

رقابة القضاء الإداري في مجال الوظيفة العامة

مصباح عمر التائب

رقابة القضاء الإداري في مجال الوظيفة العامة

مصباح عمر التائب

المقدمة :-

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها ، فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها ، و تحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع و الفقهاء في مختلف الدول ، و يتحدد دور الموظف العام ضيقا و اتساعا حسب الفلسفة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة ، فالتوسع نشاط الدولة و عدم اقتصر دورها علي حماية الأمن الداخلي و الخارجي و حل المنازعات بين الأفراد ، و قيامها ببعض الأشغال العامة و ازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتى قاد بالضرورة إلي عدد الموظفين و اهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري .

و من ثم فقد أصبح للوظيفة نظاما خاصا بها يحدد حقوق و واجبات الموظفين العاملين و شروط التحاقهم بالوظيفة و أيضا مسائلتهم تأديبيا .

و بما أن الموظفين يتعاملون مع الإدارة ، و تنشأ بينهم منازعات ، أعطي المشرع الموظفين حق الطعن في القرارات الإدارية التي تمس مراكزهم القانونية ، أمام القضاء الإداري لحمايتهم من تجاوزات الإدارة .

و لكن ما هو تعريف الموظف العام ؟ و ما هي الشروط الأساسية له ؟ و ما هي أيضا القرارات الإدارية التي يستطيع أن يطعن أمام القضاء الإداري ؟

كل هذه الأسئلة و غيرها سنحاول الإجابة عنها خلال بحثها هذا في الحظرة الآتية :

المبحث الأول : مفهوم الموظف العام

المطلب الأول : تعريف الموظف العام

المطلب الثاني : الشروط الأساسية للموظف العام

المبحث الثاني : مضمون طعون الموظفين العموميين

المطلب الأول : المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة و التي تدخل في ولاية دوائر القضاء الإداري

المطلب الثاني : المنازعات التي تخرج عن ولاية القضاء الإداري

المبحث الأول : مفهوم الموظف العام**المطلب الأول : تعريف الموظف العام**

و من العسير وجود تعريف محدد للموظف العام ، لأن المشرع و هو يضع قوانين الوظيفة العامة لا يعني في معظم الأحيان بوضع هذا التعريف و إنما يكتفي عادة بتحديد الموظفين الخاضعين لأحكامه ، و لذلك نذكر بعض التعريفات من القضاء الإداري .

عرفت المحكمة العليا في ليبيا بأحد قراراتها الموظف العام علي أنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه ، و من ثم تسري عليه جميع قوانين و لوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق و واجبات " ¹

و عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها " إن المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تلخص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " ²

و حددت أيضا محكمة العدل العليا الأردنية تعريف الموظف العام في بعض أحكامها التي قضت فيها بقولها "... يعتبر موظفا عاما كل شخص يعمل بعمل دائم في مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " ³

و نظرا لعدم تحديد تعريف محدد للموظف العام إلا أن هناك مفهوم عام لاصطلاح الموظف العام يكاد يجمع عليه كل من الفقه و القضاء الإداريين يتمثل في تعريف الموظف العام بأنه (كل شخص يعمل في خدمة مرفق عام

¹ - طعن إداري رقم 16/22 ق 1971/1/24، محمد عبدالله الحراري ، الرقابة علي أعمال الإدارة في القانون الليبي " رقابة دوائر القضاء الإداري "، الطبعة الثانية ، سنة 1424 ميلادية ، ص

² - عبدالغني بسيوني عبدالله ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 1996 ، ص 245.

³ - نواف كنعان، القضاء الإداري في الأردن ، الطبعة الأولى 1999. ص 110.

تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة ، بصفة دائمة ، و بشرط أن يصدر بتعيينه قرار من السلطة المختصة (

و نستخلص من هذه التعريف أنه بتعيين توافر شروط أساسية لكي نصفي صفة الموظف العام بالشخص و هذا ما سنبينه في المطلب الآتي .

المطلب الثاني : الشروط الأساسية للموظف العام

الشرط الأول : قيام الشخص بعمل دائم

يقصد بالعمل الدائم أن يكون عمل الشخص منتظما بصفة مستمرة ، بحيث يتفرع للعمل الوظيفي دون انقطاع ، فإذا كان عمل الشخص عارضا أو موسميا ، فلا ينطبق عليه هذا الشرط ، و لا يعتبر بالتالي موظفا عاما .

و دوام الوظيفة لا ينصرف إلي كيفية أداء الموظف لعمله ، لأن ذلك مسألة تنظيمها القوانين و الأنظمة ، فقد يكون العمل يوميا أو أسبوعيا أو شهريا ، و المعيار الأساسي هو دوام العمل باعتبار أن المرفق يحتاج إليها بانتظام و اطراد لإشباع الحاجات المخصصة لها . و من ثم لا يعد من قبيل الموظفين العموميين ، و لا يختص القضاء الإداري بطلباته الشخص الذي يعهد إليه¹ بعمل موسمي كالعمال الموسمين لأن الوظيفة التي يشغلونها ليست وظيفة دائمة و إنما هي وظيفة مؤقتة .

و من الواجب عدم الخلط بين الموظف الذي يعمل بعقد مؤقت في وظيفة دائمة و الوظيفة المؤقتة أو الرسمية لأن شاغل الوظيفة الأولي يعد موظفا عاما و لو أمكن فصله بانتهاء مدة العقد ، أما الثانية فلا يعد شاغلها موظفا عاما تغليباً للطبيعة اللائحية لعلاقة شاغلي الوظيفة الدائمة بالإدارة علي العلاقة التعاقدية¹.

1-مازن ليلو راضي ، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص224

الشرط الثاني : الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص العام بالطريق المباشر

يجب أن يكون المرفق الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة خاضعا لإدارة الدولة أو سلطة عامة إدارية بشكل مباشر .

فقد يعمل الشخص في خدمة إحدى السلطات الثلاث في الدولة ، التشريعية أو التنفيذية أو القضائية ، و بالنسبة للسلطة التنفيذية فقد يعمل الشخص تحت إدارة السلطة المركزية المتمثلة في الوزارات و المصالح و الإدارات التي تتبعها ، و قد يعمل في خدمة سلطة لامركزية سواء كانت محلية أو مركزية مصلحة كالهيئات العامة أو المؤسسات العامة .

