Journal Of the Iraqia University (77-2) 31 October (2026)

ISSN(Print): 1813-4521 OnLine ISSN:2663-7502
Journal Of the Iraqia University
available online at
https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/247

المسؤولية الانضباطية عن اعمال اللجان الإدارية

Disciplinary responsibility for the actions of administrative committees

ا.م.د. دريد عيسى إبراهيم
Duraid Issa Ibrahim
كلية الامام الأعظم الجامعة-قسم القانون
duried.essa82@imamaladham.edu.iq
م.م. حلا علي حمد
Hala Ali Hamad
كلية الامام الأعظم الجامعة-قسم القانون
Halaali2@imamaladham.edu.iq

الملخص

قد يتطلب النشاط الإداري قيام مجموعة من الموظفين بعمل اداري، ويتأكد ذلك بالاتجاهات التشريعية في تأليف مجموعة من اللجان، وتبدو الحكمة من ذلك، اشتراك مجموعة من العناصر الفنية والمالية والقانونية في العمل الاداري، بما يساهم في القيام به على نحو يحقق غايات الإدارة في تحقيق المصلحة العامة بأفضل صورة، وقد يقوم احد الموظفين في هذه اللجنة بارتكاب مخالفة ما تتعلق بعملها، او ان يقوم بذلك مجموعة من الأعضاء بصورة جماعية بالمخالفة، كما لو تم استلام مواد مخالفة للمواصفات، أو الخطأ في تقييم العطاءات، مما يؤدي إلى الهدر بالمال العام. ويأتي دور هذا البحث من اجل تسليط الضوء بخصوص التساؤل الذي يمكن ان يدور في الاذهان، حول طبيعة المسؤولية التي يمكن ان تترتب عن المخالفة ضمن عمل هذه اللجان.

Abstract

Administrative activity may require a group of staff to carry out administrative work; this is confirmed by legislative trends regarding the establishment of various committees. It appears prudent, therefore, to involve a range of technical, financial and legal experts in administrative work, thereby ensuring that it is carried out in a manner that best achieves the administration's objectives in serving the public interest. An employee on such a committee may commit a breach relating to its work, or a group of members may collectively commit a breach, such as accepting materials that do not meet specifications or making an error in the evaluation of tenders, leading to a waste of public funds. The purpose of this research is to shed light on the question that may arise regarding the nature of the liability that may arise from such breaches within the work of these committees.

المقدمة

تعد الوظيفة العامة عماد النشاط الإداري، وان الموظف العام قوام هذا النشاط، فهو يعد المعبر عن إرادة الإدارة، وبه تباشر إدارة وتسيير المرافق العامة وضبطها على نحو يحقق انتظامها في تقديم الخدمات العامة.

وقد يسترعي النشاط الإداري انتظام مجموعة من الموظفين للقيام بعمل ما، ويتأكد ذلك بالاتجاهات التشريعية في هذا المجال، حينما تستلزم النصوص القانونية، تأليف مجموعة من اللجان، وتكون وظيفتها مخصصة في عمل معين، اذ ان هناك كم زاخر من هذه اللجان، حيث تتفرع لجان تتعلق ببعض اعمال الإدارة القانونية، ومثال ذلك اللجان التي تختص بمجال المناقصات والمزايدة وابرام العقود الإدارية، وكذلك لجان تتعلق بالوظيفة العامة، ومثال ذلك اللجان التحقيقية ولجان التضمين ولجان الترفيعات.

وتبدو الحكمة من هذا المسلك، اشتراك مجموعة من العناصر الفنية والمالية والقانونية في العمل الاداري، بما يساهم في إخراجه على نحو يحقق غايات الإدارة في تحقيق المصلحة العامة بأبهى صورة، لان تخلف احد هذه العناصر او بعضها، قد لا يسعف الإدارة في ذلك، اذ أن الواقع قد يكشف عن ظاهرة تخالف تلك الحكمة، يمكن ان تتمثل في قيام احد الموظفين فيه اللجان الإدارية بارتكاب مخالفة ما تتعلق بعمل اللجنة، او ان يقوم بذلك مجموعة من الموظفين الأعضاء بصورة جماعية بارتكاب مخالفة ادارية، كما لو تم استلام مواد مخالفة للمواصفات، أو الخطأ في تقييم العطاءات، أو ما يمكن وصفه بإهمال جسيم يؤدي إلى احداث هدر بالمال العام. وهنا لا نكون أمام خطأ فردي بسيط، بل سوف نكون أمام سلوك جماعي مخالف، يمثل انتهاكا للنزاهة الوظيفية، ويثير في الوقت نفسه تساؤلات مهمة حول طبيعة المسؤولية التي يمكن ان تترتب بناء على ذلك.

أهمية البحث:

قد لا نبالغ في القول ان لهذا البحث أهمية يمكن تصورها في الجانب العملي بوجود الكثير من المخالفات حول عمل هذه اللجان وفق ما مؤشر في تقارير ديوان الرقابة المالية، وكذلك في التحقيقات التي تجريها هيئة النزاهة بخصوص ذلك، كما اننا وجدنا ندرة في الدراسات المتخصصة التي نظرت في مثل هذا المسألة، وكل ذلك يستدعي دراسة الموضوع، ومن ثم، محاولة المساهمة في وضع أصول وضوابط واضحة، لتحديد المسؤولية عن المخالفات التي تقع من تلك اللجان.

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية هذا البحث في أن العمل الذي يجري داخل اللجان الإدارية يعد عملا جماعيا بطبيعته، ويتم أدائه او اتخاذ القرارات او التوصيات والمقترحات فيه بأغلبية أو إجماع الاعضاء، في حين أن مبدأ (شخصية العقوبة التأديبية) يقتضي منا عدم مؤاخذة ومعاقبة الموظف إلا عن مخالفة محددة ارتكبها أو ساهم فيه فعلاً. وعلى ذلك كيف يمكن لنا التوفيق بين جماعية العمل الإداري الذي قامت به اللجنة، وبين فردية المسؤولية الانضباطية؟ فهل يتم مساءلة أعضاء اللجنة جميعا، ام تتم مساءلة موظف بعينه فقط؟ ثم كيف يتم تحديد موقف كل عضو في اللجنة من المخالفة التي وقعت؟ وكيف لنا ان نحدد نسبة مساهمة كل عضو في هذه المخالفة؟.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى بيان عمل اللجان الإدارية ونطاقه، إضافة الى تحديد ضوابط المخالفة الانضباطية التي تقع من هذه اللجان وصورها، مع بيان كيفية تحديد مسؤولية الأعضاء وفق الاتجاهات القضائية، وفرض العقوبات الانضباطية وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.

المطلب الاول

صور اللجان الإدارية ضمن النشاط الاداري

يحاول المشرع ان يضفي على عمل الإدارة جانب من المرونة يمكنها من دراسة متعلقات اداء نشاطها بصوره كامله، فأعمال الإدارة يجب ان ينالها جانبا من التقدير المتعلق بحسن سير المرافق العامة، فلا يمكن ان يكون هذا النشاط محض سلسله متعاقبة من الاجراءات النمطية، فلابد من ان تنال الإدارة جانبا من التقدير تتمكن من خلاله تمحيص المعلومات القانونية والفنية والمالية والاقتصادية قبل مباشره نشاطها من اجل تحقيق المصلحة العامة في ابلغ صورها.

لذلك يلجا المشرع الى ان يسند صور من نشاط الإدارة الى مجموعه من الموظفين يؤدون بشكل مجتمعا نشاطا ما، ويصح القول هنا ان هذه اللجان هي لجان مسماه، فالمشرع هو من نص عليها وبين طريقه تأليفها واعضائها وكيفية اداء هذه اللجان لمهامها التي حددها، وتبدو هذه الصورة من اللجان على نحو متعدد في مجالات النشاط الاداري، فبعضها يتعلق بالوظيفة العامة، في حين ان البعض الاخر يتعلق بقيام الإدارة بإبرام تصرف قانونيين، فيما تكون بعض اللجان الإدارية ذات اختصاص قضائيا، وبعض اللجان ايضا قد تكون ذات صفه استشارية.

وقد تلجا الإدارة نفسها الى تأليف بعض اللجان التي تراها من اجل اداء نشاطها، بما تحوزه من اختصاص تقديري، ويمكن ان نطلق على هذه اللجان تسميه اللجان غير المسماة.

ومن اجل الاحاطة بصور هذه اللجان فسنكتفي بتلك التي حددها المشرع بنصوص قانونيه، والتي أطلقنا عليها اللجان المسماة، حيث سنتناول كل ما تقتضيه طبيعة هذه اللجان واهميه البحث.

اولا–اللجان المتعلقة بالوظيفة العامة:

تكتسب الوظيفة العامة اهميه كبيره في نطاق القانون الاداري، وتنبع تلك الأهمية من ان الموظف العام يعد اهم وسائل الإدارة في مباشره نشاطها، وحينما يحدد القانون مركز الموظف القانوني في مواجهه الإدارة، فهو يقر له بحقوق مختلفات مالية وغير مالية، وكذلك يرتب عليه التزامات، يمكن ان تنهض عن مخالفتها مسؤوليته الانضباطية.

