



التاريخ، 111 / 14 / 2016

الرقم الاشاري، 76 / 5 / 2

## السيد / وكيل شؤون الديوان بوزارة المالية

بعد التحية،،

بالإشارة إلى كتابكم رقم م . 4 / 765 المؤرخ في 2016/3/16م الذي تُسْتطلعون فيه رأي الإدارة عن الأثر القانوني للحكم الصادر بتعديل السن لأحد ضباط حرس الجمارك الذي صدر بحقه قرار من وزير المالية يقضي بإنهاء خدماته لبلوغه السن القانونية المقررة لترك الخدمة والذي يترتب على تنفيذه فقد الضابط لشرط من شروط تولي الوظيفة، مع بيان أثره في حال ما أخطرت به المصلحة بعد صدور القرار بانتهاء الخدمة .

ورداً على ذلك نفيد :-

بأن المشرع وضع ضوابط واستلزم توفرها فيمن يُعين بحرس الجمارك، فاشتراط بالمادتين 13، 23 من القانون رقم 68 لسنة 1972 في شأن حرس الجمارك شروطاً من بينها أن يكون المُعين برتبة ضابط قد أتم عشرين سنة ميلادية من عمره وأن لا تقل السن بالنسبة لضباط الصف والأفراد عن ثماني عشرة سنة ميلادية .

وبيّنت المادة 94 من القانون ذاته أسباب انتهاء الخدمة بالنسبة لرجل الجمارك ومن ضمنها الإحالة على التقاعد وحددت المادة التالية لها سن التقاعد بنصها على ( 1 / يحال رجل الجمارك إلى التقاعد عند بلوغه السن الآتية :-

أ/ لواء وعميد وعقيد ومقدم ورائد : 60 سنة .

ب/ ..... )

ولما كانت سن الموظف وتحديدتها من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعيين ( من ادري 95/353 ) ومناطق ذلك أن المعول عليه في تحديدها هو شهادة ميلاده أو مستخرج رسمي من سجلات الأحوال المدنية، ويقصد بالأخير الوثيقة التي تقوم مقام شهادة الميلاد

معيّن واحد وهو البيانات المدونة بالسجلات المشار إليها ، ولا ينال منها إلا بالأحكام القضائية النهائية الحائزة قوة الشيء المقضي به والتي قضت بعدم صحتها كلياً أو جزئياً أو بإثبات عكسها أو بطلانها أو تزويرها بحسبان أن الحكم القضائي عنوان للحقيقة حجة على أطرافه .

فالحياة الوظيفية لها إطار زمني يبدأ بتحقق شروطها وتولي مهامها وتحمل مسؤولياتها وتنتهي ببلوغ السن المقررة لانتهاء الخدمة ، وهذا الإطار محدد ويستمد أحكامه مباشرة من القانون فتقع باطلة قرارات شغلها إذا لم تراعى شروطها وضوابطها وينتهي سقفه وبقوة القانون ببلوغ سن التقاعد ، والمرجع في كل ذلك هو الملف الوظيفي الذي يحتوي على مسوغات التعيين وكل ما له علاقة بالمركز القانوني للموظف ومن بينها شهادة ميلاده .

وعليه فإخطار الإدارة بالحكم القضائي الذي يتحصل عليه الموظف بتعديل عمره قبل صدور قرار بإنهاء خدمته لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة يلزمها بالإعتداد بالعمر المحدد بالحكم لاكتسابه حجية الأمر المقضي به والقول بغير ذلك يجعل من الحكم القضائي هدراً لا ينتج أثراً .

فإذا ما ترتب على تنفيذ الحكم أن نزلت سن الموظف وأضحت تقل عن السن المقررة لشغل وظيفته فإنه يكون بذلك قد فقد أحد شروط توليها الأمر الذي يكون معه قرار تعيينه باطلاً ويتعين على الإدارة سحبه عملاً بأحكام المادة 181 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل التي نصت على ( تعتبر باطلة القرارات الصادرة بشغل الوظائف العامة وغيرها من القرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية في الحالات الآتية :- 1/ إذا كان الموظف فاقداً لأي شرط من الشروط المقررة لشغل الوظيفة والترقية وفقاً للقوانين واللوائح السارية 2/.....

ويكون سحب القرارات الصادرة من الجهة التي أصدرتها ولا تتحصن هذه القرارات بمرور المدة أو استيفائها للشروط المطلوبة بعد صدورها .....).

أما فيما يتعلق بسحب جهة الإدارة لقرارها بإنهاء خدمة الموظف لبلوغه السن استناداً لشهادة ميلاده المقدمة عند التعيين وعدم اعتدادها بالحكم الصادر بتعديل السن والذي أخطرت به قبل صدور القرار فإن إدارة القانون غير معنية بذلك لأنه من صلاحيات الجهة التي أصدرته تحت رقابة القضاء وبذلك يخرج عن اختصاص إدارة القانون .

وعن الشق الثاني من استفساركم نفيد بأن قرارات الإدارة الصحيحة المُحدثة لأثرها تبقى صحيحة ولا ينال منها تغيير المراكز القانونية بتعديلات تشريعية أو بموجب أحكام قضائية لاحقة ومن بينها قرارات إنهاء الخدمة لبلوغ السن ، ويُمكن لجهة الإدارة وفقاً لسلطتها التقديرية الاستناد على الحكم القضائي واعتماد سن الموظف

المحددة به في إصدار قرار بإعادته الى العمل والاعتداد بمدة خدمته ( طعن إداري 41/48ق )

وفي جميع الأحوال يشترط أن لا يخل تنفيذ الأحكام بضوابط نوبي الوظيفة العامة وعدم صدورها بالمخالفة لأحكام المادة 1/46 من القانون رقم 7 لسنة 1428م التي نصت على عدم جواز اجراء أي تصحيح أو تغيير في قيود واقعات الأحوال المتعلقة بتاريخ الميلاد أو مكانه مالم يثبت بحكم نهائي تزويرها ( طعن اداري 53/95 ق ) طوال الفترة السابقة على نفاذ القانون رقم 15 لسنة 2013م بتعديل القانون رقم 36 لسنة 1968م بشأن الأحوال المدنية .

## لكل ذلك فإن ادارة القانون ترى :-

**أولاً /** الأحكام القضائية الصادرة بتعديل الأعمار والحائزة على قوة الشيء المقضي به لها حجيتها وملزمة لأطرافها ، فالبيانات المعدلة بالسجل المدني تنفيذاً لها تكون ملزمة لجهة الإدارة إذا ما أخطرت جهة الإدارة بالتعديل قبل صدور قرارها بالإحالة على التقاعد.

**ثانياً /** جهة الإدارة غير ملزمة بإعادة الموظف إلى عمله استناداً على العمر المعدل بالحكم القضائي في حال اخطارها به بعد صدور قرارها بالإحالة على التقاعد.

**ثالثاً /** بطلان قرار تعيين الموظف إذا ما تبين من خلال ملفه الشخصي بعد تنفيذ الحكم القضائي بتعديل تاريخ ميلاده أن سنه عند توليه الوظيفة أقل من السن التي تطلبها القانون عند التعيين عملاً بأحكام المادة 181 من قانون علاقات العمل المشار اليه .

**رابعاً /** الرأي بسحب قرار وزير المالية بإحالة الضابط عثمان ميلود أبو راوي من عدمه يخرج عن اختصاص إدارة القانون

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المستشار

محمود محمد الكيش  
رئيس إدارة القانون

رئيس قسم الرأي

عبد الباقى مرغم