فالعبارة إذن بقيام الشخص بالعمل الدائم في خدمة شخص من أشخاص القانون العام بشكل مباشر حتي يعتبر موظفا عاما فيخضع بالتالي لأحكام القانون الإداري ، و يختص القضاء الإداري بنظر المنازعات المتعلقة به .

و علي أساس هذا الشرط لا يعتبر الأشخاص الذين يعملون في خدمة المرافق التي تدار بطريق الامتياز ، أو بطرق الاقتصاد المختلط كالشركات العامة موظفين عموميين ، بل هم عمال كأجزاء القطاع الخاص يخضعون لقانون العمل و القضاء العادي .

استثناء من هذا الشرط ، اعتبر القضاء الفرنسي موظفا عاما الرئيس الإداري الأعلى في المرافق الصناعي أو التجاري و رئيس قسم المحاسبة حينما تتوفر فيه محاسب عام¹ .

و يعتبر موظفا عاما كل من يعمل تحت إدارة شخص معنوي عام ، و تربطه به علاقة تنظيمية ينظمها قانون أو لائحة ، أي أن تكون علاقته بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية ، فإذا كانت علاقته بالإدارة علاقة تعاقدية صرفة ، فإن لا يعد موظفا عاما ، و بالتالي لا يختص القضاء الإداري بالفعل في طلباته بل يختص بها القضاء المدني .

¹ -خليفة علي الجبراني، القضاء الإداري الليبي الرقابة علي أعمال الإدارة ، الطبعة الأولى ، مركز سيما للطباعة و الإعلان ، طرابلس -ليبيا 2005 ص 166 .

الشرط الثالث : التعيين من السلطة المختصة

لا يكفي أن يعمل الشخص بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى السلطات الإدارية العامة بطريق مباشر كي يكتسب صفة الموظف العام ، بل يجب أن يكون تعيينه في الوظيفة قد تم بطريقة مشروعة وفقا للقانون ، و بقرار من السلطة المختصة بالتعيين كمجلس الوزراء (اللجنة الشعبية العامة) ، و الوزير المختص (أمين اللجنة الشعبية العامة للقطاع).

و قد استقر الفقه و القضاء الإداريان علي أن المركز الوظيفي للموظف لا ينشأ في الأصل إلا بالأداة القانونية المقررة لإجراء هذا التعيين .

و يستثني من الشرط ما يسمي بالموظف الفعلي أو الواقعي ، و هو الشخص الذي يقحم نفسه علي الوظيفة العامة فيباشر الاختصاصات المقررة لهذه الوظيفة من تلقاء نفسه أو بأسلوب غير قانوني فالموظف الفعلي إذن هو الشخص الذي صدر بتعيينه قرار خاطئ أو لم يصدر بتعيينه قرار إطلاقا ، فقد يعين شخص في وظيفة معينة - دون إتباع الإجراءات القانونية الصحيحة في تعيينه - فيقع عندئذ قرار التعيين باطلا.

و المفروض أن تعتبر الأعمال و التصرفات الصادرة عنه باطلة ، و لا يعتد بها لصدورها من غير مختص ، و تزول عنه صفة الموظف العام ، إلا أن الفقه و القضاء الإداريان قررا سلامة التصرفات غير المشروعة التي قام بها الموظف الفعلي ، و ذلك حماية لمصالح من تعاملوا مع هذا الشخص بحسن نية اعتمادا علي حالته الظاهرة لهم ، و إعمالا لمبدأ استمرار سير المرافق العامة بانتظام و اطراد¹.

و حتي في الحالات القليلة التي نعتبر فيها تصرفات الموظف الفعلي سليمة لضمان انتظام سير المرافق العامة ، كما هو الشأن بالنسبة للظروف الاستثنائية ، فإنه لا يكتسب صفة الموظف العام .

و هذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر من أن " نظرية الموظف الفعلي ..لا تقوم إلا في الأحوال الاستثنائية البحتة ، تحت إلحاح الحاجة إلي الاستعانة بمن ينهضون بتسيير دواليب العمل في بعض الوظائف ضامنا لانتظام المرافق العامة ، و حرصا علي تأدية خدماتها للمتفعين بها باطراد

¹ -خواف كنعان ، ص 111.

دون الوظائف . و تحتم الظروف الغير العادية أن إجراءات التعيين في الوظيفة في شأنها ، و نتيجة لذلك لا يحق لهم طلب تطبيق أحكام الوظيفة العامة ، كما لا يحق لهم الإفادة من مزاياها لأنهم لهم يخضعوا لأحكامها و يعينوا وفقا لأصول التعيين "1.

المبحث الثاني : مضمون طعون الموظفين العموميين

المطلب الأول : المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة و التي تدخل في ولاية دوائر القضاء الإداري

أوردت المادة الثانية من القانون رقم 88 لسنة 1971 الليبي علي سبيل الحصر الطعون التي يجوز للموظفين العاملين رفعها إلي دوائر القضاء الإداري دون غيرها من الدوائر و المحاكم الأخرى ، وهذه الطعون هي كالآتي :

- المنازعات الخاصة بالمرتبات و المعاشات التقاعدية و المكافآت المستحقة للموظفين العاملين أو المستحقين عنهم .

- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات .

- الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية .

- الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية بإحالتهم إلي التقاعد أو الاستിاداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي .

أولا : المنازعات الخاصة بالمرتبات و المعاشات و المكافآت

تختص دوائر القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بشأن المرتبات و المعاشات التقاعدية و المكافآت المستخدمة عنهم .

1. المرتبات :

¹ -حكم محكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1264 لسنة 11ق ، الصادر بجلسة 20 من يناير سنة 1968. منقولاً من عبد الغني بسيوني ص 254.

و يقصد بالمرتب وفقا لنص المادة الثانية من القانون رقم 15 لسنة 1981 بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في الجماهيرية ، ما يحصل عليه من يعمل بأي .