وفي كلا الامرين–عند منح الحقوق وترتيب المسؤولية الانضباطية–يعمد المشرع الى ان يؤلف لجانا خاصه في هذا الشأن، وسنكتفي هنا بالحديث عن صورتين مهمتين من هذه اللجان، الاولى هي لجان الترفيعات، اما الصورة الثانية فتخص اللجان التحقيقية.

١- لجان الترفيعات:

يقصد بترفيع الموظف العام بانه: انتقال الموظف من درجة وظيفية يشغلها عند توافر شروط محددة، الى درجة تعلو عن درجته الحالية وتليها بصورة مباشرة في سلم الدرجات الوظيفية، مع ثبوت مقدرة الموظف وتفوقه على زملائه من الموظفين على وفق ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية، ويرافق هذا الانتقال زيادة تحصل في راتب الموظف[١].ولقد عرف المشرع العراقي الترفيع[٢] في الوظيفة العامة بانه: "الترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرةً ضمن تدرجه الوظيفي"[٣].

وتنص التشريعات الوظيفية على ان انتقال الموظف في سلم الدرجات الوظيفية يعتمد على توافر مجموعة من الشروط، وان اكتساب الموظف لهذه الشروط لا يعني انتقاله الى الدرجة الوظيفية الأعلى، الا بعد التأكد من تحققها في حالته.

كما ان الموظفين قد يتزاحمون بينهم لا شغال الدرجة الأعلى، ومن ثم فان بيان من هو الأكثر استحقاقا لها، فترفيع الموظف لا يجري بصورة تلقائية، وكل ذلك دفع المشرع الى اسناد مهمة الترفيع الى لجان إدارية، تتولى مهام التحقق من إتمام الموظف لشروط الترفيع، وبيان الموظف المستحق لشغل الدرجة الوظيفية من بين الموظفين المتزاحمين.

وعلى ذلك تذهب التشريعات الوظيفية الى اسناد هذه المهمة الى لجان تضم مجموعة من الموظفين من ذوي الاختصاص والخبرة، تتولى النظر في ترفيع الموظفين، ولقد كان قانون الخدمة المدنية ينص على: " تؤلف بأمر من الوزير بكل وزارة لجنة لترشيح الموظفين للترفيع وعليها أن تأخذ بنظر الاعتبار خدمات الموظف المراد ترفيعه والتقارير الواردة بحقه وبعد صدور القرار بترشيحه للترفيع لهم الاعتراض لدى مجلس الخدمة العامة خلال عشرة أيام من تاريخ التبليغ"[٤].

وبعد الغاء مجلس الخدمة المدنية[٥]، فقد صدرت تعليمات بناء على ذلك، حيث جاء فيها: تؤلف في كل وزارة، لجنة أو أكثر بأمر من الوزير المختص، وتتكون من رئيس لا تقل وظيفته عن وظيفة معاون مدير عام وعضوين لا تقل وظيفة كل منهما عن وظيفة مدير وتختص هذه اللجنة بمجموعة من المهام ومنها ترشيح الموظفين للترفيع وفق أحكام المادة (٢٣) من قانون الخدمة المدنية، وذلك بعد ان تحقق من توافر شروط الترفيع فيهم بموجب المادتين (١٨ و١٩) من هذا القانون[٦].

اما قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، فقد نصت المادة (٧) منه على: " أولاً: تشكل بأمر من الوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو من يخوله أي منهما لجنة أو أكثر برئاسة موظف لا تقل وظيفته عن (معاون مدير عام) وعضوين لا تقل وظيفة كل منهما عن (مدير) تختص بالنظر في طلبات الترفيع خلال مدة لا تزيد على (٦٠) ستين يوما من تاريخ استلام الطلب وترشيح الموظف للترفيع بعد التحقق من توافر الشروط المقررة للترفيع المنصوص عليها في البند (ثانيا) من المادة (٦) من هذا القانون"[٧].

وما يجدر لنا ذكره هنا، ان هذه اللجان تمارس عملا على قدر بالغ وكبير من الأهمية، فهي قد تعمل على التطبيق الخاطئ لأحكام القانون، مما قد يثير موضوع مسؤوليتها، طالما ان هناك أثر مال واداري يترتب على اعمالها، مما يستدعي منا الوقوف على إمكانية ترتيب المسؤولية وحدودها.

٢- اللجان التحقيقية:

يعد النظام الانضباطي من ذو اهتمام بالغ في الوظيفة العامة، ويقصد بهذا النظام مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات الوظيفية التي يجب على الموظف العام الالتزام بها، وكذلك تحدد العقوبات التي يجوز للإدارة فرضها عليه في حال مخالفته لتلك الواجبات، كما تبين تلك القواعد الإجراءات التي يجب على الإدارة القيام بها عند مؤاخذة الموظف العام على مخالفة انضباطية وقعت منه، كما تكفل تلك القواعد مجموعة من الضمانات التي يجب توفيرها لهذا الموظف، من اجل ان تكون العقوبة التي فرضت عليه عادلة.

وتسلك الدول في هذا النظام ثلاثة اتجاهات يحوز كل منها مقومات يقوم عليها، ويتمثل الأول بالنظام الانضباطي الرئاسي، وفيه يعهد الى الرئيس الإداري اختصاص فرض العقوبات الانضباطية على مرؤوسيه، باعتبار ذلك من مظاهر السلطة الرئاسية. فيما يتمثل الاتجاه الثاني بالنظام الانضباطي القضائي، ويعهد الى القضاء هنا اختصاص فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام، وتقترب هنا الدعوى الانضباطية من الدعوى الجزائية. اما الاتجاه الثالث فيتنازع فيه رأيين، يقوم أولها على ان هذا النظام يبقي للإدارة اختصاص فرض العقوبات على ان تقوم قبل

ذلك باستشارة جهات او هيئات، تتضمن أعضاء ممثلين لكل من الإدارة والموظفين، وبصرف النظر عن نتيجة الاستشارة من حيث الزاميتها او عدمها[٨]. اما الرأي الثاني فهو يجد ان قوام هذا النظام وجود هيئة مستقلة عن الإدارة، وتضم في تأليفها أعضاء عناصر إدارية وقضائية مشتركة، حيث تتولى تلك الهيئة التحقق من المخالفة الانضباطية، ومن ثم توقيع العقوبة الملاءمة، دون ان تقتصر حدود اختصاصاتها عند اقتراح العقوبة، بهدف الجمع بين مزايا النظام الرئاسي والنظام القضائي[٩].

ومن جانبنا نؤيد الرأي الذي يذهب الى ان النظام الانضباطي، اما ان يكون امر إيقاع العقوبة الانضباطية فيه للإدارة بغض النظر عن الإجراءات السابقة على إيقاع العقوبة، فنكون امام نظام انضباطي رئاسي، واما ان تستقل جهة قضائية ما بإيقاع العقوبة فنكون اما نظام انضباطي قضائي[١٠].

وما يهم في هذا الشأن الحديث عن مدى مسؤولية اللجان التحقيقية، ذلك لأنها تتولى امر مهم جدا، قد تترتب عليه اثار مهمة وان كان ما تقدمه هذه اللجان هو مجرد توصيات، ولكن الحقيقة من وجهة نظرنا، تبدو ان اعمال هذه اللجان وان كانت تنتهي الى توصيات توضع في محاضرها، فان تأليفها في القانون يمثل، جانب من المشروعية في فرض الجزاء، وعندما يقوم الرئيس الإداري في باعتماد توصياتها، فحتما سوف يمنح هذه التوصيات اثرا قانونيا.

فالرئيس الإداري يشعر انه مقيد بموجب طبيعة وجود هذه اللجان للأخذ بتوصياتها، فلربما توصي اللجنة بعدم تحقق مسؤولية الموظف انضباطيا، فيما قد يذهب الرئيس الإداري الى إيقاع عقوبة انضباطية بحق الموظف، او ان توصي اللجنة بعقوبة، فيقرر الوزير إيقاع عقوبة اشد منها.

وقد منح المشرع العراقي للجنة التحقيقية مهمة أخرى، تتمثل بالتوصية بإحالة الموظف على المحاكم الجزائية، إذا كان في مخالفته الانضباطية ما يعد محل تجريم في قانون العقوبات، ويمكن ان تخل اللجنة بواجبها هنا أيضا، لا سيما إذا ما علمنا ان الجهات القضائية تعتمد على محاضر اللجان التحقيقية في تحديد المسؤولية الجزائية للموظف.

ثانيا–اللجان المتعلقة بالنشاط الإداري:

يمكن القول ان النشاط الإداري الصورة الأولى المعبرة عن وجود الدولة، اذ يجد البعض انه من الممكن القول عن وجود الدولة من دون سلطة تشريعية ومن دون قضاء أيضا، لكنه لا يمكن تصور وجود الدولة من دون الإدارة، لان الإدارة تمثل تعبيرا عن الوجود الحي للدولة[١١].

ومنذ نشوء الدولة فقد عهد الى الإدارة واجب القيام بإشباع الحاجات العامة للأفراد، والمحافظة على النظام العام داخل الدولة، وهي في سبيل ذلك تقوم بنشاط يعرف بالمرافق العام، واخر يعرف بالضبط الإداري. وعلى ذلك تقوم الإدارة بمجموعة من الاعمال والتصرفات القانونية، من اجل الوفاء بنشاطها، وحتى ينضبط هذا النشاط بما يحقق المصلحة العامة على النحو الأمثل، فان هناك نصوص تفرض على الإدارة القيام بتلك الاعمال والتصرفات في إطار معين، وذلك لاعتبارات تتعلق بمسائل مالية او فنية، من اجل حماية للمال العام، وكذلك من اجل ضبط سير المرفق العام، على نحو يحقق أبهى صور المصلحة العامة.

