

مجلس الدولة
المحكمة الإدارية لرئاسة الجمهورية وملحقاتها
مسودة بأسباب ومنطوق الحكم الصادر بجلسة 2018/12/22
في الدعوى رقم 8088 لسنة 64 ق

المُقَامَة من:

أحمد مصطفى أحمد عبدالشافى

ضد:

- 1- وزير الداخلية "بصفته"
- 2- مساعد وزير الداخلية لشئون الأفراد "بصفته"

الوقائع:

أقام المدعى دعواه الماثلة بموجب عريضة موقعة من محام مقبول ومعلنة قانوناً أودعت قلم كُتَاب المحكمة بتاريخ 2017 /08 /30 , وطلب فى ختامها الحُكمَ :أولاً :بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار رقم 1448 لسنة 2017 فيما تضمنه من احالة المدعي للمعاش وانهاء خدمته وما يترتب علي ذلك من اثار اخصها عودة واستلام الطاعن لعملة كأمين شرطة ممتاز بالادارة العامة لمباحث الضرائب والرسوم بذات اقدميته مع صرف كافة المستحقات المالية المستحقة له وتسويته بزملائه ، ثانيا : وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه رقم 1448 لسنة 2017 فيما تضمنه من احالة المدعي للمعاش وانهاء خدمته وما يترتب علي ذلك من اثار اخصها عودة واستلام الطاعن لعملة كأمين شرطة ممتاز بالادارة العامة لمباحث الضرائب والرسوم بذات اقدميته مع صرف كافة المستحقات المالية المستحقة له وتسويته بزملائه ، ثالثا : الزام جهة الادارة بتعويض الطاعن عن الاضرار المادية والمعنوية التي اصابته جراء القرار الطعين التعويض الذي تقدره المحكمة والزام جهة الادارة المصروفات ومقابل اتعاب المحاماة .

وذكر المدعى شرحاً لدعواه ؛ - ما مضمونه - انة التحق بالخدمة بهيئة الشرطة منذ 11 سبتمبر 1989 وشغل وظيفة امين شرطة ممتاز بوزارة الداخلية ومنذ عملة وهو يؤدي عملة علي الوجه الاكمل ولم يتم احالته لاية مجالس تأديب او محاكم عسكرية ، وفوجيء بصدور القرار رقم 1448 لسنة 2017 بإنهاء خدمته ، رُغم تقاريره السرية كانت ممتازة فتظلم منه إلى الجهة الإدارية ولكن دون جدوى فلجأ للجنة التوفيق في بعض المنازعات ، وقد نعى المدعى على القرار المطعون فيه مخالفته القانون ومشوبا بإساءة استعمال السلطة ، الأمر الذى حدا به إلى إقامة الدعوى الماثلة بغية الحكم بطلباته سالفة البيان .

وقد جري تحضير الدعوي بهيئة مفوضي الدولة وأودعت تقريراً مسبباً بالرأي القانوني فيها وتداولت الدعوي بالجلسات أمام المحكمة علي النحو الثابت بالمحاضر ، وحيث قررت المحكمة حجز الدعوي للحكم بجلسه اليوم ، وفيها صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه ومنطوقه عند النطق به.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانوناً .

ومن حيث إنّ المدعى يهدف من دعواه الماثلة - وفقاً للتكييف القانوني الصحيح لطلباته - الحُكمِ اولاً :- بقبولها شكلاً , وبوقف تنفيذ وإلغاء قرار مُساعد وزير الداخلية لقطاع الأفراد رقم 1448 لسنة 2017 فيما تضمنه من إنهاء خدمته بإحاليته إلى المعاش اعتباراً من 2017/6/30 , ثانيا :- بأحقيته في التعويض عن الاضرار المادية والادبية التي اصابته جراء القرار المطعون فيه علي النحو الذي تقدره المحكمة مع ما يترتب علي ذلك من آثار ، مع إلزام جهة الإدارة المصروفات .

ومن حيث انة عن الدفع المبدي من جانب المدعى بعدم دستورية نص المادة (77 مكرراً "5") من القانون 109 لسنة 1971 بشأن هيئة الشرطة والمعدلة بالقانون رقم 109 لسنة 1971 والقانون رقم 64 لسنة 2016 - والتي تنص علي أن " مع عدم الإخلال بنص المادة (94 مكرراً 2) من هذا القانون تكون مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفتاتهم عشرين سنة خدمة فعلية ما لم تنته لأي سببٍ منصوص عليه في هذا القانون , ويجوز مدها

لمدة سنة تُجدد لمدةٍ مُماثلة مرةً أو أكثرَ بعدَ موافقةِ اللجنة التي يصدرُ بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من وزير الداخلية , ويُحال من لم تثبت صلاحيته للاستمرار في الخدمة إلى المعاش على الدرجة التي انتهت خدمته عليها . " .
وذلك استناداً الي مخالفة نصوص مواد الدستور ارقام (9 ، 12 ، 13 ، 14 ، 53 ، 93 ، 151 ، 206)

فإن ذلك مردود عليه بأن كافة الدساتير المصرية بدء " بدستور 1923 وانتهاء" بالدستور الحالي رددت جميعها التزام الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز وان العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة وتلتزم بالحفاظ علي حقوق العمال وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل وتوفير شروط الامن والسلامة والصحة المهنية وحظر فصلهم تعسفاً وذلك كله علي النحو الذي ينظمة القانون وان الوظائف العامة حق وان الدولة ملتزمة بالاتفاقيات والعهد الدولية لحقوق الانسان والتي صدقت عليها وأكدت علي مبدأ المساواة امام القانون وكفلت تطبيقه علي المواطنين باعتبارها اساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي دون ان ينطوي علي صور التمييز التي تنال من حقوق المواطنين او تقيد ممارستها الا ان هذا المفهوم يجب ان يوضع في سياقة وجوهرة وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافأة لمن تتماثل مراكزهم القانونية علي ضوء السياسة التشريعية التي يراها المشرع محققة للمصلحة العامة وان صور التمييز قد وردت علي سبيل الحصر والمعيار الجامع المانع لمبدأ المساواة هو التماثل في المراكز القانونية من كل الوجوه بالنسبة الي الحق المطلوب

ومن المستقر عليه في قضاء المحكمة الدستورية العليا أنه إذا كانت صور التمييز المجافية للدستور يتعذر حصرها إلا أن قوامها كل تفرقة أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصورة تحكيمية من الحقوق والحريات التي كفلها الدستور أو القانون سواء بإنكار أصل وجودها أو تعطيل أو انتقاص أثارها بما يحول دون مباشرتها على قدم المساواة الكاملة بين المواطنين ، ومن ثم فإذا قام التماثل بين المراكز القانونية التي تنتظم بعض فئات المواطنين وتساوئهم بالتالي في العناصر التي تكونها استوجب ذلك وحدة القاعدة القانونية التي ينبغي تطبيقها في حقهم فإن خرج المشرع على ذلك سقط في حماة المخالفة الدستورية سواء كان خروجه هذا مقصوداً أم وقع عرضاً والتمييز المخالف للدستور إذأ فهو التمييز التحكيمي الذي لا يقوم على أسس موضوعية أو مصلحة عامة تبرره ويترتب عليه إخضاع أشخاص ينتمون إلى مركز قانوني واحد لقواعد قانونية مختلفة وأياً ما كانت صور التمييز.

وحيث ان المقرر في قضاء المحكمة الدستورية العليا أن الموظف العام هو الذي يكون تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر، أو أن علاقة الموظف العام بالمرفق الذي تديره الدولة هي علاقة تنظيمية يخضع فيها لأحكام القوانين واللوائح المنظمة لهذا المرفق ولأوضاع العاملين فيه، وفي ذلك فهو يستمد حقوقه من نظام الوظيفة العامة ويلتزم بالواجبات التي يقررها هذا النظام، وهو نظام يجوز تعديله في كل وقت، ويخضع الموظف العام لكل تعديل يرد عليه، ويطبق عليه بأثر مباشر، ولا يجوز له بأن يحتج بأن له حقا مكتسبا في أن يعمل بمقتضى النظام القديم الذي عين في ظل أحكامه أو الذي طبق عليه لفترة طالت أو قصرت، ما لم يكن التعديل قد انطوى على مخالفة لنص دستوري، فهنا يكون الاحتجاج على التعديل بمخالفته للدستور، وليس بمساسه بالأوضاع التنظيمية للموظف العام.