من الجهات المشار إليها في المادة الثالثة (و يقصد بهم العاملون في الأمانات و اللجان الشعبية و الأجهزة و الهيئات و المؤسسات و المصالح العامة و الهيئات النظامية كالشرطة و الجمارك و رجال القضاء و النيابة و الشركات و المنشآت المملوكة كليا أو جزئيا للجميع) من المقابل المالي المحدد بالجدول المرفقة بهذا القانون أو التي تصدر بمقتضاه ، الذي يستحق لقاء العمل ، مضافا إليه سائر العلاوات و البدلات و المزايا المالية الأخرى المستخدمة بموجب هذا القانون و اللوائح و القرارات الصادرة بمقتضاه .

و لقد أوضحت محكمة القضاء الإداري المصري بالتفسير الواسع لمعني المرتب بقولها : " أن مرتب الموظف تحديده القوانين و اللوائح بصفة عامة و موضوعية ، و هذا التحديد لا يقوم فقط علي الموازنة بين العمل و ما يقابله من جزاء فحسب بل يراعي في تحديده ما ينبغي أن يتوافر للموظف من مزايا مادية و أدبية تتناسب مع المركز الاجتماعي اللائق بالوظيفة بما يجنب الموظف إشغال البال بمطالب الحياة و ضروراتها ، و من ثم يكفل حسن سير المرفق العام الذي يقوم عليه .

و لهذا فإن المرتب في عموم معناه لا يقتصر علي المبلغ المحدد أساسا و بصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل كذلك جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة مادية كانت أو أدبية ، عينية كانت أو نقدية ، إذ تعتبر من ملحقات المرتب و تأخذ حكمة كالمرتبات و بدل الغذاء و بدل السكن و الملابس و بدل الاغتراب و بدل الإقامة في الجهات النائية و بدل الغذاء و بدل السكن و الملابس و بدل الاغتراب و بدل الإقامة في الجهات النائية و بدل العيادة العدوي للأطباء ...¹

و تجدر الإشارة إلي أن الدعاوي التي يرفعها الموظف العام بخصوص المسائل المتعلقة بمزاياه المالية هي دعاوي استحقاق تدخل ضمن دعاوي القضاء الشامل التي لا تنقيد بميعاد الستين يوما المقررة لدعاوي الإلغاء ، و

¹ نقلا من عبدالغني بسيوني ص 258-259.

إنما يجوز رفعها حتي بعد فوات هذا الميعاد و في حدود مدد السقوط المقررة بالنسبة للحقوق .

2. المعاشات التقاعدية :

المعاش الضماني هو المبلغ الشهري الدوري المتجدد الذي يصرف من فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص نتيجة اشتراكات ضمانية كان يدفعها المضمون المشترك لفرع 2 صندوق الضمان الاجتماعي الواقع في نطاق اختصاصية مقر جهة عمل المحال علي المعاش .

و الجدير بالذكر في هذا الاتجاه أن كافة المنازعات المتعلقة بالمعاشات الضمانية سواء ما تعلق منها بأصل استحقاق المعاش أو بكيفية تسوية أو بالحرمان منه سواء بالنسبة لصاحب المعاش أو المستحقين عنه تختص بها دوائر القضاء الإداري وفقا للفقرة الأولى من المادة الثانية من قانون رقم 88 لسنة 1971 إلا أنه وفقا لأحكام قانون الضمان الاجتماعي النافذ فلا يقبل عرض أي نزاع بشأن هذا المعاش علي الجهات المختصة إلا بعد عرض الأمر علي لجنة التظلمات الضمانية في فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص ببناء علي القرار الإداري النهائي بخصوص موضوع التظلم و هذا القرار هو الذي يمكن الطعن فيه أمام القضاء الإداري إلغاء و تعويضاً¹.

يستحق الموظف المعاش عقب انتهاء خدمته الوظيفية بإحالاته إلي المعاش إذا توافرت الشروط القانونية لهذا الاستحقاق ، و هو - المعاش - مبلغ يحصل عليه الموظف أو ورثته شهريا .

و قد توسع القضاء في تحديد المنازعات الخاصة بالحقوق التقاعدية إذ جعل اختصاصه يشمل أصل المنازعات و ما يتفرع عنها من قرارات و إجراءات تتعلق باستحقاق كل أو بعض الراتب التقاعدي ، فاعتبر المنازعة المتعلقة بتحديد سن الموظف الذي ينتهي عندها مدة خدمته داخلة في عموم المنازعات الخاصة بالحقوق التقاعديةو تطبيقا لذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية في حكم لها بأنها تختص ببحث عمر الموظف لتحديد مدة خدمته المقبولة للتعاقد إذا لم يثبت أن للموظف المحال علي التعاقد شهادة ميلاد

¹ -خليفة الجبراني المرجع السابق ، ص 182.

فيعتمد علي عمره من قبل اللجنة المختصة..... و إذا لم يكن يوم الولادة معروفا اعتبر الموظف مولودا في اليوم الأزل من شهر كانون الثاني من سنة ولادته¹.

و علي هذا الأساس أيضا قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن استبدال الموظف لجزء من معاشه في مقابل قطعة أرض تعتبر منازعة في " استحقاق كل أو بعض المعاش ، لا شك في اندراجها تحت ولاية القضاء الإداري بوصفها منازعة متصلة أيما اتصال "².

3. المكافآت

و المقصود بالمكافآت لا بنصرف إلي مكافآت نهاية الخدمة فقط ، و إنما يشتمل جميع أنواع المكافآت التي يستحقها الموظف خلال حياته الوظيفية .

و لقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا في مصر هذا المفهوم الواسع لمعني المكافآت بقولها أنه : " إذا كان الثابت أن مثار المنازعة هو ما إذا كان المطعون عليه يستحق أو لا يستحق مكافأة عن الأعمال الإضافية التي أداها في غير أوقات العمل الرسمية فإن الدعوي تكون - طبقا للتكييف القانوني السليم - منازعة في مكافأة "³

و بالجملة فإن الدعاوي التي ترفع بخصوص المسائل المالية سالفة الذكر هي دعاوي استحقاق لا يتقيد رفعها بميعاد الستين يوما المقررة لدعوي الإلغاء باعتبارها تدخل ضمن القضاء الكامل وذلك في حدود مدد السقوط المقررة للحقوق الدورية و هذا ما قضت به المحكمة العليا " دعوى التسوية يستند صاحب الحق فيها حقة من القانون ولا تستند إلى القرارات الإدارية التي يستند الطاعنون " طعن إداري رقم 44/19 ق بتاريخ 3 رمضان 1369/11/18 و.ر - 2001 .