ومن اجل تحقيق ذلك نجد ان المشرع يلزم الادارة بتأليف مجموعة من اللجان، عندما تسعى لتوفير السلع والخدمات لسير مرافقها العامة، ومن قبيل ذلك لجان المشتريات، ولجان فتح العطاءات، ولجان تحليل العطاءات، ولجان التنفيذ المباشر، وغيرها من اللجان التي يتطلب تأليفها وجود مجموعة من الموظفين من ذوي الاختصاص، في المسائل الفنية والمالية والقانونية، وغيرها من الاختصاصات بحسب طبيعة العمل الموكل اليها. وللإحاطة بهذه اللجان حسب البحث فقد ارتأينا بيان اللجان الاتية:

١- لجان فتح العطاءات:

تنص تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (١) لسنة ٢٠٢٥، على ان يؤلف الوزير لجنة او أكثر لفتح العطاءات، يرأس اللجنة موظف لا تقل درجته الوظيفية عن الدرجة الثالثة، وللجنة مقررا في الدرجة السادسة في الاقل[١٢].

ويقوم عمل اللجنة على فتح العطاءات في الموعد المحدد لغلق التقديم، او في اليوم التالي له حتما، بحضور الراغبين من المتنافسين او ممثليهم، ويجرى تثبيت العطاءات المقدمة، ومبلغ كل عطاء، مع الإشارة الى التحفظات المرفقة بالعطاءات ان وجدت، ويتم اتخاذ ما يلزم بشأن غلق سجل المناقصة، واعداد محضر، على ان يحال الامر بعد ذلك الى لجنة تحليل العطاءات مع كافة العطاءات المقدمة، ويتم تسليم النسخ الاصلية من العطاءات مع المحضر الى رئيس جهة التعاقد[١٣].

٢- لجان تحليل العطاءات:

يمكن لنا وصف المناقصة العامة بانها: "طريقة تلتزم من خلالها الإدارة باختيار أفضل الشروط ممن يتقدمون للتعاقد معها سواء من الناحية المالية أو من ناحية الخدمة المطلوب أداؤها وفي الزمان والمكان الأكثر ملاءمة"[١٤]. وهذا يعني تقوم فكرة التعاقد من خلال المناقصة العامة على اعتبار مهم جدا يمثل هدف الإدارة في الحصول على أفضل العطاءات فنيا بأقل مقابل ممكن.

وهذه الفكرة تسترعي من الإدارة تمحيص العطاءات، وصولا للتعاقد مع أفضلها، وهذا ما يتم لها من خلال تأليف لجان تتولى تحليل العطاءات، فقد نصت التعليمات النافذة على تأليف لجنة او أكثر من الجوانب الفنية والمالية والقانونية، من ذوي الخبرة والاختصاص، يترأسها موظف لا تقل درجته الوظيفية عن الدرجة الثالثة، ومقرر ضمن الدرجة السادسة في الأقل[١٥].

وتتولى هذه اللجنة تحليل وتقييم العطاءات بصورة سرية، على ان تقدم تقريرا نهائيا الى الجهة المخولة بالمصادقة، خلال مدة لا تقل عن (٣٠) ثلاثين يوماً قبل انتهاء تاريخ نفاذ العطاءات المقدمة، وللجنة ان تستعين بموظفين اخرين من ذوي الخبرة أو بجهة مختصة بطبيعة المناقصة، ويجوز ان ترسل العطاءات الى خارج العراق لتحليلها، ويكون ذلك بموافقة من رئيس جهة التعاقد، إذا كانت طبيعة المناقصة تقتضي ذلك، على أن يحتفظ بالنسخة الأصلية من العطاءات لدى جهة التعاقد، وفي حال حصل خلاف في الرأي بين أعضاء هذه اللجنة، فيجب تثبيت أوجه الخلاف في التقرير النهائي، ويجري حسم الخلاف من خلال التصويت عليه بالأغلبية داخل اللجنة، وفي حال تساوت الأصوات يتم ترجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة[١٦].

وتبدو هذه اللجنة على قدر بالغ من الأهمية، فهي التي سوف ترشح للإدارة العطاءات الأفضل على وفق ترتيب تعتمده بحسب طبيعة كل مناقصة وشروطها الفنية والمالية، وهذا ما قد يثير موضوع مسؤولية اللجنة، لا سيما ان العقود التي تتصل بعملها تكون بقيمة كبيرة، والخطأ الذي يقع منها في تقدير العطاء الأفضل ممكن ان يؤثر في تحقيق المصلحة العامة.

٣- لجان تنفيذ الاعمال امانة:

قد تقوم الإدارة بنفسها بتنفيذ الاعمال، ويجري ذلك من خلال لجان تتضمن عددا من الموظفين المختصين، وتعطي النصوص التشريعية في العراق للإدارة بموافقة الوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة او المحافظ او من يخوله، القيام بتنفيذ الاعمال أمانة، سواء كان ذلك على حساب الموازنة الاستثمارية او حساب الموازنة الجارية، على ان ينحصر ذلك فقط بأعمال الترميم او الصيانة او الانشاء، وبما لا تجاوز قيمته (٥٠٠,٠٠٠,٠٠٠) خمسمائة مليون دينار، حيث يجري التنفيذ هنا من خلال لجنة تسمى (لجنة تنفيذ العمل امانة)، وتتألف برئاسة مهندس من ذوي الخبرة، مع عضوين اثنين في الأقل، شريطة ان يكون احدهما موظفاً ماليا غير مسؤول عن قبول المستندات التي تقدم من اللجنة من اجل الصرف[١٧].

وقد ألزمت التعليمات الادارة التي تروم تنفيذ العمل امانة ان تقوم بتأليف لجنة فنية لجنة تسمى (لجنة الكشف التخميني)، وتكون برئاسة مهندس من ذوي الخبرة والاختصاص، تقوم هذه اللجنة بإعداد جدول الكميات والمواصفات الدقيقة وبيان الكلف التخمينية، إضافة الى إعداد المخططات ان تطلب الامر ذلك. كما يجب تأليف لجنة فنية تسمى (لجنة التدقيق)، وتكون أيضا برئاسة مهندس من ذوي الخبرة والاختصاص، تتولى مهمة تدقيق ما أعدته لجنة الكشف التخميني. ويتم كذلك تأليف لجنة فنية تسمى (لجنة التسلم)، تنحصر مهامها في تأييد الوصولات والمواصفات من لجنة تنفيذ العمل أمانة عند قيامها بتعزيز السلفة المستلمة لتنفيذ العمل، إضافة الى تدقيق مواصفات العمل المنفذ، وتسلم العمل من لجنة تنفيذ العمل أمانة خلال مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ الإنجاز، مع اصدار شهادة انجاز العمل، وارسال نسخة من هذه الشهادة الى القسم المالي، من اجل اجراء التسوية وإبراء ذمة لجنة تنفيذ العمل امانة من اموال الدولة من تاريخ تسلم العمل المنجز[١٨].

وتلعب هذه اللجان دورا مهما، لكن الدور الأبرز ينعقد الى لجنة تنفيذ العمل امانة، لما تؤديه من مهام[١٩]، ونظرا لعلاقة تلك اللجان بالأموال العامة، فيمكن ان تكون محل المساءلة الانضباطية او الجزائية، فيما لو كانت هناك مخالفة للتعليمات قد تحققت من أعضائها، وأدت الى اهدار هذه الأموال او انفاقها على غير القواعد الخاصة بذلك.

٤- لجان المشتريات:

تعد هذه اللجان احدى الأساليب التي توضع في يد الإدارة للحصول على سلع وخدمات، من اجل سير المرافق العامة، والغالب في اطارها التشريعي، ان ترد في تعليمات تنفيذ الموازنة العامة للدولة بصورة دورية، واخرها تعليمات تنفيذ الموازنة العامة للسنوات (٢٠٢٣-٢٠٢٥)، والتي تضمنت إمكانية قيام الإدارة بشراء احتياجاتها من منتوجات الصناعية للقطاع العام او الخاص او المختلط، عن طريق لجان المشتريات في حال كانت القيمة بما يزيد عن (٢.٠٠٠.٠٠٠) مليونا دينار، ولغاية (١٠٠.٠٠٠.٠٠٠) مائة مليون دينار[٢٠].

ولم تنص هذه التعليمات، على عناصر معينة ضمن هذه اللجان، بل اكتفت فقط بالإشارة الى ضرورة مراعاة استبدال (ثلث) أعضاء اللجنة بصورة دورية، على ان لا تزيد مدة بقاء العضو فيها أكثر من ستة أشهر، الا في حالة الضرورة القصوى، ولا يتم إعادة تكليف العضو في اللجنة مرة ثانية الا بعد مرور عام[٢١].

وما يمكن قوله بالنسبة لهذه اللجان قد لا يختلف عن اللجان الأخرى في هذا المجال، لان اعمال لجان المشتريات تنطوي على إنفاق الأموال العامة، وقد تقع من هذه اللجان بعض الأخطاء التي يجعل أعضائها تحت المسؤولية القانونية.