(القضية رقم 131 - لسنة 22 - تاريخ الجلسة 2002 / 7 / 7 - تاريخ النشر 2002 / 7 / 18)

وحيث إن مبدأ المساواة أمام القانون الذي يكفله الدستور بالمادة (40) منه للمواطنين كافة، باعتباره أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي، مؤداه أنه لا يجوز لأي من السلطتين التشريعية أو التنفيذية أن تباشر اختصاصاتها التشريعية التي ناطها الدستور بها بما يخل بالحماية المتكافئة التي كفلها للحقوق جميعها، وبمراعاة أن الحماية المتكافئة أمام القانون التي اعتد الدستور بها لا تتناول القانون من مفهوم مجرد، وإنما بالنظر إلى أن القانون تعبير عن سياسة محددة أنشأتها أوضاع لها مشكلاتها، وأنه تغيا بالنصوص التي تضمنها تحقيق أغراض بذواتها من خلال الوسائل التي حددها.

(القضية رقم 259 - لسنة 25 - تاريخ الجلسة 2005 / 6 / 12 - تاريخ النشر 2005 / 6 / 23)

ان مبدأ المساواة ليس مبدأ تلقينياً جامداً منافياً للضرورة العملية، ولا هو بقاعدة صماء تنبذ صور التمييز جميعها، ولا كافلاً لتلك الدقة الحسابية التي تقتضيها موازين العدل المطلق بين الأشياء. فإذا جاز للسلطة التشريعية أن تتخذ بنفسها ما تراه ملائماً من التدابير لتنظيم موضوع معين، وأن تغاير من خلال هذا التنظيم - وفقاً لمقاييس منطقية - بين مراكز لا تتحد معطياتها، أو تتباين فيما بينها في الأسس التي تقوم عليها كان عليها صوتاً لمبدأ المساواة أن تقيم بذلك التنظيم تقسيماً تشريعياً ترتبط فيه النصوص القانونية التي يضمها بالأغراض المشروعة التي يتوخاها.

ان المراكز القانونية التي يتعلق بها مبدأ المساواة هي التي تتحد في العناصر التي تُكون كلاً منها، لا باعتبارها عناصر واقعية لم يدخلها المشرع في اعتباره، بل بوصفها عناصر اعتد بها مرتباً عليها أثراً قانونياً محدداً

ان الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق، أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها وتكون تخوماً لا يجوز اقتحامها أو تخطيها، بما مؤداه أن السلطة التشريعية تباشر اختصاصاتها التقديرية_ فيما خلا القيود التي يفرضها الدستور عليها - بعيداً عن الرقابة القضائية التي تمارسها المحكمة الدستورية العليا، فلا يجوز لها أن تزن بمعاييرها الذاتية السياسة التي انتهجها المشرع في موضوع معين، ولا أن تناقشها، أو تخوض في ملاءمة تطبيقها عملاً، ولا أن تنتحل للنص المطعون فيه أهدافاً غير التي رمى المشرع إلى بلوغها، ولا أن تقم خياراتها محل عمل المشرع طالما تحقق لدى هذه المحكمة أن السلطة التشريعية قد باشرت اختصاصاتها تلك مستلهمة في ذلك أغراضاً يقتضيها الصالح العام في شأن الموضوع محل التنظيم التشريعي، وأن تكون وسائلها إلى تحقيق الأغراض التي حددتها، مرتبطة عقلاً بها.

كما ان الأصل أن يكون لكل وظيفة حقوقها وواجباتها، فلا تقابل مزاياها بغير مسؤولياتها، ولا يكون وصفها وترتيبها منفصلاً عن متطلباتها التي تكفل للمرافق التي يديرها عمالها حيويتها واطراد تقدمها، وقابلية تنظيماتها للتعديل وفق أسس علمية قوامها التخطيط المرن وحرية التقدير، فلا تتعثر أعمالها أو تفقد اتصالها ببعض أو تدرجها فيما بينها، وشرط ذلك إعداد عمالها علمياً وفنياً، فلا يلي شئونها غير القادرين حقاً على تصريفها، سواء أكان عملهم ذهنياً أم مهنيًا أم يدوياً.

وحيث إنه ولئن كان قانون **نظام العاملين المدنيين بالدولة يُعد الشريعة العامة** التي تسري على جميع العاملين بالجهات الإدارية المختلفة، إلا أن الطبيعة الخاصة للنشاط الذي تزاوله بعض هذه الجهات أو الاشتراطات اللازم توفرها في العاملين بها قد يقتضي إفراد هؤلاء العاملين بأحكام خاصة تختلف باختلاف ظروف ومقتضيات وطبيعة العمل في كل منها، ومن بين هذه الجهات **هيئة الشرطة**، حيث صدر بتنظيمها **قانون خاص**، وتضمن من بين نصوصه نصاً في **المادة (77 مكرراً "5") من القانون 109 لسنة 1971 بشأن هيئة الشرطة والمعدلة بالقانون رقم 109 لسنة 1971 والقانون رقم 64 لسنة 2016** - والتي تنص علي أن " مع عدم الإخلال بنص المادة (94 مكرراً 2) من هذا القانون تكون مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم وعشرون سنة خدمة فعلية ما لم تنته لأي سبب منصوص عليه في هذا القانون ، ويجوز مدها لمدة سنة تُجدد لمدة ممتثلة مرة أو أكثر بعد موافقة اللجنة التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من وزير الداخلية ، ويحال من لم تثبت صلاحيته للاستمرار في الخدمة إلى المعاش على الدرجة التي انتهت خدمته عليها . "

وان التعديل الذي ادخله نص المادة 77 مكرراً (5) من القانون المشار اليه ، إنما ينصرف خطابه إلى **مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم** الذين بلغوا عشرين سنة خدمة فعلية وقت العمل بالقانون الطعين، ليضع حداً تنتهي عنده علاقتهم الوظيفية بجهة عملهم - ما لم تنته لأي سبب منصوص عليه في هذا القانون ، ويجوز مدها لمدة سنة تُجدد لمدة ممتثلة مرة أو أكثر بعد موافقة اللجنة التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من وزير الداخلية ، ويحال من لم تثبت صلاحيته للاستمرار في الخدمة إلى المعاش على الدرجة التي انتهت خدمته عليها - فإن النص الطعين لا يكون بذلك قد خرج عن حدود السلطة التقديرية المقررة للمشرع في تنظيم مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم بما راه محققاً للنهوض بهيئة الشرطة ومايضمن حسن العمل والارتقاء بالهيئة، وان فرد هيئة الشرطة في ذلك يستمد حقوقه من نظام قانوني خاص ويلتزم بالواجبات التي يقرها هذا النظام، وهو نظام يجوز تعديله في كل وقت، ويخضع لكل تعديل يرد عليه، ويطبق عليه بأثر مباشر، ولا يجوز له أن يحتج بأن الشريعة العامة تقرر قاعدة اخري او ان له حقا مكتسبا في أن يعمل بمقتضى النظام القديم الذي عين في ظل أحكامه أو الذي طبق عليه لفترة طالت أو قصرت، ما لم يكن التعديل قد انطوى على مخالفة لنص دستوري كما ان مبدأ المساواة ليس مبدأ تلقينياً جامداً منافياً للضرورة العملية، ولا هو بقاعدة صماء تنبذ صور التمييز جميعها، ولا كافلاً لتلك الدقة الحسابية التي تقتضيها موازين العدل المطلق بين الأشياء كما ان الأصل أن يكون لكل وظيفة حقوقها وواجباتها ويتعين إعداد عمالها علمياً وفنياً، فلا يلي شئونها غير القادرين حقاً على تصريفها، سواء أكان عملهم ذهنياً أم مهنيًا أم يدوياً. وهنا نجد ان النص الطعين قد التزم الأوضاع الدستورية المقررة في كيفية وأداء إصداره، واستهدف تقرير قواعد عامة مجردة تناولت بالتنظيم الأوضاع الخاصة بمدة خدمة أفراد هيئة الشرطة والية المد والتجديد وتحديد المختص بذلك، كما ان العلاقة الوظيفية هنا علاقة تنظيمية في الاطار العام وليس في اطار المصلحة الخاصة وعلاقة لائحية ليست بمنأى عن التعديل او التغيير ويجب أن تعبر قرارات الجهة عن الانحياز إلى الأصل والأكثر عطاء كما نجد في ذات قانون هيئة الشرطة أن المشرع قد تدخل وفي حالة مماثلة وبموجب نص خاص قد نظم إحالة الضباط إلى المعاش تنظيمًا مقتضاه إنهاء