ثانيا : الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات .

¹ - عدل عليا اردنية ، قرارها رقم 65/90 منقول من نواف كنعان ص 33.

² - حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 1151 لسنة 9 ق منقول بسيوني ص 261.

³ - حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 2 ق نقلا من عبدالغني بسيوني ص 265.

(1) التعيين :

يقصد بالتعيين كل إجراء تتخذه الجهات المختصة بتكليف أحد الأشخاص بشغل وظيفة معينة وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية .

وقد تكون تعيين الموظفين عن طريق قرار إداري أحادي الجانب صادراً عن الإدارة بإرادتها المنفردة أو عن طريق عقد تبرمه جهة الإدارة مع الموظف و الموظف بعقد يستوى مع الموظف المعين بقرار إداري في كونه موظفاً عاماً تربطه بالإدارة علاقة لائحية تنظيمية ويسرى عليه ما يسري على جميع الموظفين العمامين من قوانين ولوائح إلا إذا نص عقد استخدامه على خلاف ذلك .

وبهذا تقول المحكمة العليا الليبية في حكمها الصادر في 70/5/2 : " المستخدمون بعقود المعينون بالحكومة (الأمانات) أو الهيئات أو المؤسسات العامة موظفون عامون من جميع الوجوه ، والطعن في القرارات الإدارية النهائية التي تصدر في شأنهم يختص بها القضاء الإداري ¹ .

وتشمل رقابة القضاء الإداري على قرارات التعيين في حد ذاتها ، وكذلك على كافة اجراءات السابقة لها كإجراءات امتحان التعيين المنصوص عليها في المواد 20، 19 ، من قانون الخدمة المدنية الليبية .

فالمادة 20 تنص على أن " يرتب الناجحون في الامتحان حسب الأسبقية في درجات النجاح وعند التساوي يقدم الأعلى مؤهلاً ، فالأقدم تخرجاً ، فالأكبر سناً ، ويتم التعيين بحسب ترتيب النجاح " .

وعلى هذا يجب على الإدارة احترام هذه المعايير وإلا أصبح قرارها قابلاً للإلغاء .

(2) الترقية :

الترقية هي رفع درجة الموظف إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها وفي ذات المجموعة التي تتدرج فيها وظيفته كما ذكرت المادة 36 من قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 76م.

¹ حكم المحكمة العليا الليبية الصادر في 1970/5/2

واختصاص القضاء الإداري لا يكون مقتصرًا على النظر في القرارات الصادرة بالترقية وإنما يتسع مجاله ليشمل القرارات الإدارية السابقة للترقية والتي من شأنها التأثير على المركز الوظيفي عند إجراء ترقيته ، مثل امتحانات الترقية و التقارير السنوية الخاصة بدرجة كفاءة الموظف وعدم احترام قواعد الأقدمية .

وعلى هذا الأساس قضت المحكمة العليا الليبية في احد قراراتها بأن " للموظف الأقدم الحق في الطعن في ترقية الموظف الأحدث لن مصلحته محققة في إلغاء القرار في ما اشتمل عليه من ترقية زملائه ، إذ سيجري على ذلك زوال اسبقيتهم في ترتيب الأقدمية من طريقه ، كما سيجري له فرصة أوسع للترقي .

يلحظ من هذا أن اختصاص القضاء الإداري في مجال المنازعات الخاصة بالتعيين و الترقية يقتصر على التحقق من مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه ، وبالتالي الحكم برفض الدعوى أو القرار في حالة عدم مشروعيته .

كذلك بسطت المحكمة العليا رقابة القضاء الإداري ليشمل المنازعات المتعلقة بالأثار المترتبة على قرارات الترقية بعد صدورها ، وهذا ما قضت به المحكمة العليا بتاريخ 1971/6/6 طعن إداري 17/9 " المفروض في القرارات الإدارية أنها تصدر لأسباب مشروعية رعاية للصالح العام وإذا كان ملف خدمة الطاعن وهو الوعاء الطبيعي لتاريخ حياته الوظيفية خاليا من جميع الشوائب بل على العكس من ذلك فيه ما يدل على أداء عمله على خير خال وفيه ما يدل على أن الترقية إلى الدرجة الرابعة بذاتها وقعت سليمة في إجراءاتها بعد امتحان اجتازه الطاعن بتفوق ومضي على الترقية قرابة سنة ونصف والطاعن يقوم بعمله الجيد المرقى إليه كمدرس فصل خير قيام فيكون قد اكتسب بذلك مركزا قانونيا تحصن واستعصى الإلغاء ¹.

فلا يجوز للقضاء الإداري أن يعطي أوامر إلى الإدارة بإجراء التعيين أو الترقية ولا أن يحل محلها في إصدار قرار بتعيين أو ترقية أحد الموظفين ، وهذا ما قضت به المحكمة العليا الليبية بتاريخ 2002 أن " الترقية تتطلب اتخاذ قرار إداري بشأنها إذا توافرت شروطها وضوابطها ولا يجوز للقضاء

¹ حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 17/9 الصادر في 1971/6/6

الإداري إصدار أوامر إلى الإدارة بترقية أحد الموظفين ولا أن يحل محلها في إصداره .

(3) العلاوات :

العلاوة النوعية هي المبالغ النقدية التي يحصل عليها الموظف إضافة إلى مرتبة وبصورة مستقلة عن العلاوات الدورية السنوية كعلاوة السكن وعلاوة العائلة وكذلك علاوة المبيت وعلاوة التمييز وإلى غير ذلك من العلاوات المقررة .

وطالما أن هذه العلاوات مقررة بمقتضى القوانين واللوائح فيقتضى مساواة الموظفين في استحقاقها متى توافرت شروط ذلك ، ومن ثم فلا يجوز إفراد موظف بها وحرمان غيره منها تبعاً لأهواء الإدارة وإلا وقعت في عيب الانحراف بالسلطة.

ثالثاً : الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية .

ويقصد بالقرارات النهائية للسلطات ، مختلف القرارات ذات الطبيعة التأديبية سواء أكانت صادرة عن لجنة أم مجلس تأديبي أم عن سلطة رئاسية .