٥- لجان المزايدات:

يقصد بالمزايدات قيام الإدارة بتأجير او بيع أموالها المنقولة او غير المنقولة لأعلى بدل يدفعه أحد المشتركين في المزايدة، على وفق القواعد القانونية المعتمدة في تحديد هذا البدل، ومدى بلوغه لمفهوم البدل المناسب. وتضع القوانين الخاصة بهذا المجال النصوص التي تنضبط بها هذه الفكر[٢٢]ة، ويتم ذلك من خلال مجموعة من اللجان التي تضم أعضاء من تخصصات مختلفة.

ومن صور هذه اللجان لجان التقدير، والتي تتألف من (٣) ثلاثة موظفين، على ان يكونوا من ذوي الخبرة، وان لا تقل وظيفتهم عن الدرجة الخامسة[٢٣]. كما تؤلف لجنة للبيع وللإيجار من (٣) ثلاثة أعضاء من موظفين من ذوي الخبرة، على ان لا يقل العنوان الوظيفي لأي منهم عن مدير او رئيس ملاحظين، او ممن تكون له خدمة وظيفية لا تقل عن (١٠) عشر سنوات، حيث تقوم هذه اللجنة بإجراءات بيع الاموال غير المنقولة او ايجارها وفقاً لأحكام هذا القانون[٢٤].

المطلب الثاني

تأصيل مفهوم المسؤولية عن اعمال اللجان الإدارية

بادئ ذي بدء، يجدر بنا الإشارة الى ان انزلاق الموظف الى مخالفة واجباته الوظيفية بإرادة اثمة او خطأ منه، يعني نهوض مسؤوليته عن هذا الاخلال، وقد تقوم هذه المسؤولية في صورة انضباطية او جزائية او مدنية، وقد تقوم واحدة منها مع غيرها، او قد تجتمع كل هذه الصور عند مخالفة واحدة.

والمسألة هنا لا تثير أي مشكلة، فكما هو معلوم ان اعمال هذه اللجان تمثل واجبا من واجبات الموظف العام، يقع لزاما عليه امر الوفاء بها، فان هو تخلف عنها نهضت مسؤوليته في مواجهة الإدارة، التي تستطيع مؤاخذته عن فعله هذا. لكن هناك امر يثير في النفس التساؤل، عما إذا كانت المخالفة الصادرة عن احدى اللجان التي سبق لنا الحديث عنها في المطلب الأول، تمثل مخالفة من جميع أعضائها ام من أعضاء معينين فيها بذواتهم؟

وقد نجد من يقول ان اعمال هذه اللجان في الغالب، لا تحدث اثرا فيما ورد فيها من توصيات او توجيهات، الا باعتمادها من الجهة المختصة بذلك قانونا[٢٥]، ومن ثم فهي مجرد اراء، قد لا ترقى الى ان يمثل الخطأ فيها مخالفة من الموظف لواجباته. ويمكن لنا الرد على ذلك بان التزام الرئيس الإداري بمتابعة أعمال هذه اللجان، إلا أن ذلك لا يصل الى حد الإحاطة بكل دقائق العمل الذي قامت به اللجنة، وآية ذلك ان المشرع نفسه اسند هذا العمل الى لجنة متعددة الاختصاصات، ثم ان الرئيس الإداري بما يؤديه من إشراف عام على أعمال الادارة يستغرق بالحقيقة، الجانب الأكبر من اهتمامه، مما يستوجب معه ترك العمل الفني للمسئولين عنه يمارسونه ضمن نطاق القواعد المنظمة له، وتحت الإطار العام لرقابته، وفي حدود ما هو ممكن لمن هو في مركز وظيفي مماثل، وفي ظل الظروف والملابسات التي تحيط بكل واقعة على حدة، والقاعدة في ذلك أن لا يحمل الموظف العام، مهما كانت درجته الوظيفية، بما يخرج عن حدود إمكانياته وطاقاته، وفي ضوء ظروف العمل واعتباراته[٢٦].

واتساقا مع ذلك، ليس من المنطق تحديد مسؤولية الرئيس الإداري عن كل المخالفات التي تقع في أعمال الادارة التي تجري من خلال المرؤوسين، وخاصة فيما يقع منهم من تراخٍ في التنفيذ، أو القيام بالتنفيذ على نحو لا يتوافق مع التشريعات، فليس مطلوباً من الرئيس الإداري أن يحل محل كل مرؤوسيه في أداء واجباتهم الوظيفية، لان في ذلك تعارض مع طبيعة العمل الإداري، وان كل ما يمكن طرحه هنا ان يكون الرئيس الإداري مسؤولا عن سوء ممارسته لمسؤولياته الرئاسية، في الرقابة والإشراف والمتابعة والتنسيق بين أعمال مرؤوسيه، وفي حدود ما تضعه التشريعات، وبما يضمن حسن أداء وسير المرفق العام[٢٧].

ولما لهذا الجانب من أهمية فسوف نظل عاكفين في هذا المطلب للبحث عن إيجاد تأصيل لمسؤولية الموظفين عن اعمال اللجنة، مسترشدين بهذا الشأن بالاتجاهات القضائية، وما يمكن ان تضفيه الإدارة من حل، وهو ما سيجري على التفصيل الاتي:

أولا–المسؤولية المنفردة لأعضاء اللجنة:

وتقوم فكرة المسؤولية الفردية ان كل عضو يعد مسؤولا عن الأخطاء المنسوبة اليه، دون أخطاء غيره من أعضاء اللجنة، واساس ذلك يمكن ارجاعه الى ان المشرع عندما نص على تأليف لجنة ما للقيام بعمل معين، ووضع ضمن هذه اللجنة عناصر من اختصاصات مختلفة، انما كان يقصد، ان يخرج هذا العمل، وقد استوى على سوقه المتكاملة، من النواحي الفنية والمالية والقانونية.

ومن ثم ليس من المنطق في شيء ان يسأل أحد عن أخطاء غيره التي يمكن ان تقع، لأنه لا يعد ملما بعمل الغير، لكونه من اختصاص مختلف، بغض النظر عن الصلة التي تجمع بينهم ضمن عمل اللجنة، ولا يمكن تصور اتساع المسؤولية لأعضاء اخرين الا في الأحوال التي يحددها القانون.

فالنظام الانضباطي يمثل أحد صور النظم الجزائية، وهو يخضع في ذلك الى المبدأ الذي يحكم هذه النظم، بأن المسئولية تكون شخصية، وتبعا لذلك فان العقوبة شخصية، فالمساءلة الجزائية وفرض العقوبة ينحصر بمرتكب الجريمة، وهو ما يحقق شعورا بعدالة العقوبة[٢٨]، ويرد هذا المبدأ في دساتير الدول الحديثة القائمة على سيادة القانون وتعظيم حقوق الإنسان، ومنها انتقلت الى القوانين الجزائية، وقريب من ذلك تذهب بعض قوانين الخدمة المدنية، من ان الموظف العام لا يسأل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي[٢٩].

وفي هذا الشأن نجد ان القضاء الإداري الى يجنح للقول: " ان تشكيل اللجان الإدارية من أعضاء ذوى تخصصات مختلفة وخبرات متباينة، يرجع سببه إلى أن الموضوعات المطروحة على تلك اللجان، إنما تثير عدة مسائل مختلفة، تدخل كل مسألة في نطاق تخصص معين وخبرة مختلفة عن الأخرى، وبهذا يتوافر بحث الأمور من جوانبها المختلفة، بأن يتولى كل تخصص الجانب الذي يخصه، بما لديه من خبرات خاصة تؤهله لذلك، وعليه أن يقوم بعمله هذا بدقة وأمانة، وبذل الجهد المطلوب الوصول إلى الحقيقة، فإن قصر في ذلك، كان مرتكباً خطأ مستوجباً العقاب عنه، غير أن هذا لا يؤدى إلى مسؤولية العضو الأخر باللجنة، الذي يخرج تخصصه وخبرته عن نطاق المسألة التي وقع فها الخطأ، إذ لا يجوز قانوناً مساءلة عضو عن أمور تخرج عن تخصصه وخبرته المؤهل لها فعلاً"[٣٠].

وعلى ذلك فان القضاء يجد ان ليست هناك مسؤولية تضامنية بخصوص اللجان الإدارية، إلا ما كان مرتبطا بوقائع يسأل عنها اعضاء اللجنة جميعهم، اما في غير ذلك، فيمكن للإدارة ان تغاير في العقوبة عند المخالفة بين عضو معين في اللجنة وبين عضو آخر فيها، بحسبما يتحقق لها من الظروف والملابسات في كل حالة، وعلى ضوء تخصص كل عضو في اللجنة وخبرته[٣١].

ويترشح لنا من ذلك، ان كل موظف في تلك اللجان، يؤدي مهام ترتبط بوظيفته، وعليه الوفاء بتلك المهام، على وفق تخصصه وخبراته، بكل دقة وامانة، وفي حال انه لم يقم بذلك، نهضت بذلك مسؤوليته هو لوحده، من دون بقية الأعضاء في اللجنة، لان لكل واحد من الأعضاء مهمة غير مرتبطة بالتخصص الوظيفي لغيره، وان كان مجموعة ما يقوم به كل واحد منهم، يمثل جزء من عمل واحد.