خدمة الضابط إذا أمضى في رتبة عقيد سنتين من تاريخ الترقية إليها, وذلك ما لم تمد خدمته لمدة مماثلة مرة واحدة أو أكثر حتى حلول الدور في الترقية إلى رتبة عميد والتي تكون بالاختيار أو يُحل إلى المعاش طبقاً لأحكام القانون فالاصل أن لكل وظيفة تبعاتها, فلا يشغلها إلا من يستحقها على ضوء طبيعة الأعمال التي تدخل فيها, وغاياتها, والمهارة المطلوبة فيها, والخبرة اللازمة لها فلا يكونون عبئاً عليها يُقيدها أو يُضعفها, بل يثرونها من خلال خبرة سابقة وجهد خلاق يتفاعل مع مسؤولياتها وعلية ويبين لنا ان التعديل الوارد في القانون علي النص المشار اليه والمدفوع بعدم دسوريتة من جانب الحاضر عن المدعي لم يتضمن من الأحكام ما يمس الحقوق المنظمة والمقررة دستوريا وان معيار التمييز هنا تمييزا ايجابيا وليس سلبيا كونه انحياز للاصلاح .

ومن ثم يغدو هذا الدفع قائم على غير سبب صحيح من الواقع او القانون ولا يرتكن الى اسس قانونية سليمة تحملة على ساعدة مما يتعين رفضه مع الاكتفاء بذكر ذلك في الاسباب عوضا عن المنطوق

ومن حيث إنه عن شكل الدعوى :

فإنها تعدُّ من قبيل دعاوى الإلغاء التي تتقيدُ المنازعةُ بشأنها بمواعيد وإجراءاتِ دعوي الإلغاء المنصوص عليها بالمادة (24) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 , ولما كان الثابت من الأوراق , أن القرار المطعون فيه قد صدر بتاريخ **2017/6/30** , وتظلم منه المدعى بتاريخ **2017/7/11** وإذ أقام طلبه الماثلة طعنًا عليه بالإلغاء بتاريخ **30/1/2017** , ومن ثمَّ يكونُ الطلب المائل قد أُقيم في الميعاد المُقرر له قانوناً , وإذ استوفى الطلب سائرَ أوضاعه الشكلية الأخرى المُقررة قانوناً - ولاسيما سبق اللجوء إلى لجنة التوفيق في المنازعات بالطلب رقم 13207 لسنة 2017 - فإنّه يغدو مقبولاً شكلاً.

ومن حيث إن بحث موضوع الدعوى يعنى بحسب الأصل عن نظر الشق العاجل بها .

ومن حيث إنه عن موضوع الدعوى :

فإن المادة (206) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر في 18 يناير 2014 تنصُ على أن : " الشرطة هيئة مدنية نظامية، في خدمة الشعب، وولاؤها له، وتكفل للمواطنين الطمأنينة والأمن، وتسهر على حفظ النظام العام، والآداب العامة، وتلتزم بما يفرضه عليها الدستور والقانون من واجبات، واحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وتكفل الدولة أداء أعضاء هيئة الشرطة لواجباتهم، وينظم القانون الضمانات الكفيلة بذلك . "

ومن حيث إن المادة (1) من القانون رقم 109 لسنة 1971 في شأن هيئة الشرطة - مُعدلة بالقانون رقم 25 لسنة 2012 والقانون رقم 199 لسنة 2014 - تنص على أن : " الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته , وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها.

وتتقسم هيئة الشرطة الى قطاعات نوعية واقليمية وذلك بقرار من وزير الداخلية , ويرأس كل قطاع مساعد أول أو مساعد وزير , ويجوز أن يكون لكل قطاع نائب رئيس قطاع أو أكثر يحل أقدمهم محل رئيس القطاع عند غيابه , وتحدد اختصاصات نائب رئيس القطاع بقرار من وزير الداخلية.

وتتكون هيئة الشرطة من:

- 1- ضباط الشرطة .
 - 2- ضباط الشرف .
 - 3- أمناء الشرطة .
 - 4- مساعدي الشرطة .
 - 5- مراقبي ومدوبي الشرطة .
 - 6- ضباط الصف والجنود .
 - 7- معاوني الأمن .
 - 8- رجال الخفر النظاميين .
- ويتولى مساعداً أول ومساعدو وزير الداخلية , ورؤساء المصالح , ومن في حكمهم , ورؤساء الوحدات النظامية , وأمور المراكز والاقسام , رئاسة الشرطة , كل في حدود اختصاصه . "

وتنص المادة (3) منه على أن : " تختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب , وبحماية الأرواح والأعراض والأموال وعلى الاخص منع الجرائم وضبطها , كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات , وبتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات . "

وتنص المادة (12) منه على أن : " ينشأ لكل ضابط ملفان , يودع بأحدهما مسوغات تعيينه والبيانات والملاحظات والمعلومات الخاصة به المتعلقة بأعمال وظيفته , ويودع بالثاني التقارير السنوية السرية المقدمة عنه وكل ما يثبت جديته من الشكاوى والتقارير بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها وموافقة المجلس الأعلى للشرطة على إيداعها . "

وتنص المادة (71) من ذات القانون ، والمعدلة بالقوانين أرقام 49 لسنة 1978 ، 218 لسنة 1991 ، 23 لسنة 1994 ، 20 لسنة 1998 على أن : " تنتهى خدمة الضابط لأحد الاسباب التالية :

(1)

(2)

(3) عدم اللياقة للخدمة صحياً وتثبت بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناءً على طلب الضابط أو الوزارة ، ولا يجوز فصل الضابط لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازته المرضية والسنوية ، مالم يطلب هو نفسه الإحالة الى المعاش بدون انتظار انتهاء إجازته ، وللمجلس الأعلى للشرطة أن يسوى معاشه أو مكافأته وفقاً لحكم المادتين 1/70 أو 2/76 و3 أيهما أصلح للضابط .

(4)

وتنص المادة (77) من القانون المذكور - والمعدلة بالقانون 25 لسنة 2012 ، والقانون رقم 64 لسنة 2016 - على أن " تسرى على أفراد هيئة الشرطة أحكام (10 ، 13 ، 15 ، 17-1/2 ، 21 ، 22 ، 23 ، 25 ، 26 ، 27-1/2-3 ، 32 ، 33-1/2-3 ، 34 ، 35 عدا الفقرة الأولى منها ، 36 ، 39 ، 41 ، 42 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 50 ، 51 ، 55 ، 56 ، 58 ، 59 ، 60 ، 64 ، 65 ، 71 عدا البند 2 منها ، 72 ، 74 ، 75) وذلك كله فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب . ويقوم مدير المصلحة المختص أو من فى حكمه بمباشرة الاختصاصات المقررة للوزير أو مساعد الوزير فى تطبيق أحكام المادتين (58) من هذا القانون ، ويقوم مدير الإدارة العامة للانضباط والشئون التأديبية أو من يفوضه بمباشرة الاختصاصات المقررة للوزير ومساعد الوزير المختص فى تطبيق أحكام المادة (60) من هذا القانون . وتسرى أحكام المواد أرقام (3/17 ، 18 ، 89) على أمناء ومساعدى الشرطة فقط .