وتمد رقابة دوائر القضاء الإداري بشأن هذا القرارات لتشمل الأمور التالية :

1. الإجراءات التمهيدية للقرار :

تختص دوائر القضاء الإداري . بمراقبة صحة ومشروعية الإجراءات التمهيدية الواجب إتباعها قبل إصدار القرار التأديبي ، مثل صدور قرار الإحالة إلى اللجنة التأديبية من جهة مختصة ، وتبليغ الموظف التهم المنسوبة إليه والتحقق معه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وضرورة ذكر أسباب التأديبي في صلب القرار .

فهذه الإجراءات التمهيدية هي إجراءات جوهرية يترتب على إغفال أي منها بطلان القرار التأديبي .

عندما ينص المشرع على ضرورة اتخاذ بعض الإجراءات التحضيرية التمهيدية لإصدار قرارات إدارية معينة ، حينئذ تصبح هذه الإجراءات

جوهرية يترتب على إغفالها بطلان القرار الإداري ، كما أن القضاء الإداري قد استقر من جهته على اعتبار الإجراءات التمهيدية للقرارات التأديبية كإعلان المتهم بالوقائع المنسوبة إليه ، وبيان وصف التهمة و زمان ومكان المحاكمة ، وكذلك تمكينه من الدفاع عن نفسه ، بمثابة إجراءات جوهرية يترتب على إغفالها بطلان القرار التأديبي .

حتى في حالة عدم النص عليها صراحة في القانون .

ففي قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1974/1/15 قالت " وحيث أنه من العامة التي لا تقبل جدلاً أن التحقيق والتأديب له أصول وضوابط تملئها قاعدة أساسية هي ضرورة تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف موضوع المسألة التأديبية ، فلا يجوز مساءلته إلا بعد تحقيق تكون له كل مقدمات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضمانته من حيث وجود استعاء الموظف وسؤاله و مواجهته بما هو مأخوذ عليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه ... وهو أمر تقتضيه العدالة والأصول العامة كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية دون الحاجة للنص عليه " وانتهت المحكمة إلى إبطال القرار التأديبي المطعون فيه لمخالفته لهذه الإجراءات التأديبية الجوهرية ¹.

وكذلك قضت محكمة العدل العليا الأردنية في قرارها المؤرخ في 1997/9/9 بقولها : " إن المبادئ والقواعد المقررة التي تحكم إجراءات التأديب توجب سؤال الموظف ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه لأن ذلك من الضمانات الأساسية الواجب توافرها وأن أغفالها ذلك جزاؤه البطلان "

وهذا أيضا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحكامها .

2. الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف :

تختص دوائر القضاء الإداري بمراقبة الوجود المادي للوقائع المنسوبة للموظف ، و التحقق فيما إذا كانت هذه الوقائع التي كانت سبباً لإصدار القرار التأديبي قد حدثت على أرض الواقع فعلاً بارتكابها أم أنها مجرد وقائع صورية وهمية .

¹ حكم المحكمة العليا الليبية الصادر في 1974/1/15

وهذا هو ما جاء في قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1976/6/10 "إن رقابة القضاء الإداري في قضاء الإداري ليست رقابة لا تمتد إلى الوقائع كما هو الشأن في حالة الطعن في بالنقص ، وإنما هي رقابة تمتد إلى فحص الوقائع بالقدر اللازم للحكم على سلامة تطبيق القاعدة القانونية ، وحقه في ذلك لا يقف عند حد التحقق من صحة الوقائع التي بني عليها القرار الإداري ، بل يمتد إلى تقدير هذه الوقائع باعتبارها من العناصر التي بني عليها ، وتأسيسا مع ذلك يكون من سلطة القاضي الإداري التحقق من حدوث الوقائع المادية التي استندت عليها الإدارة في إصدار القرار ، كما له تقدير الوقائع المادية التي استندت عليها الإدارة إصدار القرار ، كما له تقدير الوقائع الثابت حدوثها للتأكد فيما إذا كانت تبرر إصدار القرار أم لا ...¹

3. يمتد اختصاص القضاء الإداري إلى مراقبة التكييف القانوني للوقائع المنسوبة للموظف على فرض حدوثها بالفعل ، بمعنى التأكد فيما إذا كانت هذه الوقائع ترقى إلى مرتبة المعاقب عليها قانوناً أم لا .

بمعني أنه إذا تحقق القاضي من وجود الوقائع المادية التي استندت إليها الإدارة في إصدار قرارها أن الإدارة اخطأت في تكييفها القانوني لهذه الوقائع فإنه يحكم بإلغاء القرار الإداري لوجود عيب في سببه .

وكذلك قضت المحكمة العليا في ليبيا بتاريخ 1989/5/5 " إن القرار الإداري يجب أن يقوم على سبب في الواقع وفي القانون وأن للقضاء الإداري في حدود رقابته القانونية أن يبحث صحة الوقائع التي استند عليها القرار الإداري و مدي سلامة تكييفها القانوني .²

ومع ذلك فقد استقر قضاء مجلس الدولة في فرنسا ومصر على أن رقابة القضاء الإداري على سبب القرار الإداري تقف عند حد الرقابة على الوقائع ولا تمتد للبحث في التكييف القانوني لها في القرارات المتعلقة بإبعاد الجانب ، و القرارات المتصلة بمسائل فنية ذات طابع تخصصي.

4. تمتد رقابة القضاء الإداري أخيراً إلى تعقب مقدار الجزء الجزاء التأديبي والتحقيق من تناسب أو عدم تناسب الجزاء المواقع للفعل المرتكب .

¹ حكم المحكمة العليا الليبية الصادر في 1976/6/10

² حكم المحكمة العليا الليبية الصادر في 1989/5/5

الأصل أن لا تمتد رقابة القضاء الإداري لتشمل البحث في مدى تناسب الوقائع مع القرار الصادر بناء عليها ، لأن تقدير أهمية الوقائع وخطورتها مسألة تدخل في ضمن نطاق السلطة التقديرية للإدارة .

إلا أن مجلس الدولة الفرنسي أخذ يراقب الملائمة بين السبب والقرار المبني عليه لا سيما إذا كانت الملائمة شرطا من شروط المشروعية ، وركز المجلس أحكامه بهذا الصدد بالقرارات المتعلقة بالحريات العامة ، وتابعة مجلس الدولة المصري في ذلك في فرض رقابته على ملائمة القرار الإداري للوقائع التي استند إليها في مجال الحريات العامة ومد هذه الرقابة إلى ميدان القرارات التأديبية كذلك .