واتساقا مع ما سبق نجد ان وزارة التخطيط ذهبت الى اشعار الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بالاعمام الآتي: استنادا إلى الصلاحيات المخولة لنا بناء على ما ورد في نصوص امر سلطة الائتلاف المؤقتة المنحلة رقم (٨٧) لسنة ٢٠٠٤، ونظرا لكثرة الاستفسارات حول مسؤولية لجان تحليل العطاءات عن الأخطاء الناشئة عن ممارسة مهامها، نود أن نبين أن تحميل عضو لجنة التحليل المسؤولية عن الاخطاء التي تخرج عن حدود إختصاصاته ابتداء، هو أمر يفتقر إلى العدالة، بالنظر لكون عمل تلك اللجان يعد ذا طبع تخصصي، مما يقتضي توافر الاختصاص المهني الدقيق، للحيلولة دون حصول الخطأ وسلامة إجراءات تحليل كل العطاءات من النواحي القانونية والمالية والفنية، وعليه فإن مسؤولية عضو لجنة التحليل تكون في حدود اختصاصه ومهام عمله، دون أن تمتد لتشمل جوانب اخرى خارجة عن حدود هذا الاختصاص، لان الذهاب إلى عكس ذلك سيؤدي إلى عزوف الكثير من العاملين في الوزارات عن قبول الإشتراك في عضوية تلك اللجان، تجنبا للمسؤولية المتعلقة ببعض الجوانب الفنية التي لا تمت إلى اختصاصاتهم بصلة[٣٢].

وعلى ذلك لا مسؤولية على الموظف الذي يشغل وظيفة ما، إن قام هو قام بعمل أو أدلى برأي في مسالة –ضمن اختصاصه الوظيفي–على قدر اجتهاده وما تحصل عليه من علم وخبرة، ولكنه يسأل إذا كان سيئ النية، أو إذا صدر رأيه عن جهل منه بالمبادئ المستقرة أو الأصول العلمية المسلم بها في اختصاصه الوظيفي[٣٣].

وما يمكن اضافته، إن كل خروج عن الواجبات الوظيفية او الاخلال بها، يثير المسؤولية الانضباطية للموظف، ومع ذلك فيجب في هذا الخروج او الاخلال ما يكشف عن ضعف اداء الموظف أو نزواته وعدم تبصره أو خطأه الجسيم، أو حين يستبين للإدارة إن الموظف لم يعمل لتحقيق المصلحة العامة، بل كان يعمل بوازع من عوامل شخصية، بقصد الإضرار أو لتحقيق منفعة شخصية[٣٤].

ثانيا–المسؤولية المشتركة لأعضاء اللجنة:

يمكن ان نرد الفكرة التي تقوم عليها المسؤولية المشتركة، على أساس ان عمل اللجنة يمثل وحدة واحدة، وان الخطأ في أي جانب من جوانب عملها يمكن ان ينصرف الى الجوانب الأخرى منه، ومن اجل ضبط هذه الفكرة وعرضها بصورة دقيقة، فسوف نقف في تحديد هذه المسؤولية عن المرتكزات الاتية:

أ– وحدة الوظيفة او العمل لأعضاء اللجنة:

ويحدث ذلك عندما يكون مضمون عمل اللجنة يقوم على جوانب فنية واحدة، كما في لجان التقدير (التثمين)، ولجان الكشف او المعاينة، ولجان تحليل العطاءات، او لجان استلام الاعمال او الخدمات او السلع تنفيذا لالتزامات تعاقدية، او من خلال لجان تنفيذ الاعمال او المشتريات. فالملاحظ ان الغالب في هذه اللجان ان يأتي تأليفها من مجموعة متقاربة من الوظائف او الجوانب الفنية.

وهذا ما يوحي لنا بمسؤولية الأعضاء جميعا، وعدم اقتصارها على موظف او موظفين بعينهم، بمعنى ان يجمعهم رابط عمل واحد، لا يستطيع أحدهم ان يدفع عنه المسؤولية، ليضعها في ذمة غيره من الموظفين، بمعنى اخر ان على جميع الموظفين التحقق من استيفاء جميع الشروط في العمل الذي يقومون به. فالمخالفة يسأل عنها جميع الأعضاء، باعتبارها خطأ ظاهرا لا يحتاج إلى خبرة متوافرة فقط في أحد الأعضاء دون غيره[٣٥].

وبناء على ذلك فان لجنة تحليل العطاءات تلتزم وفق القانون بان تسترشد بالأسعار السابقة وبأسعار السوق، فإن هي أهملت او اغفلت هذا الإجراء فان ما تتوصل اليه يكون مخالفا لأحكام القانون، ويشترك في هذه المخالفة اعضاء اللجنة جميعا بغير استثناء لأي عضو، ذلك لأن المشرع قد ألقى على عاتق اللجنة عبء القيام بهذا الإجراء، ولم يقصره على بعض الأعضاء فيها دون البعض الآخر[٣٦].

وتذهب المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها الى القول:" من المقرر في قضاء هذه المحكمة، أن مسؤولية أعضاء اللجان التي تشكل طبقاً للقوانين واللوائح، هي مسئولية فردية في الأساس، حيث يسأل كل عضو في اللجنة عن الإجراء الذى يخصه، بوصفه متخصصاً في جانب من جوانب عمل اللجنة، ولا تتحقق المسؤولية الجماعية لأعضاء اللجان، إلا في حال اشتراكهم في مباشرة عمل مادي بذات اللجنة كالمعاينة، ففي هذه الحالة إذا ثبتت مخالفة ما قاموا به للواقع فعلاً، تحققت مسؤوليتهم الجماعية، ولا يجوز لهم التذرع بعدم تخصصهم في أحد جوانب عمل اللجنة كجانب فني أو قانوني، حيث إن ما نسب إليهم يتفق مع ما كان واجباً عليهم إثباته بالطبيعة فعلا، خاصة إذا كان الأمر محل إبداء الرأي لا يحتاج إلى خبرة متخصصة ويتحقق بمجرد فحص الأوراق فحصا جيداً. ومن حيث إنه بتطبيق هذا الفهم على واقعات الحكم المطعون عليه، فإنه يبين من الأوراق أن هناك مخالفات شابت معاينة الطاعنين للمصنع محل الترخيص، وهى وإن كانت مخالفات بسيطة إلا أنه كان واجباً عدم التغاضي عنها والموافقة على الترخيص خاصة وأن المصنع داخل كتلة سكنية وكان واجباً التأكد من موافقة البيئة، غير أنهم قاموا بالموافقة المطلقة على الترخيص، من دون التأكد من مطابقة المصنع للشروط البيئية، التي كان يجب على مهندس البيئة إبداؤها فيها صراحة قبل قيامهم بالتوقيع الجماعي على الترخيص، الذي تم قبل تأكدهم كتابة من عدم تعارض موقع المصنع مع الاشتراطات البيئية، خاصة وأن هذه الاشتراطات واردة في الملف، وظهر افتقار المصنع لها من المعاينة الأولية، وبمجرد النظر فقط بما لا يستدعى خبرة خاصة، وعليه فإن مسئوليتهم تجاه منح الترخيص قائمة"[٣٧].

فعلى وفق هذه الصورة، تتحقق المسؤولية بشكل مشترك بين أعضاء اللجنة كلهم، او بين بعضهم، ويفترض ذلك ان كل منهم يعمد على عدم الالتزام بإداء اعمال وظيفته، او انهم ملزمون جميعا بالالتزام، وليس لأحدهم ان يدفع المسؤولية عن نفسه، ويلقيها على غيره من الأعضاء، لان عمل اللجنة ينحصر في مسألة واحد يشترك فيها الأعضاء جميعا، بصرف النظر عن طبيعة وظيفة كل واحد منهم او اختصاصه وخبراته، باعتبار تلك المسألة يقتضيها المنطق والتفكير السليم فحسب، من دون توافر صفات فنية معينة.

واتساقا مع ذلك، نجد ان المحكمة الإدارية العليا في مصر تذهب الى القول: " تلتزم لجنة التثمين بالاسترشاد بأثمان البيع السابقة وأسعار السوق وتكلفة الحصول على الأصناف من واقع الفواتير أو القيمة التقديرية، وان مخالفة هذا الالتزام يرتب مسؤولية جميع أعضاء اللجنة، حيث يشترك في هذه المخالفة جميع أعضائها بغير استثناء"[٣٨].

ومثال على ذلك لجان المزايدات، اذ ينص قانون بيع وايجار اموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣، تؤلف لجنة للتقدير من (٣) ثلاثة موظفين من ذوي الخبرة، على ان يرافق اللجنة في أداء عملها موظف من دائرة التسجيل العقاري وموظف حسابي من موظفي وزارة المالية، وللجنة الاستعانة بخبير مختص[٣٩]، وتتولى هذه اللجنة المنصوص عليها

بإجراء الكشف على المال غير المنقول من حيث تحديد رقمه وموقعه وجنسه ونوعه وحدوده واوصافه، مع بيان مشتملاته ومساحته، وتثبيت المنشآت او المحدثات او المزروعات او المغروسات التي فيه. ثم تقوم اللجنة بتقدير قيمة المال غير المنقول او تحديد بدل ايجاره، وتسترشد فتقديرها بالقيمة المقدرة للمال من قبل دائرة التسجيل العقاري، وكذلك قيمة العقارات المجاورة او المماثلة او بدلات بيعها او ايجارها السنوي الحقيقي او المقدر لأغراض الضريبة، وتتخذ قرارها بالاتفاق او بالأكثرية. وعلى اللجنة ان تنظم محضراً تدون فيه ما قامت به، على ان يوقع المحضر من اعضاء اللجنة وموظف التسجيل العقاري والخبراء ان وجدوا، ولا يعد هذا التقدير قطعياً الا بتصديقه من الوزير المختص او رئيس

الجهة غير المرتبطة بوزارة[٤٠]. ولا يرفع عن اللجنة المسؤولية الملقاة على عاتقها الا اذ ثبت انها قامت بواجبها على وفق ما رسمته القواعد القانونية.