كما تسرى على أفراد هيئة الشرطة أحكام المواد (12 ، 14 ، 16 ، 20 ، 24 ، 27/4 ، 28 ، 29 ، 30 ، 37 ، 38 ، 40 ، 43 ، 66 ، 67 ، 68 ، 69 ، 70 ، 73) ، على أن يحل محل الوزير والمجلس الأعلى للشرطة مساعد الوزير المختص بالنسبة لأمناء ومساعدى الشرطة ومدير الإدارة العامة لشئون الأفراد بالنسبة لضباط الصف والجنود ورجال الخفر فى تطبيق أحكام المواد أرقام (12 ، 14 ، 16 ، 20 ، 24 ، 27/4 ، 28 ، 29 ، 30 ، 37 ، 38 ، 43 ، 66 ، 67 ، 70) ، ويحل محل مساعد الوزير فى تطبيق أحكام المادة (40) مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد بالنسبة لمساعدى الشرطة ورئيس المصلحة المختص بالنسبة لمراقبى ومندوبى الشرطة وضباط الصف والجنود والخبراء . "

وتنص المادة (77 مكرراً "5") منه - مضافةً بالقانون رقم 64 لسنة 2016 - على أن " مع عدم الإخلال بنص المادة (94 مكرراً 2) من هذا القانون تكون مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم عشرين سنة خدمة فعلية ما لم تنته لأى سبب منصوص عليه فى هذا القانون ، ويجوز مدها لمدة سنة تجدد لمدة مماثلة مرة أو أكثر بعد موافقة اللجنة التى يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من وزير الداخلية ، ويحال من لم تثبت صلاحيته للاستمرار فى الخدمة إلى المعاش على الدرجة التى انتهت خدمته عليها . "

وتنص المادة (94 مكرراً "2") - مضافةً بالقانون رقم 199 لسنة 2014 - من القانون المذكور على أن : " وتكون الخدمة فى درجة معاون أمن ممتاز أول لمدة سنتين يجوز مدها لمدة مماثلة مرة واحدة أو أكثر تنتهى خدمته بانتهائها وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التى يحددها وزير الداخلية .

وتشكل بقرار من وزير الداخلية لجنة لفحص وتقرير صلاحية معاونى الأمن المرشحين للترقية أو لمدّ خدمتهم فى درجة (ممتاز أول) ، ويصدر بالترقية أو بمدّ الخدمة قراراً من مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد بعد موافقة اللجنة المشار إليها .

ويستمر مُعاونُ الأمنِ في ذاتِ الفئةِ المُعينِ عليها وفقَ الدرجاتِ التي يُرقى إليها حتى إنتهاءِ خدمتهِ بهيئةِ الشُرطةِ بأيِّ منِ الطُّرقِ المُبيّنةِ في هذا القانونِ ، وذلك دونَ الإخلالِ بحقهِ في الاستقالةِ أو النقلِ إلى جهةٍ أخرى خارجِ الوزارةِ .

ومن حيث إنّ المادةَ الأولى من قرار وزير الداخلية رقم 4786 لسنة 2016 بتشكيل لجنة تقييم أفراد الشرطة لمدّ الخدمةِ أو إنهائها تنصُّ على أن : " تُشكّلُ لجنةٌ برئاسةِ مساعدِ الوزيرِ لقطاعِ الأفرادِ تضمُّ في عُضويتها كلاً من :

مُديرَ الإدارةِ العامّةِ للشئونِ القانونيةِ .
مُديرَ الإدارةِ العامّةِ للانضباطِ والشئونِ التأديبيةِ .
مُديرَ الإدارةِ العامّةِ للترقّياتِ والتفتيشِ للأفرادِ .
مُديرَ الإدارةِ العامّةِ للتنقّلاتِ والمعلوماتِ للأفرادِ .
مُديرَ إدارةِ عامّةِ بقطاعِ التفتيشِ والرقابةِ .
مُديرَ إدارةِ عامّةِ بقطاعِ الأمنِ الوطنيِّ .
مُديرَ إدارةِ عامّةِ بقطاعِ مصلحةِ الأمنِ العامِ .
وللجنةِ أنْ تضمُّ إلى عُضويتها من تراه لمُعاونتها في القيامِ باختصاصاتها دونَ أنْ يكونَ له صوتٌ معدودٌ وعندَ غيابِ الرئيسِ أو قيامِ مانعٍ لديه يتولى رئاسةَ اللجنةِ أقدمُ الأعضاءِ الحاضرينِ . "

وتنصُّ المادةُ الثانيةُ منه على أن : " تختصُّ اللجنةُ بما يلي :

إعدادِ نموذجٍ موحدٍ لتقييمِ أفرادِ الشرطةِ يتضمّنُ عناصرَ موضوعيةً ومُجردةً وموحدةً لجميعِ الأفرادِ وتعميمه على جميعِ جهاتِ الشُرطةِ لاستيفائه .

تشكيلِ لجانٍ محليةٍ بمُديرياتِ الأمنِ والمصالحِ والإداراتِ العامّةِ والرئيسيةِ برئاسةِ رئيسِ المصلحةِ أو من في حُكمه ، تضمُّ في عُضويتها مُمثلين عن قطاعاتِ (الأمنِ الوطنيِّ، الأمنِ العامِ، التفتيشِ والرقابةِ) ومُساعدِ المُديرِ المُختصِ بشئونِ الأفرادِ بالجهةِ أو من في حُكمه ، لاستيفاءِ نماذجِ تقييمِ أفرادِ الشُرطةِ الذين أمضوا في الخدمةِ الفعليةِ عشرين سنة كاملةً ، وإبداءِ رأيها بالموافقةِ أو عدمِ الموافقةِ على الاستمرارِ في الخدمةِ من عدمه .

مُراجعةِ تقاريرِ اللجانِ المحليةِ الخاصةِ بتقييمِ جميعِ أفرادِ هيئةِ الشُرطةِ باختلافِ درجاتهم .
إعدادِ مشاريعِ قراراتِ المدِّ في الخدمةِ أو إنهائها للأفرادِ الذين أمضوا في الخدمةِ الفعليةِ عشرين سنةً واستصدارِ القراراتِ اللازمةِ في هذا الشأنِ .

تشكيلِ أمانةٍ فنيةٍ وإداريةٍ للجنةِ وتحديدِ اختصاصاتها ونُظمِ عملها .
ويجوزُ للجنةِ أنْ تطلبَ من أيِّ جهةٍ من جهاتِ الوزارةِ أيةَ معلوماتٍ أو مُستنداتٍ أو أوراقٍ لاستيفاءِ فحصِ الحالاتِ المعروضةِ عليها . "

كما تنصُّ المادةُ الثالثةُ منه على أن : " تعقدُ اللجنةُ اجتماعاتها بدعوةٍ من رئيسها ، وتُصدرُ قراراتها بأغلبيةِ آراءِ أعضائها الحاضرينِ ، وفي حالةِ التساوي يُرجحُ الجانبُ الذي فيه الرئيسُ .
ولا تكونُ قراراتها نهائيةً إلا بعدَ اعتمادها من وزيرِ الداخليةِ أو يُفوضه . "

وتنصُّ المادةُ الرابعةُ من القرارِ المذكورِ على أن : " يجبُ على اللجنةِ إصدارُ قراراتِ إنهاءِ الخدمةِ أو مدّها بعدَ استيفاءِ الفردِ مُدةَ العشرين سنةً الفعليةِ ، وتُخطرُ جهاتِ العملِ بالأسماءِ بعدَ الاعتمادِ لإعلانها في لوحةِ الإعلاناتِ بها .
ويُحررُ رئيسُ المصلحةِ محضراً بما تمّ اتخاذهُ من إجراءاتِ لإعلانِ الأفرادِ بالقراراتِ الصادرةِ عن اللجنةِ ، على أنْ يوقعَ من رئيسِ المصلحةِ أو من في حُكمه لإثباتِ تاريخِ الإعلانِ . "

وتنصُّ المادةُ الخامسةُ من هذا القرارِ على أن : " يجوزُ لمن انتهتِ خدمتهُ التظلمُ من قرارِ إنهاءِ الخدمةِ خلالَ خمسةِ عشرَ يوماً من تاريخِ إعلانهِ بالقرارِ ويكونُ التظلمُ مكتوباً ، ويُرسَلُ باسمِ رئيسِ اللجنةِ عن طريقِ جهاتِ عملِ الأفرادِ .
ولا يجوزُ للجنةِ أنْ تقبلَ التظلمَ مباشرةً من أيِّ فردٍ .