وهذا ما قضت به المحكمة العليا بتاريخ 1972/2/10 " فإذا اختص القضاء بالفصل في القرارات النهائية للسلطات التأديبية أو في طلبات إلغاء القرارات الإدارية فيما يتعلق بالموظفين وجب أن يختص أيضا بكافة المنازعات والطعون التي تتعلق بهذه المسائل واحدة . ورقابة القضاء في مثل هذه الحالات تمكن من التثبت من ضمانات وكفاية حق الدفاع وصلاحيته تشكيل الهيئات التأديبية وملائمة الجزاء مع الذنب ، وهذه كلها أمور دقيقة واعتبارات لازمة لتحقيق سير العدالة في كل مرفق وإدارة من الدولة ¹ .

رابعاً : الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي

1. قرارات الإحالة على التقاعد ك

يحال الموظف على التقاعد لعدة أسباب منها بلوغ السن المحددة قانوناً لترك الخدمة وهي اثنان وستون بالنسبة لموظفي الخدمة العامة بشكل عام وستون سنة بالنسبة للمرأة الموظفة ويستثنى من هذا الموظفون الذين بحكم شئونهم الوظيفية تشريعات وظيفية خاصة كرجال القضاء والنيابة ورجال السلك الدبلوماسي والقنصلي ورجال الشرطة بمختلف هيئاتها ... كما تحال أيضا جميع الفئات الوظيفية على الضمان الاجتماعي لعدم اللياقة الصحية للعمل بناء على إجراءات وتقارير وكشوفات تجري لهذا الغرض مهما كانت سن الموظف .

¹ حكم المحكمة العليا الليبية الصادر في 1972/2/10

وقد نظم المشرع الليبي الإحالة على التقاعد في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 ، ويجب على الإدارة أن تراعي احكام القانون هذه عند إصدار قراراتها ، وفي حال مخالفتها يجوز للموظف الطعن بإلغائها .

2. قرارات الإحالة إلى الاستبعاد :

أما الاستبعاد فهو نوع من الفصل تنقطع فيه صلة الموظف بالوظيفة إلا أنه يوضع في ظل نظام خاص يبقى فيه احتياطاً لاحتمال الحاجة إليه .

وقد تم إلغاء نظام الاستبعاد في ليبيا بصدور القانون رقم 11 لسنة 1985 المعدل لقانون الخدمة المدنية .

ويتم إحالة الموظف على الاستبعاد في الأردن وفقاً لأحكام المادة 160 من نظام الخدمة المدنية الحالي لعام 1998 بقرار من مجلس الوزراء لمدة أقصاها خمس سنوات للموظف الذكر وثلاث سنوات للموظفة الأنثى وذلك إذا كان للموظف خدمة مقبولة للتقاعد لا تقل عن خمسة عشر سنة للموظف ، واثنى عشر سنة للموظفة .

وتختص محكمة العدل العليا الأردنية بالفصل بالطعون المتعلقة بفصل الموظفين بغير الطريق القانوني ومنها الإحالة على الاستبعاد .

وقد أكدت على ذلك في بعض أحكامها حيث قضت " برد الدعوى المتعلقة بقرار إحالة على الاستبعاد لعدم اكتمال أسباب الطعن التي أوردتها المستدعين على القرارات المطعون فيها بإحالتهم على الاستبعاد .

3. الفصل بغير الطريق التأديبي :

يجوز للموظف أن يطعن على القرارات الصادرة بفصلة بغير الطريق التأديبي ، وتجدر الإشارة في هذا الخصوص إلى أن للإدارة حق الفصل بموظفيها إذا رأت أن المصلحة العامة تقتضي ذلك .

وعلى هذا الأساس قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1970/5/3 ط أن طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح . فمركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في كل وقت ، ومرد ذلك أن الموظفين هم عمال المرافق العامة وبهذه المثابة يجب أن يخضع

نظامهم للتعديل والتغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة تحقيقاً لحسن سير تلك المرافق.¹

والإدارة وإن كانت تتمتع باختصاص تقديري واسع في مجال إنهاء خدمات موظفيها بغير التأديبي إلا أنها لا تستطيع ممارسة هذا الاختصاص بشكل مطلق بعيداً عن رقابة القضاء .

وعليه إذا أصدرت الإدارة قراراً بفصل أحد موظفيها بغير الطريق التأديبي وهي تقصد الانتقام منه أو تحقيق مصلحة خاصة لأحد الأفراد ، فإن قرارها يكون مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة ويكون قابلاً للإلغاء أمام دوائر القضاء الإداري .

المطلب الثاني : المنازعات التي تخرج عن ولاية القضاء الإداري

نصت المادة الثانية من القانون رقم 88 لسنة 71 اختصاص دوائر القضاء الإداري في مجال المنازعات المتعلقة بالوظيفية العامة على سبيل الحصر ، وهو الذي جعل اختصاص دوائر القضاء الإداري لا يشمل كافة المنازعات التي تنشأ بين الإدارة وموظفيها كقرارات النقل وقرارات النذب وقرارات التثبيت .

أما مصر فقد حددت المنازعات التي يختص بها مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري على سبيل الحصر في قوانين مجلس الدولة السابقة على القانون الحالي رقم 47 الصادر سنة 1972 ، وعندما صدر القانون الحالي عقب صدور الدستور الحالي سنة 1971 الذي نص في المادة 172 منه على اختصاص مجلس الدولة بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية التي يختص المجلس بها على سبيل المثال ، كما يتضح من المادة العاشرة منه حيث ذكر في الفقرة الأخيرة من هذه المادة عبارة " سائر المنازعات الإدارية"²

ولذا أصبح مجلس الدولة المصري مختصاً بكافة المنازعات الإدارية ، وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في مصر بحكمها الصادر 1982/11/2 " .. ومقتضي ذلك أن مجلس الدولة أضحى بما عقد له اختصاصات بموجب

¹ طعن إداري رقم 12/12 ق،م،ع، السنة السادسة ، العدد الرابع ، ص 43. محمد عبد الله الحراري ، المرجع السابق ، ص 91.