ويرتبط بذلك مسألة تتعلق بمدى امكانية اثارة مسؤولية لجان البيع او التأجير، اذا رأت ان البدل المقدر وقت اجراء المزايدة يقل عن القيمة الحقيقية له؟، هنا تجيب المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها: "إذا ثبت لجهة الإدارة أن الثمن الذي رست به المزايدة يقل كثيرا عن القيمة السوقية حتى لو جاوز الثمن الذي حددته لجنة التثمين، فإن قرار إلغاء المزايدة يهدف الحصول علي ثمن أكبر يكون متفقا وأحكام القانون، وأساس ذلك: أن لجنة البت في المزاد وان كانت تنوب عن جهة الإدارة في إجراءات البيع، وكانت ملتزمة بان لا يقل السعر عن الذي حددته لجنة التثمين، إلا أن السعر الأخير قد يكون مناسبا وقد لا يكون كذلك – إذا كان البيع بالمزاد يهدف إلي الحصول على أعلى سعر مناسب لأسعار السوق، إلا أن أسعار السوق يترك تقديرها لسلطة التعاقد أخذا بظروف البيوع المماثلة، وهي ظروف لا تتوافر للجنة التثمين التي يكون تقديرها في وقت سابق على البيع، إذا قررت جهة الإدارة إلغاء المزايدة فإنه يتعين إصدار قرار الإلغاء في وقت مناسب"[٤١].

وعلى ذلك فان القضاء يجد ان المسؤولية التضامنية بخصوص اللجان الإدارية، تتحقق عندما تكون المخالفة مرتبطة بوقائع يسأل عنها اعضاء اللجنة جميعهم، بحيث لا يمكن مساءلة أحد أعضاء اللجنة دون غيره، لان كل واحد منهم عليه ان يحيط بظروف وملابسات حالة، وعلى ضوء تخصص كل عضو في اللجنة وخبرته، على ان لا يمنع ذلك التضامن من ان تقوم الإدارة بمغايرة العقوبات المفروضة على الأعضاء كل حسب تخصصه وخبرته[٤٢].

وقد أكد اتجاه المحكمة الإدارية العليا في مصر على ذلك، اذ ذهبت في حكم لها أيضا: " ومن حيث انه قد تحدد موعد لفض المظاريف والبت في العروض المقدمة، وحيث تبين أنه تقدمت اربعة عروض بعد انسحاب شركة منها عرض للجمعية التعاونية الانتاجية بمبلغ (٥٥٠٠٠) جنيها، وعرض للشركة المصرية للتجارة الدولية بمبلغ (٧٠٠٠٠) جنيها، وانه بعد فض المظاريف وقبل الترسية طلب مندوب الجمعية التعاونية الانتاجية زيادة السعر المقدم من الجمعية ليكون (٨٥٠٠٠) جنيها، إلا ان اللجنة لم تلتفت لهذا الطلب وارست البيع على الشركة المصرية للتجارة الدولية بمبلغ (٧٥٠٠٠) جنيها، باعتباره أعلى سعر، من دون اثبات طلب مندوب الجمعية في محضر اعمال اللجنة، وإن المخالفة الثابتة في حق اعضاء اللجنة تتمثل في عدم اثبات طلب مندوب الجمعية المذكورة بزيادة السعر إلى (٨٥٠٠٠) جنيها، لان واجب الامانة والدقة كان يقتضى ويفرض على اللجنة ضرورة ذكر ذلك البيان في محضر الجلسة، حتى يكون العرض أمينا وكاملا على رئيس مجلس إدارة الشركة، باعتباره السلطة المختصة باعتماد البت أو تحويل المزايدة إلى ممارسة، أو في الاقل ارجاء البت وعرض الامر على رئيس مجلس الإدارة مما يوجب مساءلتهم تأديبيا، وهذا الذى انتهت إليه المحكمة صحيحا ولا مطعن عليه وحاز الحجية في خصوصية هذه الواقعة، بما لا تجوز المجادلة في صحته أو اعادة بحثه مرة أخرى في خصوصية عمل اللجنة المذكورة، واضافة إلى ذلك وفي خصوصية مسؤولية الطاعن فإن الثابت مما قرره رئيس اللجنة المذكورة السيد /..... الكيميائي بالشركة انه استفسر من الطاعن عن مدى جواز تحويل المزايدة بمظاريف إلى ممارسة فإجابه بالنفي، وأن ذلك تم عقب فتح المظاريف وقبل الترسية، وانه لم يتم إثبات طلب مندوب الجمعية في محضر اعمال اللجنة، وكذلك ما قرره مدير عام المشتريات وعضو اللجنة، من أنه أثناء فتح المظاريف طلب مندوب الجمعية زيادة سعر شراء الخط إلى ٨٥ الف جنيه إلا أن اعضاء اللجنة اتفقوا فيما بينهم على عدم التعويل على هذا الطلب أو أثباته في محضر اعمال اللجنة بدعوى ان قرار تشكيل اللجنة لم ينص على تحويل المزايدة بمظاريف مغلقة إلى ممارسة ، الامر الذى يستشف منه أن مسلك اعضاء اللجنة ومن بينهم الطاعن وهو العضو القانوني كان محل نظر، وقد خلطوا بين ما هو رأى لهم يحتمل الصواب والخطأ وبين اثبات واقعة معينة حدثت أثناء اعمال اللجنة، كان يتعين عليهم تضمينها في المحضر، حتى تكون السلطة المختصة بالاعتماد على بينة من حقيقة الامر، خاصة وأن هذه الواقعة تشكل مصلحة مالية للشركة كان يتعين على أعضاء اللجنة وضعها في أسس مراتب الاعتبار، الامر الذى يكون معه ما اتاه الطاعن في هذا الشأن محل مساءلة مشددة بحسبانه العضو القانوني المسئول عن سلامة الإجراءات التي تتخذها اللجنة، وأول هذه الإجراءات يتمثل في تضمين محضرها كافة الوقائع والاحداث التي تعرض عليها وان يكون ذلك المحضر مطابقا لواقع وحقيقة تلك الأحداث التي تمت امام اللجنة[٤٣].

وعلى ذلك فيمكن القول باستقرار القضاء على عدم تطبيق مبدأ المسؤولية التضامنية، بإطلاق على مسؤولية أعضاء اللجان عن كل مخالفة، وانما يسأل عن الوقائع المتعين معرفتها وادراكها من قبل اعضاء اللجنة كافة، بوصف هذه الوقائع من الأمور المتاحة للجميع، وعند ذلك يسأل أعضاء اللجنة بصورة مجتمعة عن هذه الواقعة.

ب- الاشتراك في المخالفة بين أعضاء اللجنة:

وقد يساهم في وجود المخالفة الانضباطية، سلوك مخالف أيضا من الأعضاء الاخرين، وهو ما يمكن ان نسميه المساهمة في المخالفة الانضباطية، مع قيام شروطها، بوحدة المخالفة وتعدد المساهمين بارتكابها. وسواء تحققت من خلال التحريض او الاتفاق او المساهمة[٤٤].

فتكون هناك ارادة آثمة لكل موظف تهدف الى ارتكاب فعل مخالف، وقد يحصل بينهم الاشتراك بعلم منهم، او من دون علم، فالموظف العام يرتكب فعلا ما، مع توافر قصد التداخل في المخالفة، بمعنى ان كل موظف يجب ان يشمل علمه وارادته ماديات المخالفة، أي ينصرف علمه الى فعله وافعال الموظفين الاخرين، فهو يريد تلك الأفعال ويريد النتيجة، فيعد هذا التداخل شرطا لمسؤولية أحد الموظفين عن المخالفة التي تحدث بفعل غيره من المساهمين[٤٥]. كما يحدث الاشتراك أيضا من خلال التحريض او الاتفاق او المساعدة على ارتكاب المخالفة.

فالموظف في اللجنة او بعض الأعضاء فيها، قد يقدمون على عمل من اعمالها، ومن الممكن ان يستفيد منها بقية الأعضاء في ارتكاب مخالفة، فتكون المخالفة قد وقعت بالمساهمة بصورة اصلية، وبخلافه يسأل كل موظف ان فعله، او قد يوحي بعضهم الى البعض الاخر ارتكاب المخالفة او يتفقون في الشأن، او يتم تقديم المساعدة.

