العامل أن ينشط إلي معرفة القرارات التي تمس مركزه الوظيفي وأن يبادر إلي مواجهتها في الوقت المناسب في الميعاد الذي حدده المشرع والذي استهدف منه تحقيق الاستقرار في المراكز القانونية وعدم تعرض الأوضاع الإدارية للاضطراب-الإدعاء بعدم العلم مع استتالة الوقت بين صدور القرار وسلوك سبيل الطعن فيه-أثر ذلك-إهدار الحقوق وزعزعة المراكز القانونية التي استقرت علي مر السنين وهو ما تأباه قواعد العدالة-عليه فإن للمحكمة أن تتكشف من ظروف الحال أن صاحب الشأن كان في مركز يتعين معه علمه اليقيني بالقرار المؤثر في مركزه القانوني-ناط المشرع بلجنة شئون مديري أعضاء الإدارات القانونية اختصاصات معينة من بينها إبداء الرأي في ترقيات الأعضاء-التوصيات الصادر عنها رأي استشاري-وجوب عرض الترقية علي اللجنة-مخالفة ذلك تؤدي إلي بطلان قرار الترقية.

(الطعن رقم ٢٢٩٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠١/١/٢٨)

٦٤ - تسكين أعضاء الإدارات القانونية:

تسكين أعضاء الإدارة القانونية علي الوظائف المناسبة رهين بالانتهاء من الهياكل التنظيمية للإدارة القانونية يستلزمه ذلك من توصيف الوظائف وترتيبها ووضع بطاقات خاصة بكل منها وصدور اللازم بالاعتماد من السلطة المختصة وإنشاء الدرجات الملزمة لتمويل أجور ورواتب شاغلي تلك الوظائف-بتاريخ إنشاء تلك الدرجات تبدأ عملية التسكين علي وظائف الإدارة القانونية.

(الطعن رقم ٣٧٦١ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠١/٢/١٨)

٦٥ - القواعد التي يتعين التزامها عند تسكين أو نقل العاملين إلي الوظائف المعتمدة والمعادلة لوظائفهم:

البين من نص المادة ٩ من قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن المشرع بين القواعد التي يتعين التزامها عند تسكين أو نقل العاملين إلي الوظائف المعتمدة أو المعادلة لوظائفهم في تاريخ اعتماد مشروع ترتيب الوظائف فبين حالة اتفاق الدرجتين وتوافر شروط شغل الوظيفة المعادلة وحالة اتفاق الدرجة مع درجة الوظيفة المعادلة وتخلف شرط التأهيل العلمي وبين المشرع أنه يتعين في كل الأحوال ضرورة استيفاء العامل شروط شغل الوظيفة الممكن أو المنقول منها.

(الطعن رقم ١٥٧٣ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠١/١٢/١٧)