² مصطفى أبو زيد فهمي ، القضاء الإداري ومجلس الدولة " قضاء الإلغاء " ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 169.

الدستور والقانون المنفذ له ، صاحب الولاية العامة بنظر سائر المنازعات الإدارية وقاضيها الطبيعي بحيث لا تنأى منازعة إدارية عن اختصاصه إلا بنص خاص في القانون وفقا للدستور وبحسبان أن القرارات الإدارية التي ورد النص عليها صراحة في المادة العاشرة سالفه الذكر ، إنما وردت على سبيل المثال دون أن يعني ذلك خروج غيرها من القرارات الإدارية عن اختصاص محاكم مجلس الدولة و إلا انطوى ذلك على مخالفة دستورية فضلا عن مخالفة القانون ¹.

أولاً : قرارات النقل .

الأصل أن يخضع قرارات النقل للاختصاص التقديرى للإدارة ولها مطلق الحرية في تقدير ظروف العمل ومقتضياته وليس للعامل الحق في الطعن بقرارات النقل .

وفي هذا أوضحت محكمة العليا في قرارها 1965/6/12 " إن المستقر عليه في الفقه و القضاء الإداري أن قرارات نقل الموظفين إنما تستقل بها جهة الإدارة بمطلق الحق في إصدارها لأن لها دون غيرها تقدير ظروفها والاسترشاد بما تراه من الاعتبارات المؤيد لها حسب ما تراه مناسباً لصالح العمل وأنه ليس للموظف إزاء تنظيم العمل في الإدارة وما يقتضيه الصالح العام من تنسيق وتوزيع الاختصاصات حق مكتسب في تقلب وظيفة معينة دون الأخرى ².

غير أن المحكمة العليا قد ميزت في مجال الرقابة على قرارات الإدارة بنقل موظفيها بين النقل المكاني والنقل النوعي .

أ- النقل المكاني :

ويقصد به نقل موظف وظيفته إلى أخرى ماثلة لها نوعاً ودرجة سواء أكان النقل داخل دائرة التي يعمل فيها الموظف أم خارجها .

وقد استقرت المحكمة العليا على أنه إذا تم النقل في الحالة بناء على مقتضيات المصلحة العامة فإنه يدخل في ضمن الاختصاص التقديرى للإدارة ولا رقابة للقضاء الإداري عليه .

¹ بـسيوني ص 225.

² طعن إداري رقم 11/14 ق ، م ، م ، ع ، السنة الثالثة ، العدد الأول ، ص 7 ، مازن ص 87.

وتؤكد المحكمة العليا الليبية في حكم حديث لها في هذا الاتجاه ما نصه " ... ليس للموظف إزاء المصلحة العامة حق مكتسب في البقاء في وظيفته بعينها فالنقل من وظيفة إلى أخرى من الملائمات المتروكة لتقدير الإدارة ما دامت الوظيفة المنقول إليها لا تقل عن الوظيفة المنقول منها من حيث الدرجة أو المرتب ، وعلى من يدعي أن النقل في ظاهره المشروعية وفي حقيقته مجرد جزاء تأديبي مقنع بغير الطريق الذي رسمه القانون أو لحرمانه من دوره في الترقية بالأقدمية ، فهو الذي يتحمل عبء إثبات ما يدعيه بأدلة إيجابية و قرائن مقنعة لا تدع مجالا للشك فيها " طعن إداري جلسة 1999/5/16¹.

ويشترط القضاء الإداري لاعتبار النقل نقلاً مكانياً يخرج من اختصاصه توفر شرطين أساسيين :

■ الشرط الأول : أن يتم نقل الموظف من وظيفته الأصلية إلى الوظيفة الجديدة (داخل الجهاز الإداري الواحد أو خارجه) بنفس المرتب والدرجة والأقدمية ، بمعنى أن لا تكون قد أثرت المركز الوظيفي للموظف من حيث المرتب أو الدرجة أو الأقدمية . وتختلف هذه الشرط يترتب عليه اعتبار النقل نقلاً نوعياً لا مكانياً تختص القضاء الإداري به .

■ الشرط الثاني : أن يكون نقل الموظف أمراً تقتضيه المصلحة العامة ، ذلك لأن الموظف ليس إزاء تنظيم المرافق العامة وحسن سيرها حق مكتسب في تقليد وظيفة معينة دون الأخرى².

ب- النقل النوعي :

ويقصد به نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تختلف في الأولى في نوعها من حيث الدرجة أو الأقدمية أو المرتب .

وفي هذه الحالة تختص دوائر القضاء الإداري برقابة على قرار الإدارة بنقل موظف فيها لانطواء القرار على آثار سلبية تلحق الموظف ، واحتمال أن تسعى الإدارة من وراء قرارها بالنقل إلى معاقبة الموظف كوسيلة مقنعة بتأدية³.

واستقر القضاء الإداري على اعتبار النقل نقلاً نوعياً يختص بالفصل في الطعون المرفوعة بشأنه في الحالات الآتية :

¹ خلفية الجبراني ، المرجع السابق ، ص 203.

² طعن إداري رقم 10/3 ، السنة الأولى ، العدد الثاني ، ص 9، محمد عبد الله الحراري ، المرجع السابق ، ص 82.

³ مازن ، الوجيز في القضاء الإداري الليبي ، المرجع السابق ، ص 88.

الحالة الأولى : إذا تم نقل الموظف من وظيفته الأصلية إلى وظيفة أخرى تغاير الوظيفة الأولى من حيث الدرجة والأقدمية والمرتب .

وهذا ما قضت به المحكمة العليا في قرارها الصادر 65/5/12 " أما النقل النوعي هو الذي يتم ويحدد بالوظيفة الجديدة التي تغاير في طبيعتها عمل الموظف الأصلي ، فإن القضاء الإداري يختص بالنظر في أمر مثل هذا النقل وذلك تأسيساً على أن النقل إلى الوظيفة الجديدة يعتبر بمثابة التعيين فيها ، وقرارات التعيين تختص دوائر القضاء الإداري بنظر الطعن فيها¹

الحالة الثانية : إذا تم نقل الموظف إلى وظيفة جديدة وكانت الإدارة لا تهدف من وراء قرار النقل تحقيق مصلحة عامة وإنما إلى الانتقام من الموظف أو توقيع عقوبة تأديبية عليه .