والحديث السابق يثير فالنفس مسألة علم الموظف بوجود مخالفة من غيره، وسكوته بزعم ان العمل لا يقع من الناحية الفنية ضمن اختصاصه، فهل يعد هذا السكوت مرتبا لمسؤوليته؟، في الحقيقة ان الموظف وفق القواعد التي تضبط اداءه لوظيفته، فهو ملتزم قانونا بالامتناع عن استغلال الوظيفة العامة من اجل تحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره[٤٦]، كما انه يلتزم ابلاغ الجهات المخصصة بأية حالة من الفساد عند العلم بها، إضافة الى التزامه بأداء واجبات الوظيفة بكل امانة ونزاهة ومهنية واخلاص وحيادية وحرص على المصلحة العامة[٤٧]. فالموظف ملزم قانونا بان لا يؤتي عملا يمثل مخالفة لواجباته، وليس له ان يعرض جانبا عن مخالفة ارتكبها الغير، لأنه بذلك يخالف التزاما قانونيا، غير انه هنا يرتكب مخالفة مستقلة عن المخالفة التي ارتكبها غيره.

وفي هذا السياق يجب على الموظف ان يعرض رأيه في محضر اللجنة، ويتم هذا من خلال ما يعرف بفكرة (التحفظ)، وهو في نظرنا بمثابة إجراء قانوني واداري، يلجأ اليه أحد أعضاء اللجنة، وذلك عندما لا يتوافق رأيه مع رأي باقي الأعضاء، أو لا يتفق مع اللجنة فيما توصلت اليه من استنتاجات، او يكون له تصور معين في التوصيات التي انتهت اليها اللجنة. ويجري ذلك كله بشرح الموظف وجهة نظره على ما جرى عليه عمل اللجنة، وبيان أسباب التحفظ، ومن ثم يترك للرئيس الإداري ان يفصل في المسألة، اذ من خلال ذلك يرفع الموظف عن عاتقه أي ملاحقة مستقبلا، لأنه قد اوفى بالتزامه الوظيفي.

بقيَ لنا ونحن في خاتمة البحث ان نشير الى ان تحديد إطار مسؤولية الموظفين الأعضاء في هذه اللجان يقع في صور هذه المسؤولية في المجال الانضباطي الذي يوقع على الموظف عقوبات إدارية انضباطية، ويرتب مسؤولية جزائية أيضا، ان كان الفعل المرتكب يشكل مخالفة لأحكام لالتزاماته الوظيفية ومخالف لنص في قانون العقوبات، وهو ما يمثل مخالفة انضباطية وجريمة جنائية في الوقت نفسه.

كما قد ترتب المخالفة هنا مسؤولية مدنية، وذلك عندما تلحق المخالفة المرتبكة إصرار مالية بمصالح المرفق العام، فيتم جبر الضرر من خلال تضمين الموظف المخالف تلك الاضرار التي تكبدتها الخزينة العامة. ومناط قيام هذه المسؤولية بصورة خاصة التمييز بين الخطأ الشخصي وبين الخطأ المرفقي، فكما هو معلوم ان الموظف لا يسأل مدنيا الا عن الخطأ الشخصي، وهو ما تشير اليه تشريعات بعض الدول بصورة صريحة[٤٨]، وهو مبدأ استقر في القضاء الإداري، ومن ذلك ما استقرت عليه احكام المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن: "تلتزم لجنة البت في العطاءات بالاسترشاد بالأسعار السابقة وبأسعار السوق، فإن هي أغفلت هذا الإجراء كانت قراراتها مخالفة لأحكام القانون، ويشارك في هذه المخالفة جميع اعضاء اللجنة بغير أي استثناء، لأن المشرع قد ألقى عبء هذا الإجراء على اللجنة ولم يقصره على بعض أعضائها دون البعض الآخر. ومن حيث انه وإن كان الأمر كذلك بالنسبة للمسئولية الإدارية، إلا أن المسئولية المدنية تقيد بقيد آخر أوردته المادة (٥٨) من قانون نظام العاملين المدنيين رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ هو ان العامل لا يسأل مدنيا إلا عن الخطأ الشخصي. ومن حيث ان الخطأ يعتبر شخصيا إذا كان العمل الضار مصطبغا بطابع شخصي، أما إذا كان العمل الضار غير مصطبغ بطابع شخصي، وينم عن موظف معرض للخطأ والصواب، فإن الخطأ في هذه الحالة يكون مصلحيا، ومتى كان يبين من استظهار وقائع الموضوع، أنه وأن كان هناك خطأ من جانب اعضاء اللجنة من أساتذة الكلية، إلا إن هذا الخطأ لا يرقى إلى مرتبة الخطأ الشخصي، بل هو خطأ مصلحي، إذ لم يثبت من الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومن التحقيق الذى أجرته النيابة الإدارية، أن أحدا منهم قصد الأضرار أو تغيا منفعة ذاتية لنفسه او لغيرهن بل ثبت أن خطأهم إنما هو خطأ عامل معرض الخطأ والصواب. ومن ثم فإن تبعة هذا الخطأ المدنية لا تقع عليهم ولا يسألون عنه من مالهم الخاص"[٤٩].

وهذا أيضا من انتهى اليه رأى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري: "إلى أن خطأ أعضاء لجنة البت في العطاءات بكلية الهندسة بجامعة عين شمس فى عدم الاسترشاد بالأسعار التي تم التعامل بها قبل ذلك او بأسعار السوق هو خطأ مرفقي لا يسألون عنه مدنيا"[٥٠].

ونكتفي بالقول أخيرا ان فيصل التفرقة بين ما يعرف بالخطأ الشخصي وبين ما يعرف بالخطأ المصلحي مناطه البحث في نية الموظف، فإذا كان يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة أو من اجل تحقيق أحد الأهداف التي يعقد الى الإدارة تحقيقها وتدخل في وظيفتها الإدارية، فإن الخطأ الذي يقع من الموظف يندمج في أعمال الوظيفة، فلا يمكن من بعد فصله عنها، ويعد تبعا لذلك من الأخطاء التي تنسب إلى المرفق العام نفسه، فيكون خطأ الموظف هنا خطأ مرفقياً، اما إذا تبين لنا أن الموظف لم يعمل لتحقيق المصلحة العامة، أو انه كان مدفوعاً بعوامل شخصية، أو كان خطأه جسيماً، وان لم يصل الخطأ إلى حد ارتكاب جريمة نص عليها في قانون العقوبات، فإن الخطأ في هذه الحالة يعد خطأ شخصياً، ومن ثم يسأل الموظف عن هذا الخطأ في ماله الخاص[٥١].

الخاتمة

في نهاية البحث، نجد ان من الواجب علينا ان نضع في خاتمته مجموعة من النتائج، والتي ترسخت لنا عبر صفحات البحث، مع بعض التوصيات التي يمكن ان تجد طريقها لذوي الشأن.

أولا–النتائج:

١- الأصل في المخالفات التي تقع من أعضاء اللجان الإدارية ان تكون شخصية، لا تمتد الى غير الموظف المخالف، لان كل عضو يمثل تخصص معين، وهو يكون مسؤولا عن عمل اللجنة بحدود تخصصه. ومن الضرورة التفريد العقابي في المخالفة الانضباطية.

٢- ان من الصعوبة في بعض الأحيان تحديد إطار مسؤولية كل عضو، وذلك ان بعض اعمال هذه اللجان تتداخل فيها الاختصاصات.

٣- ان العضوية في اللجان لا تصح وحدها لإقامة المسؤولية على الأعضاء جميعا، بل ان ذلك يحتاج الى المشاركة الإرادية للأعضاء في المخالفة، او خطأ يتجه نحوها، ويتمثل ذلك بما مدون في محاضر هذه اللجان والتوقيع عليها.

٤- ان المخالفات في نطاق عمل اللجان الإدارية يمكن ان تتحقق في مجموعة من الصور، منها ما يكون عبر مخالفة الإجراءات الخاصة بعملها، وإساءة استخدام الاختصاصات، والتستر على المخالفات. ولا عبرة للجهل بالقانون او عدم الإحاطة بعمل الموظف لوظيفته، او كثرة وازدحام العمل او السهو، لرفع المسؤولية عن الموظف، لأنها لا تعد اعذار مانعة لقيامها.

٥- ان على العضو في اللجنة أداء واجباتها فيها بكل امانة وإخلاص، وان يعلم ان مسؤوليته لا تقف عند حدود الاعمال المتعلقة بتخصصه، بل هو مسؤول أيضا حتى عن تلك التي تقع خارج هذا التخصص، ان كان على معرفة بوجه المخالفة، او انه لم يبذل الجهد الكافي للإحاطة بمخالفات بقية الأعضاء.

٦- في حال علم أحد الأعضاء بوجود مخالفة فعليه ان يعلم بقية الأعضاء، وفي حال تمسكهم بها، فله ان يتحفظ على توقيع محضر اللجنة، وان يتثبت ملاحظته عن المخالفة، من اجل ان يدفع عنه المسؤولية القانونية.

٧- ان التشريعات ذات العلاقة لم تشر الى المسؤولية لأعضاء اللجنة عن المخالفات التي تقع ضمن عملها، الا ان القضاء قد رسخ هذه المسؤولية وقواعدها، كما ان هذه التشريعات لم تضع قواعد خاصة بمحاضر اللجان الإدارية وكيفية اعدادها وصياغة فقراتها، إضافة الى عدم توثيقها بصورة جديرة بذلك، مما يصعب الرجوع اليها عند الحاجة لها.