وتبثُّ اللجنةُ في التظلمِ قبلَ مُضيِ ثلاثين يوماً من تاريخِ تقديمه ، ويُعتبرُ مُضى تلكَ المُدةِ دونَ أنْ تُجيبَ عنه اللجنةُ بمثابةِ رفضه . "

وتنصُّ المادةُ السادسةُ منه على أن : " لا يمنعُ وجودُ الفردِ في إعارَةٍ أو في إجازةٍ أيّاً كانَ نوعُها ، أو كانَ مُنقطعاً عن العملِ أو مُنتدباً للعملِ بجهةٍ أخرى من إنهاءِ خدمتهِ متى قررتُ اللجنةُ ذلك . "

كما نصت المادة السابعة من القرار المشار إليه على أن : " يُنشرُ هذا القرارُ في الوقائع المصرية ، ويُعملُ به من اليوم التالي لتاريخ نشره .
تحريراً في 29 / 12 / 2016 . "

ومن حيث إن مفاد ما تقدم ؛ أن المشرع قد نظم في القانون رقم 109 لسنة 1971 بإصدار قانون هيئة الشرطة وتعديلاته الأحكام المنظمة لإنهاء خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم أو الاستمرار فيها على سنن منضبطة تتفق مع الحكمة من إنشاء الشرطة كهيئة قومية نظامية تقوم على مرفق الأمن بالبلاد ، فاستحدثت حكماً بموجب القانون رقم 64 لسنة 2016 مؤاده قصر مدة خدمة أفراد هيئة الشرطة بمختلف درجاتهم وفئاتهم على عشرين سنة خدمة فعلية ما لم تنته لأي سبب منصوص عليه في هذا القانون ، ثم ترك لجهة الإدارة الاختيار بحسب ما تقدره وتطمئن إليه من حيث توافر عناصر الكفاية والصلاحية وقوة الشخصية حتى تتمكن من إنتقاء أفضل وأحسن العناصر التي تشرف على جهاز الأمن ليكون في يد أكفأها بحسب تقديرها ، فأجاز مدّها لمدة سنة تُجدد مُدّة مُماثلة مرةً أو أكثرَ بعد موافقة اللجنة التي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قراراً من وزير الداخلية ، ويُحال من لم تثبت صلاحيته للاستمرار في الخدمة إلى المعاش على الدرجة التي انتهت خدمته عليها ، وعليه فقد صدر قرار وزير الداخلية رقم 4786 لسنة 2016 بتشكيل لجنة تقييم أفراد الشرطة لمدّ الخدمة أو إنهائها ، مُتضمناً تشكيل اللجنة المشار إليها ، ومُحددّاً اختصاصاتها في إعداد نموذج موحد لتقييم أفراد الشرطة يتضمّن عناصر موضوعية ومُجردة وموحدة لجميع الأفراد وتعميمه على جميع جهات الشرطة لاستيفائه ، وتشكيل لجان محلية بمديرية الأمن والمصالح والإدارات العامة والرئيسية برئاسة رئيس المصلحة أو من في حكمه ، تضم في عضويتها ممثلين عن قطاعات (الأمن الوطني، الأمن العام، التفيتش والرقابة) ومُساعد المدير المُختص بشؤون الأفراد بالجهة أو من في حكمه ، لاستيفاء نماذج تقييم أفراد الشرطة الذين أمضوا في الخدمة الفعلية عشرين سنة كاملةً ، وإبداء رأيها بالموافقة أو عدم الموافقة على الاستمرار في الخدمة من عدمه ، ثم مُراجعة تقارير اللجان المحلية الخاصة بتقييم جميع أفراد هيئة الشرطة باختلاف درجاتهم ، وإعداد مشاريع قرارات المدّ في الخدمة أو إنهائها للأفراد الذين أمضوا في الخدمة الفعلية عشرين سنةً واستصدار القرارات اللازمة في هذا الشأن .

ومن حيث إن المحكمة الإدارية العليا ذهبت إلي " أنه نظراً لما يربته القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى في مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات أو صلته بالوظيفة ، أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التي استنتها ورسما ونظمها - فإذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها المرسومة ، ومُرت بمراحلها ، وقامت على وقائع صحيحة تؤدي إليها ، فإنها تكون صحيحة يستقر بها لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها إلى وضع أدنى أو أعلى ، ومن ثم لا يجدي الطعن عليها ولا يجوز سحبها . أما إذا لم تستوف تلك التقارير أوضاعها المرسومة في القانون أو قامت على وقائع غير صحيحة فإنها تكون باطلة يجوز المطالبة بإلغائها في الميعاد القانوني باعتبارها قرارات إدارية تؤثر مآلاً في الترقية والعلاوات والفصل من الوظيفة حسبما استقر على ذلك قضاء المحكمة ، أما إذا تحصنت بفوات ميعاد المطالبة بإلغائها ، فإنها لا تنتج غير الآثار التي تنشأ عنها مباشرة وبصفة تلقائية أي دون حاجة إلى تدخل جديد من جانب السلطة الإدارية في صورة تصرف إداري جديد ، ومن ثم لا يجوز اتخاذها أساساً لقرار إداري آخر ، أو إدخالها كعنصر من عناصره ، لأن تحصنها لا يسبغ عليها المشروعية ولا يطهرها من العيوب التي شابتها ، بحيث تكون الجهة الإدارية ملزمة بوجوب الاعتداد بهذه التقارير ، لأن القول بذلك معناه إلزامها باحترام الخطأ ، الأمر الذي يتنافى مع حسن الإدارة ومبدأ المشروعية .

(يُراجع حكمها في الطعن رقم 929 لسنة 4 ق.ع - مكتب فنى 06 - صفحة رقم 1256 - بتاريخ 17/6/1961)

ومن حيث إن المحكمة الإدارية العليا قد قضت بأنه " ومن حيث إنّه إذا كانت الإدارة - إنطلاقاً من مبدأ المشروعية - تلتزم عند إصدارها للقرار الإداري بقواعد قانونية لا مناص من إحترامها ومراعاتها ، إلا أن ذلك لا ينفى أن القانون قد يُفسخ للجهة الإدارية أيضاً قدراً من الحرية تستقل من خلاله بوزن مناسبات إصدار القرار وبتقدير مُلاءمة إصداره ، وأنه ولئن كان قضاء هذه المحكمة جرى على أنه إذا كان صحيحاً أن الإدارة حرة في تقدير مُناسبة القرار الإداري وملاءمته ، إلا أن ثمة التزام عليها بأن تضع نفسها في أفضل الظروف وأنسب الطول للقيام بهذا التقدير وأن تُجربه بروح موضوعية وبعيداً عن البواعث الشخصية وبشرط أن تكون لديها العناصر اللازمة لإجرائه ، ومقتضى ذلك ولازمه أن القاضي

الإداري لا يتعرض لتقدير الجهة الإدارية في ذاته ولكن للظروف التي أحاطت به وحينئذ يحق له أن يتحرى بواعث القرار وملاساته كي يفرض رقابته بقصد الوقوف على الهدف الحقيقي التي تنشده الإدارة من جراء إصدارها للقرار ."
(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 385 لسنة 41 ق.ع - جلسة 1995/3/12)

ومن حيث إن المحكمة الإدارية العليا قد استقر قضاؤها على أن قرار الإحالة للمعاش يتضمن - بحكم اللزوم - الطعن في كفاءة وجدارة من تم استبقائهم لمدد أخرى ، و يقتضى الأمر لاستفادته إثبات أنهم أقل كفاءة وأقل جدارة و صلاحية عن الطاعن حتى يمكن القول بخطأ جهة الادارة في التقدير أو إنحرافها في استعمال سلطتها في الاختيار .
(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3657 لسنة 40 ق.ع - جلسة 1995/6/20)

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد جري على أن : " إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها هما من العيوب القصدية في السلوك الإداري وقوامها أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها , فعيب إساءة استعمال السلطة الذي يبرر إلغاء القرار الإداري أو التعويض عنه يجب أن يشوب الغاية منه ذاتياً بأن تكون جهة الإدارة قد تنكبت وجه المصلحة العامة التي يجب أن يتغياها القرار أو أن تكون قد أصدرت القرار بباطل لايمتثل لتلك المصلحة , وعلي هذا الأساس فإن عيب إساءة استعمال السلطة يجب إقامة الدليل عليه لأنه لا يفترض بل هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري قوامه أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها , فإذا ما ثبت أن جهة الإدارة تستهدف صالحاً عاماً فلا يكون مسكلاً معيباً بهذا العيب الخاص ."
(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 306 لسنة 48 ق.ع - جلسة 2005/2/23 , وكذا حكمها في الطعن رقم 7113 لسنة 48 ق.ع - جلسة 2007/2/10)