وبهذا المعنى تقول المحكمة العليا في قرارها الصادر في 70/6/20 " أن لمحكمة القضاء الإداري حق الرقابة على القرارات الإدارية الصادرة بنقل الموظفين ، فإن وجدها مجرد نقل مكاني تركتها للإدارة تترخص فيها ، وإن وجدت قرار النقل ينطوي على قرار إداري آخر مما تختص المحكمة بإلغائه أو بالتعويض عنه كأن يكون المقصود من قرار النقل توقيع عقوبة على الموظف من غير الطريق التأديبي بسطت رقابتها عليه وقضت بإلغائه .²

ثانياً : قرارات النذب

يقصد بالنذب أن يوضع الموظف مؤقتاً في وظيفة خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه الدرجة الوظيفية ومرتبتها .

وتتمتع الإدارة بالسلطة التقديرية بشأن انتداب موظفيها دون معقب من القضاء الإداري بشرط عدم إساءة استعمال هذه السلطة ، فإذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطاتها وسعت من وراء إقرارها بالنذب إلى معاقبة الموظف بغير الطرق التأديبي فإن قرارها يعد بمثابة القرار التأديبي ويختص القضاء الإداري بنظر الطعن فيه .

¹ طعن إداري رقم 11/14 ق ، م، ع، السنة الثانية ، العدد الأول ، ص 7 . مازن ، الوجيز في القضاء الإداري الليبي ، المرجع السابق ، ص 88 .

² طعن إداري رقم 81/3 ق ، م ، م ، ع، السنة الثامنة ، العدد الأول ، ص 62 . محمد عبد الله الحراري ، ص 89.

وفي هذه الحالة قضت المحكمة العليا بتاريخ 1994/1/12 " إن سلطة ندب الموظفين من اطلاقات الإدارة التي تترخص فيها وفق القانون ودون معقب عليها بما تراه مناسباً لصالح العمل ، وهو ما حدى المشرع في القانون رقم 88 لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري إلى عدم النص على الطعن في قرارات ندب الموظفين أمام القضاء الإداري ، إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة ذلك أنه إذا انحرفت الإدارة في سلطتها في إجراءات الندب فإنها تخضع لرقابة القضاء الإداري تأسيساً على أن قرار الندب في هذه الحالة يتضمن عقوبة للموظف بغير الطريق التأديبي وهو ما يختص القضاء الإداري بنظر الطعن فيه ، إعمالاً للحكم المادة 3/2 من القانون 88 لسنة 1971 وذلك انطلاقاً من مبدأ الرقابة الواسعة للقضاء الإداري على المشروعية " ¹

ثالثاً : قرارات التثبيت

يخرج من ولاية دوائر القضاء الإداري أيضاً الرقابة على قرارات تثبيت أو عدم تثبيت الموظفين خلال مدة الاختبار .

إذ تملك الإدارة سلطة كاملة في تقدير مدي صلاحية الموظف تحت الاختبار لشغل الوظيفة العامة ، وقد أكدت المحكمة العليا في حكمها بتاريخ 27/2/1960 " حق الإدارة في فصل أو تثبيت الموظف تحت الاختبار هو حق مطلق غير قابل للمناقشة من جانب القضاء الإداري " ².

الخاتمة

وخلال دراستنا في هذا الموضوع عرفنا أن اختصاص القضاء الإداري الليبي بشأن المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة غير شامل لجميع المنازعات التي تنشأ بين الإدارة مستخدميهما لأن المشرع حصر هذا الاختصاص في بعض المسائل نص عليها علي سبيل التحديد وهي :

1. المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات التقاعدية والمكافآت المستحقة للموظفين العاملين أو المستحقين عنهم .
2. الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات .

¹ - طعن إداري رقم 11/14 ق ع ، السنة الثانية ، العدد الأول ، ص 7 ، مازن الوجيز في القضاء الإداري الليبي ، المرجع السابق ، ص 89 .

² - طعن إداري رقم 3 / 2 ق ، مازن السابق ، ص 89 .

3. الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية .

4. الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي .

وما عدا من هذا فإن القضاء الإداري الليبي لا يختص ، كالمسائل المتعلقة بنقل الموظفين ونديهم واستعارتهم لأنها لا تدخل ضمن المسائل المنصوص بها في المادة الثانية من القانون رقم 88 لسنة 1971 .

أما مجلس الدولة المصري فنه أصبح يختص كافة المنازعات الإدارية بعد صدور قانون مجلس الدولة الحالي رقم 47 لسنة 1972 الذي ذكر المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة على سبيل المثال ، وختم بالفقرة الأخيرة بأنه يختص " سائر المنازعات الإدارية " .

واختصاص دوائر القضاء الإداري بمنازعات الوظيفة العامة السالفة الذكر يشمل بالإضافة إلى قضاء الإلغاء ، أي بتضمين الطلبين في صحيفة دعوى واحدة أو استقلالا عنها كما أجاز له أن يرفع طلب التعويض أمام إحدى المحاكم المدنية بدلا من دوائر القضاء الإداري ، إلا أنه إذا رفع دعوى التعويض أمام إحدى المحاكم فإنه لا يجوز له أن يرفع دعوى التعويض أمام المحكمة الأخرى تفاديا وتنقض الأحكام القضائية الصادرة من دوائر القضاء الإداري والمحاكم المدنية في هذا الخصوص .

قائمة المراجع

1. محمد عبدالله الحراري ، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي " رقابة دوائر القضاء الإداري " ، الطبعة الثانية ، سنة 1424 ميلادية .
2. عبد الغني بسيوني عبدالله ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف بالإسكندرية 1996 .
3. نواف كنعان ، القضاء الإداري في الأردن ، الطبعة الأولى 1999 .
4. خليفة علي الجبراني ، القضاء الإداري الليبي الرقابة على أعمال الإدارة ، الطبعة الأولى ، مركز سيما للطباعة والإعلان ، طرابلس - ليبيا 2005 ص 166 .

5. مازن ليلو راضي ، الوجيز في القضاء الإداري الليبي ، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية ، 2003 .
6. مصطفى أبو زيد فهمي ، القضاء الإداري ومجلس الدولة " قضاء الإلغاء " ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2005 .
7. مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2005