ومن حيث إنه من المقرر قضاءً أن " المشرع وإن وسد سلطة تقديرية لجهة الإدارة في مد خدمة الضابط , فلا يصعب علي هذه السلطة حق السلطة المطلقة , بحسبان أن التقدير - وإن وسع مداه - محدود بعدم التعسف , والقرار الإداري لا يبرأ من عيب الانحراف بالسلطة إلا إذ تغيا وجه المصلحة العامة دون سواه , وهذا العيب القصدي لا يحقق واقعاً إلا إذا تنكبت جهة الإدارة وجه المصلحة العامة باستبعاد من هم دون الضابط المحال إلي المعاش كفاءة وانضباط ."
(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1890 لسنة 51 ق.ع - جلسة 2009/7/5)

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن : " ولئن كانت جهة الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها , ويفترض في القرار غير المسبب أنه قام على سببه الصحيح , وعلى من يدعى العكس أن يُقيم الدليل على ذلك , إلا أنه إذا ذكرت أسباباً من تلقاء نفسها أو كان القانون يلزمها بتسبب قرارها , فإن ما تُبدية من أسباب يكون خاضعاً لرقابة القضاء الإداري , وله في سبيل إعمال رقابته أن يُمحص هذه الأسباب للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون , وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها , وأن صحة القرار الإداري تتحدد بالأسباب التي قامَ عليها ومدى سلامتها على أساس الأصول الثابتة بالأوراق وقت صدور القرار , ومدى مطابقتها للنتيجة التي انتهت إليها , وبحث ذلك يدخل في صميم اختصاص المحكمة للتحقق من مطابقة القرار للقانون والتأكد من مشروعيته ."
(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 12166 لسنة 58 ق.ع - جلسة 2013/1/26)

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن إنه في ضوء أحكام قانون الشرطة، وعلى ما مجري عليه قضاء هذه المحكمة – فغن السلطة التقديرية التي تتمتع بها وزارة الداخلية في ترقية الضباط أو إنهاء خدمتهم بالإحالة إلي المعاش أو مدها تقوم علي عناصر التقدير المحددة تشريعياً في قانون هيئة الشرطة من اجتياز الدورات : " أن يجتاز الضابط بنجاح الفرق التدريبية أو الدراسات التدريبية أو العليا" المادة (17)، وإعمالاً لما يجوز منح حوافز ومكافآت تشجيعية أو مكافآت مالية أو أوسمة أو أنواع بسببها" يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو اقتراحات جديّة تساعد علي تحسين طرق العلم ورفع كفاءة الأداء أداء أعمال ممتازة " المادة (23)، وإعمالاً مما يجوز منح علاوة تشجيعية عنها " وكان قد بذل جهداً خاصاً أو حقق رفعا لمستوى الأداء او قام بعمل ممتاز " المادة (24)، وأداء الواجبات المنصوص عليها في المادة (41) : " يجب علي الضابط مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه وذلك"، أو أداء الأعمال والواجبات وتحقيق الأهداف في ضوء نظام الرقابة والتفتيش والمتابعة المنصوص عليها في المادة (46)، والامتناع عن المحظورات المنصوص عليها في المادة (42) " يحظر علي الضابط، والمادة (43) "لا يجوز للضابط أن يجمع بين ويفته وبين أي

عمل آخر، والمادة (44) "يحظر علي الضابط بالذات أو بالواسطة" والمادة (45) " علي الضابط مراعاة الأحكام المالية المعمول بها ويحظر عليه، والمادة (47) " كل ضابط يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من وزير الداخلية أو يخرج علي مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يسلك سلوكا أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة" ، وما يكون قد تم توقيعه عليه من الجزاءات التأديبية المادة (48)، أو إحالة إلي الاحتياط المادة (67) أو قد يتعرض له من عقوبات جنائية المادة (54)، كعناصر محددة تشريعا تفيد بان أدائه الفني والمهني يكشف عنما سيكون عليه مستقبلا في أداء الواجبات الوظيفية " .

ومن حيث إنه في ضوء الأحكام المشار إليها فإن السلطة التقديرية بعناصرها المحددة تشريعا سالفة البيان تتصف بخصيصة أخرى وهي كونها موحدة تسري علي كل ضباط الشركة في كافة شؤونهم، الترقية أو إنهاء الخدمة بالإحالة إلي المعاش أو مدها، فهي الأساس لتقدير كفاءة وجدارة الضابط بعناصرها المحددة والموحدة في جانبي الأداء الفني والمهني للضابط : (الأول) : وهو العمل : من اجتياز الدورات حضورا وتقديرا، وأداء الواجبات الوظيفية وفقا لمعايير محددة وضعها وزير الداخلية باعتبارها جزءا من نظام الرقابة والتفتيش والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف، ومقترنا بها ما قد يكون أداءه الضابط من "خدمات ممتازة" أو "أعمالا" أو "بحوثا" أو "اقتراحات جديده" أو " أداء أعمال ممتازة " أو "بذل جهدا خاصا" أو " حقق رفعا لمستوى الأداء" أو " قام بعمل ممتاز" ومضموما إليها درجة التزام الضابط بأداء الواجبات علي النحو المنصوص عليه في المواد (17 ، 23 ، 24 ، 41 ، 46) ، و(الثاني) : وهو الامتناع : بعدم اقرار أي من المحظورات علي النحو الذي فصلته أحكام المواد (42 ، 43 ، 44 ، 45 ، 47) بما يؤدي إلي أن يكون أقل أو أكثر من غيره في الجزاءات التأديبية أو الجنائية أو الإحالة إلي الاحتياط عما أتاه من مخالفات إنضباطيه أو مسلكية أو جرائم جنائية وفقا للمواد (48 ، 54 ، 67) .

وحيث إن كُـلَّ عملٍ لضابط الشرطة فعلاً كان أو إمتناعاً يدون في ملفين حددتهما المادة (12) من القانون ، إذ تدون في أولهما : البيانات والملاحظات والمعلومات الخاصة به المتعلقة بأعمال وظيفته ، ويوغ بالثاني : التقارير السنوية السرية المقدمة عنه ، وكُلُّ ما يثبت جديته من الشكاوى والتقارير بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها وموافقة المجلس الأعلى للشرطة علي إيداعهما ، كما أن طبيعة العمل تفرض إثبات كُـلِّ عملٍ أو عدم أداء لضابط الشرطة ، بما يجعل كُـلَّ فعلٍ أو إمتناعٍ منه مدوناً بملفين ، ومحسوباً له أم عليه .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقمي 11713 ، 11795 لسنة 60 ق.ع - جلسة 2015/3/15)

ومن حيث إنه من المقرر أيضاً في قضاء المحكمة الإدارية العليا أنه في مجال القضاء الإداري يقع علي عاتق الجهة الإدارية إلترام قانوني يتمثل في الرد علي الدعوى ومناهضة حجج المدعي وإيداع المستندات التي تحت يدها تمكيناً للعدالة من أن تأخذ مجراها الطبيعي مؤسسة علي الحقيقة المستخلصة من الأوراق والمستندات الخاصة بموضوع النزاع ، وحيث إن تلك القرينة لا تعد كونها بديلاً عن الأصل المسلم به (أن البيئه علي من ادعي) – أخذ بها قضاء مجلس الدولة ترجيحاً لاحتمالات الصحة فيما يدعيه الأفراد في مواجهة الإدارة الحائزة دونهم لكل الأوراق والمستندات الرسمية المتعلقة بأعمالها وتصرفاتها طبقاً للتنظيم الإداري – وحتى لا يتعطل الفصل في الدعوى الإدارية بفعل سلبي هو نكول الإدارة – وهي الخصم الذي يحوز مصادر الحقيقة الإدارية – وتوقف بفعلها الخاطئ والمخالف للقانون إعلاء الحق وسيادة القانون ، وهذا المسلك من قبل جهة الإدارة يكشف عن أحد أمرين :- إما أنها تفتقد لأي سند يمكن أن يبرر مسلكها ويضفي شرعية علي ما صدر عنها من قرارات تؤثر في مركز المتعاملين معها ، وإما أن لديها ما تقدمه إلا أنها تمتنع عن ذلك بما يريق علي مسلكها سوء القصد.

(يراجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا - الدائرة الأولى موضوع - في الطعن رقم 3592 لسنة 45 ق . علي & بجلسة 2003/3/15).

وبإعمال ما تقدم علي وقائع الدعوى الماثلة ، ولما كان الثابت من الأوراق والمستندات المرفقة بملف الدعوى ، أن المدعي كان يشغل وظيفة أمين شرطة ممتاز ثان التحق بالخدمة من تاريخ 1989/9/11 ، وبتاريخ 2017/6/30 صدر قرارُ مساعد وزير الداخلية لقطاع الأفراد رقم 1448 لسنة 2017 بإنهاء خدمته بإحالتة إلي المعاش اعتباراً من تاريخ صدوره ، وهو ما لم يرتضيه المدعي ، فأقام دعواه الماثلة طعنأ عليه بالإلغاء ، وحيث إنه متى كان ما تقدم ، وكان الثابت من مذكرة الجهة الإدارية المقدمة طي حافظة المستندات المقدمة من جانب الحاضر عنها بأسباب إنهاء خدمة المدعي

بإحالتة إلى المعاش ، أن القرار المطعون فيه قد صدر استناداً إلى نص المادة (77 مكرراً "5") من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 والمضافة بالقانون رقم 64 لسنة 2016 .

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم ، وكان لا ريب في أن السلطة المخولة للجهة الإدارية في اختيار بعض العناصر التي تراها مناسبة لتحقيق السياسة الأمنية التي تتولي الوزارة مسئولية تحقيقها ، والتي يكون الوزير فيها مسئولاً مسؤولة كاملة عنها أمام الأجهزة الشعبية والسياسية ، تُحتّم علينا الاعتراف لوزير الداخلية بسلطة تقديرية واسعة يترخص فيها عند اصطفاؤه لبعض العناصر المختارة من بين مَنْ تقرر إنهاء خدمتهم طبقاً للقانون ، ممن هم أجدراً في رأيه على تحقيق التناغم الأمني المطلوب ، وهو يستقى ذلك من منابع شتى قد تُجْبُن عيون الأوراق عن الإيماء إليها ، ومن ثم فإن الأصل أنه لا يجوز الاستناد إلى ملف خدمة فرد الشرطة وما يظهره من عناصر الكفاية والأقدمية لإجبار الإدارة على مد خدمة الفرد رغم عدم قدرته على التعاون معها وتحقيق سياستها ، كما أن من المقرر أنه ولئن كان الأصل في الترقية إلى الوظائف - وأولى منها الاستمرار في الخدمة - يقوم على قاعدة أصولية قوامها عدم تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ ، إلا أن هذه القاعدة قد أُرست حماية للعامل خلال حياته الوظيفية بقصد إقامة الموازنة بين حق العامل في العمل وهو حق دستوري تكفله القوانين ، وحق الجهات الإدارية في اختيار موظفيها ووضعهم في المكان المناسب بحسبانها هي المسئولة عن تصريف أمور الدولة وتسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام ، وإذا كان المشرع قد اعترف في هذه الموازنة للجهات الإدارية - ومن بينها وزارة الداخلية - بسلطة تقديرية أوجب في اختيار موظفيها ممن تري فيهم الصلاحية لشغل تلك الوظائف تحت رقابة القضاء على نحو يحقق الصالح العام إذا ما خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة، فإن هذه الموازنة تسقط نهائياً بانتهاء خدمة فرد الشرطة الذي كفل له المشرع حق البقاء في الخدمة عشرين سنة خدمة فعلية ، ما لم تنته خدمته لسبب آخر ، إذ يكون الفرد قد حقق كل ما كفله له القانون من حقوق ، ويكون القول الفصل في مد الخدمة بعد انتهاء أجلها لما تقررته الإدارة ، ومن ثم وجب على القاضي الإداري أن يترك للإدارة مساحةً لتختار من بين الأفراد الذين تقرر إنهاء خدمتهم طبقاً للقانون من تراه صالحاً للاستمرار في خدمتها المدة أو المدد التي أجاز لها القانون الاستعانة بهم لتحقيق أهدافها بغير رقابة عليها في ذلك ، ما لم يثبت من الأوراق أن الإدارة قد أساءت استعمال السلطة ، واستهدفت غاية أخرى غير الصالح العام ، وقصدت من قرارها الانتقام من شخص بذاته ، إلا أن الجهة الإدارية إن أرادت أن تُقرر لها هذا الأصل المشار إليه ، فعليها أن تضع أمامنا هوية من رآته صالحاً للاستمرار في خدمتها ، وملفه الوظيفي ، تمهيداً لإجراء مقارنة بينه وبين من أنهت خدمتهم ، للوقوف على ما إذا كانت قد أعملت السلطة المخولة لها قانوناً على وجهها الصحيح قانوناً ، أم أنها قد قد انحرفت بها ضاربةً بالمصلحة العامة عرض الحائط ، أما أنها لم تفعل ، فلا مناص من اللجوء إلى تقارير كفاية من أنهت خدمته واستصحابها ، لتقرير ما إذا كان صالحاً للاستمرار في خدمتها من عدمه ، إذ بها يستقر لذوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها إلى وضع أدنى أو أعلى ، باعتبارها قرارات إدارية تؤثر مآلاً في الترقية والعلاوات والفصل من الوظيفة حسب المُستقر عليه قضاءً ، وبحسبان أن الاختيار المُقرر لجهة الإدارة في هذا الشأن ، إنما يراود به الاختيار القائم على أسس التقدير التي وردت في نصوص القانون والقرارات التنفيذية له على النحو المشار إليه سلفاً ، ومن بين أقرانه ممن تجوز المقارنة والمفاضلة بينه وبينهم ، فهو ليس اختياراً منبث الصلة بغيره من زملائه ، لأنها وظيفة عامة قائمة على تكافؤ الفرص أمام كل من يريدتها بكفايته ، فلا يجوز اختيار الأدنى في عناصر التقدير تفضلاً له على الأعلى فيها، فهو اختيار ليس مرتبطاً بكافة الأحكام المنظمة لشئون الأفراد فقط ، بل هي الأساس الوحيد الذي يقوم عليه ، فلا يجوز في بيان سلطة الجهة الإدارية في الاختيار الاقتصار على أحكام المادة (77 مكرراً "5") بيانا لسلطتها وإغفال ما تقوم عليه هذه السلطة وتمارس في إطاره من الضوابط الحاكمة لها من عناصر التقدير الواردة في القانون ، والتي كان المشرع حريصاً على وضعها في مختلف النصوص المنظمة لشئون الأفراد ، لكي لا يكون التقدير قائماً على معايير شخصية للقائم على إصدار قرار إنهاء الخدمة بالإحالة إلى المعاش أو مدها ، لا سيما وأنه بمطالعة عناصر التقييم على النحو الموضح بعاليه ، يتبين أنها لا تعدو أن تكون ترديداً لعناصر تقدير كفاية المدعى وقياس مستوى أدائه ، وهو أمر سبق للجهة الإدارية أن فصلت فيه بإعداد تقارير كفايته ، ولما كانت الجهة الإدارية قد افادت بأن مجموع درجات التقييم الخاصة بالمدعى 40 درجة من 100 درجة وفي المقابل وعلى النحو الثابت من الأوراق نجد ان المدعى قد حصل على تقارير سرية (90% عام 2014 ، 94% عام 2015 ، 94% عام 2016) ، بما يعكس انضباطه وانتظامه في العمل وتميزه الوظيفي. كما أن الثابت أنه لم يحال إلى المحاكمات الجنائية ومجالس التأديب من قبل ، ومن ناحية أخرى ؛ فإن الجهة الإدارية في معرض ردّها على موضوع الدعوى قد اكتفت بتقديم مذكرة شارحة لأسباب إنهاء خدمة المدعى ، دون أن تُقدم الأوراق التي تُدلل على صحة هذه الأسباب ، كما أنها لم تُقدم مستندات من شأنها التأثير سلباً على تقييمه ، ولو أن هناك ما يؤثر سلباً عليها ، لرأينا أثر ذلك في تقارير كفايته السرية ، وهو ما خرست الأوراق عن النطق به ، أما بشأن ما أثارته الجهة الإدارية من سابقة توقيع عدد 69 جزء انضباطي على المدعى و 1 جزء مسلكي وانه غير منظم بالعمل وغير ملم بأعماله ومن الشخصيات المعوقة

للمعمل وبتاريخ 1992/1/23 سبق مجازاته لمخالفة قواعد الضبط والربط العسكري لتركه مكان عمله بمركز النظم والمعلومات وتواجده بدون مبرر مع شقيقة بطريقة ادارة المراقبة يقومان بعرض ساعات ومستلزمات للبيع على موظفي الادارة وتم مجازاته 3 ايام حجز وعشر ايام من الحافز مافا الية سوء الحالة الصحية واعتياده الحصول على اجازات مرضية فنجد أن الجهة الإدارية لم تبين الجزاءات الإنضباطية التي وقعت عليه خلال فترة عمله على وجه الدقة - ما يزيد على عشرين عاماً - لذا فإنها لا تتم عن خروجه عن مقضى الواجب الوظيفي إلى الحد الذي يتم معه إنهاء خدمته بإحالتة للمعاش كما انه لا يجوز العقاب على ذات الفعل مرتين كما ان الحق في الحصول على الاجازة المرضية حق كفلة القانون ونظمة ولا يعد سبيل لتوقيع الجزاء او انتهاء الخدمة ولجهة الادارة اتخاذ مآترة حال عدم القدرة الصحية للعامل فنظم القانون ما يتبع وليس منها انتهاء الخدمة ، **كما أنه من الناحية التنظيمية** ؛ فإن قرار وزير الداخلية رقم 4786 لسنة 2016 بتشكيل لجنة تقييم أفراد الشرطة لمدة الخدمة أو إنهايتها ، وإن كان قد حدد عناصر التقييم لمدة خدمة أفراد هيئة الشرطة أو إنهايتها ، غير أنه لم يُنظّم معايير الاستمرار في الخدمة ، فلم يُحدد الدرجة الواجب الوصول إليها كحد أدنى لاستبقاء فرد الشرطة محل التقييم في الخدمة ، كما أنه لم يُعين عدداً للاستمرار في الخدمة ، للقول بالمفاضلة بين المُقيمين في ضوء الدرجات التي يحصلون عليها عند تقييمهم ، واستمرار الحاصلين على أعلاها في الخدمة ، وإنهاء خدمة من عداهم ، وهو ما يكشف عن غموض المعايير ، ليكون الأمر سلاحاً فتاكاً بيد الجهة الإدارية ، وسيُفلس مسلطاً منها على رقبة الأفراد المُنتهين لخدمتها ، إن شاءت أعدمتهم وظيفياً وقتما ما يحلو لها متى مضت المدة المُقررة للخدمة ، وهو أمر يتعين على الجهة الإدارية أن تتأى بنفسها عنه ، فالمصلحة العامة تقتضى وضع معايير واضحة للاختيار تمهيداً لرقابة القضاء على القرارات الصادرة استناداً لهذه المعايير ، وهو أقل ما يجب أن يكون في دولة القانون رائدها .

ومن جماع ما تقدم ؛ وبأعمال قواعد رقابة المشروعية على أسباب القرار المطعون فيه تفنيدياً يستريح به ضميرها ووجدانها راحة من أدى الأمانة على وجهها ووزنته بميزان المشروعية مُقسطة غير قاسطة ، ووقر لديها الاعتقاد بعدم كفايتها لإصداره ، ويغدو مُتعيّنا من ثم القضاء بإلغاء قرار مُساعد وزير الداخلية لقطاع الأفراد رقم 1448 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 2017/6/30 المطعون فيه بإنهاء خدمته بإحالتة إلى المعاش اعتباراً من تاريخ صدوره ، وإلغاء ما عساه أن يكون قد ترتب عليه من آثار .

ومن حيث أنه عن الطلب الثاني (التعويض) :

وحيث أن القانون رقم 7 لسنة 2000م بإنشاء لجان التوفيق في بعض المنازعات التي تكون الوزارات والأشخاص الاعتبارية طرفاً فيها ينص في المادة رقم (1) منه على أن " ينشأ في كل وزارة أو محافظه أو هيئته عامه وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة لجنة أو أكثر للتوفيق في المنازعات المدنية والتجارية والإدارية التي تنشأ بين هذه الجهات وبين العاملين بها ، أو بينها وبين الأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة " .

وتنص المادة رقم (4) من ذات القانون سالف الذكر على انه " عدا المنازعات التي تكون وزاره الدفاع والإنتاج الحربي أو أي من أجهزتها طرفاً فيها وكذلك المنازعات المتعلقة بالحقوق العينية العقارية وتلك التي تفردتها القوانين بأنظمة خاصة ، أو توجب فضها أو تسويتها أو نظر التظلمات المتعلقة بها ، عن طريق لجان قضائية أو إدارية أو يتفق على فضها عن طريق هيئات تحكيم ، تتولي اللجان المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القانون التوفيق بين أطراف المنازعات التي تخضع لأحكامه " .

كما تنص المادة رقم (11) من القانون سالف الذكر على انه " لا تقبل الدعوى التي ترفع ابتداءً إلى المحاكم بشأن المنازعات الخاضعة لأحكام هذا القانون إلا بعد تقديم طلب التوفيق إلى اللجنة المختصة وفوات الميعاد المقرر لإصدار التوصية ، أو الميعاد المقرر لعرضها دون قبول " .

ومفاد هذه النصوص ؛ انه فيما عدا المنازعات المستثناه بنص المادة رقم (4) السابق بيانها فانه يتعين قبل اللجوء إلى القضاء في أي من المنازعات التي تنشأ بين الإدارة أو الأشخاص الاعتبارية العامة أو العاملين بها أن يلجا صاحب الشأن إلى عرض نزاعه إلى لجنة التوفيق المختصة المنوط بها إصدار التوصية اللازمة في هذا الشأن وانتظار المواعيد المقررة لإصدار التوصية أو عرضها دون قبول .

وبتطبيق ما تقدم على وقائع النزاع الماثل فان الثابت من الأوراق ؛ أن المدعي قد أقام دعواه طلباً للتعويض الجابر للضرر من صدور قرار قرار قرار مُساعد وزير الداخلية لقطاع الأفراد رقم 1448 لسنة 2017 المطعون فيه بإنهاء خدمته بإحالتة إلى المعاش الصادر بتاريخ 2017/6/30 أي في تاريخ لاحق على العمل بأحكام القانون رقم 7 لسنة 2000م المطبق اعتباراً من 2000/10/1م ، ولما كانت أوراق الدعوى قد خلت من تقديم أي دليل يفيد استثناء الطلب الماثل من وجوب العرض على لجنة توفيق المنازعات ، كما أن المدعي لم يقدم ما يفيد عرض هذا الطلب على هذه اللجنة

المذكورة ، ومن ثم فإن إقامة هذا الطلب مباشره أمام هذه المحكمة دون العرض علي اللجنة المشار إليها يعد مخالفاً لأحكام القانون السالف ذكره ، مما يتعين معه الحكم بعدم قبول هذا الطلب لرفعه بغير الطريق القانوني .

ولا محل للقول بأن القضاء حين يراقب مشروعية القرارات الصادرة من جانب جهة الادارة سيعطل عمل السلطة التنفيذية في المحافظة على الأمن والنظام العام لأن القضاء في رقابته على أعمال الإدارة لا يحل محلها ولا يمنعها من ممارسة اختصاصاتها ، وإنما يراقب مدى مطابقتها تلك الأعمال للدستور والقانون.

- ومن حيث إن المدعي وقد أجيب إلى بعض طلباته وأخفق في البعض الآخر فإنه يلزم والجهة الإدارية المصرفيات مناصفة عملاً بحكم المادة (186) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

- فلن هذه الأسباب -

حكمت المحكمة:

اولاً :- بقبول الطلب الاول شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء القرار رقم 1448 لسنة 2017م فيما تضمنه من إحالة المدعي للمعاش، مع ما يترتب على ذلك من آثار على النحو الوارد بالأسباب
ثانياً :- بعدم قبول الطلب الثاني شكلاً لعدم إتباع الطريق الذي رسمه القانون رقم 7 لسنة 2000م وألزم المدعي وجهة الإدارة المصرفيات مناصفةً .