ثانيا-التوصيات:

١- من الضرورة ان يقوم المشرع بوضع قواعد تخص مسؤولية الموظف عن اعمال اللجان الإدارية، وتحديدها بصورة دقيقة، ومنعا من افلات بعض الأعضاء من العقاب لأسباب واهية، إضافة الى ذلك، وضع قواعد تخص عمل هذه اللجان وإجراءات اعمالها وطريقة اجراء المناقشات والمداولات فيها واتخاذ قراراتها، وتوثيق محاضرها بصورة الكترونية، بما يسهل الرجوع اليها، والاطلاع على مراحل عمل اللجنة، ومعرفة مواطن الخلل والزلل فيها، بما يضمن تحديدا سليما ودقيقا لمسؤولية كل عضو في اللجنة.

٢- اشراك الموظفين ذوي الشأن في دورات تأهيلية، يتم من خلالها احاطتهم بأحكام القانون الإداري وقواعد السلوك الوظيفي، بما ذلك قواعد عمل كل لجنة، وما يجب على الأعضاء فيها الالتزام به، وبيان حدود المسؤولية الملقاة عليهم، سواء بصورة منفردة او جماعية.

٣- وضع قواعد تمنع من وجود تضارب المصالح في اعمال اللجان الإدارية، واعتماد ذلك مبدأ ملزما في تأليف هذه اللجان، بما في ذلك من سبق له ان أبدى رأيا سابقا في المسائل ذات العلاقة بعمل تلك اللجان، ومعاقبة كل موظف مشمول بذلك ولم يبدِ ملاحظة عن ذلك عند تكلفه بعمل ضمن هذه اللجان، بما يضمن تنحيا وجوبيا عن اللجنة، لضمان نزاهة وشفافية العمل الإداري.

المصادر

١. د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ١٩٩٧.
٢. د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥.
٣. د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٦.
٤. د. علي محمد بدير واخرون، مبادئ في القانون الإداري، دار العاتك، بغداد، ٢٠١١.
٥. د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢.
٦. د. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠.
٧. المستشار عليوة مصطفى فتح الباب، الموسوعة العملية في المناقصات والمزايدات، مكتبة كوميت، القاهرة، ١٩٩٩.

---

[١] قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٣٧٥/انضباط/تمييزية/٢٠١٠ في ٢٠١٠/٨/١٩)، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، ص ٣٧٩.

[٢] جدير بالإلماع ان المشرع العراقي قد خلط بين مفهوم الترفيع ومفهوم الترقية فيشير في بعض التشريعات الى لفظ الترقية للدلالة على مفهوم الترفيع، على الرغم من ان للترقية مفهوما مختلفا. ومثال ذلك نلحظ أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٨٥) لسنة ١٩٦٩ نص على: "ترفيع كافة مستحقي الترقية من منتسبي الجامعات من أعضاء الهيئة التدريسية بموجب شروط الترقية في الجامعات". ويحاول اتجاه فقي الى إيجاد تمييز بين مصطلح الترفيع وبين مصطلح الترقية، اذ ان الترفيع لديهم يقوم على أساسه على الزيادة في الراتب من دون أن يرافق ذلك بالضرورة تغييرا في العنوان الوظيفي المسند الى الموظف العام، في حين ان الترقية تعني لهم ان يتم إسناد وظيفة أعلى قد لا تؤدي بالضرورة الى تغيير العنوان الوظيفي المسندة للموظف العام، أما الترقية فهي تعني إسناد وظيفة أعلى -بالضرورة-من الوظيفة التي كان يشغلها الموظف في التدرج الهرمي للسلم الوظيفي، ويرافق هذا الامر زيادة في الراتب. ينظر: د. علي محمد بدير واخرون، مبادئ في القانون الإداري، دار العاتك، بغداد، ٢٠١١، ص ٣٣٧-٣٣٨.

ونجد ان هذا الاتجاه هو الأقرب في توضيح جانبا مهما من الفرق بين المصطلحين، لان قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وقانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ قد تضمنا تدرجين للموظف العام الاول هو تدرج وظيفي، اما الثاني فهو تدرج مالي.

ولكن المسألة قد تبدو على غير ذلك، بعد صدور الامر رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ الخاص بإصلاح نظام الرواتب لموظفي الدولة، حيث ان من اهم ما جاء في هذا الامر انه ربط الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي والراتب برابط واحد، واي تغيير في أحدها يحدث تغييرا في الاخرين، وهذا ما جاء أيضا في قرار مجلس الدولة العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٦: " ان جدول الرواتب الملحق بأمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ ألغي سلم الدرجات المالية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية. وحيث ان جدول الوظائف المذكور آنفاً اعتمد العنوان الوظيفي الذي

كان يشغله الموظف في شهر كانون الاول ٢٠٠٣، كأساس لتحديد الدرجة والراتب اللذين يستحقهما الموظف ولا علاقة لذلك بالدرجة المالية التي كان راتبه يقع فيها".

[٣] المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨

[٤] المادة (٢٣) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.

[٥] الغي بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٦) لسنة ١٩٧٩.

[٦] البند (أولا/٣/أ) من تعليمات عدد (١١٩) لسنة ١٩٧٩.

[٧] عدلت المادة (٧) بموجب قانون رقم (١٠٣) لسنة ٢٠١٢ (قانون التعديل الاول لقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨.

[٨] سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥، ص٤١٨.

[٩] هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية عليها، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص٥٤.

[١٠] سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص٤١٩.

[١١] د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٦، ص١١.

[١٢] المادة (١١/أولا/أ) من التعليمات. ونرى ان التعليمات السابقة كانت أكثر تحديدا لتأليف أعضاء هذه اللجان، حيث نصت على تضم اللجنة في عضويتها ممثلين عن الدوائر القانونية والمالية وتشكيلات العقود في جهة التعاقد، فضلاً عن موظف فني مختص. يراجع المادة (٦/أولا/أ) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ الملغاة.

[١٣] المادة (١٢) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (١) لسنة ٢٠٢٥.

[١٤] د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ١٩٩٧، ص٢٤٠.

[١٥] المادة (١١/أولا/ب) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (١) لسنة ٢٠٢٥. وكانت التعليمات السابقة تشير بإضافة أعضاء فنين مختصين بما فيهم مالي وقانوني. يراجع المادة (٦/أولا/ب) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (٢) لسنة ٢٠١٤ الملغاة.

[١٦] المادة (١٣) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (١) لسنة ٢٠٢٥.

[١٧] المادة (١) من تعليمات تنفيذ الاعمال بإسلوب التنفيذ امانة رقم (١) لسنة ٢٠١٨.

[١٨] المادة (٢) من تعليمات تنفيذ الاعمال بإسلوب التنفيذ امانة رقم (١) لسنة ٢٠١٨.

[١٩] للتفصيل يراجع: المادة (٤) من تعليمات تنفيذ الاعمال بإسلوب التنفيذ امانة رقم (١) لسنة ٢٠١٨.

[٢٠] المادة (٧/أولا) من تعليمات تسهيل تنفيذ الموازنة العامة الاتحادية للأعوام (٢٠٢٣-٢٠٢٥). وتنص هذه المادة على ان يكون الشراء عن طريق لجنة المشتريات على ان تقدم (٣) ثلاثة عروض في الاقل لاختيار افضلها من حيث الجودة والمواصفات النوعية المعتمدة عندما تكون القيمة عشرة ملايين دينار ولغاية مائة مليون دينار، على ان يكون احد هذه العروض من القطاع العام المدرج في دليل المنتجات المحلية وثانيهما من جهات القطاع الخاص المدرجة في الدليل انف الذكر وثالثهما من الاسواق المحلية وفي حالة عدم وجود شركة محلية منتجة للمادة المطلوب شرائها ضمن الدليل انف الذكر يجوز تقديم جميع العروض من الاسواق المحلية، ويتم الاختيار وفق اقل الاسعار للعروض المستوفية لشروط الجودة والمواصفات النوعية، فاذا ما حصل تساوي في المبالغ يتم حسمه بتفضيل المنتج الوطني العام ومن ثم الخاص.

[٢١] المادة (٧/ثالثا) من تعليمات تسهيل تنفيذ الموازنة العامة الاتحادية للأعوام (٢٠٢٣-٢٠٢٥).

[٢٢] تنص المادة (١٢/ثامنا) من قانون بيع وايجار أموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣ على: "تجري المزايدة علناً ولا تفتح بأقل من (٧٠%) سبعين من المئة من القيمة المقدرة، ثم تقرر لجنة البيع أو الايجار الاحالة على المزايد الاخير، ويعد العرض الذي لا يزاد عليه خلال (٥) خمس دقائق نهاية للمزايدة".

[٢٣] المادة (٧) من قانون بيع وايجار أموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣.

[٢٤] المادة (٩) من قانون بيع وايجار أموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣.

[٢٥] وفي هذا الشأن تذهب المحكمة الإدارية العليا في مصر الى القول: "القاعدة المنصوص عليها في القانون المدني بأن التعاقد في المزايدات يتم برسو المزاد، وهذه القاعدة وضعت لتعالج حالة خاصة من حالات القبول في مجالات القانون الخاص، وان الامر يختلف في نطاق المزايدات الحكومي، فهناك إجراءات تتولاها ثلاث جهات هي: لجنة فتح المظاريف ولجنة البت وجهة التعاقد، وان قرار لجنة البت بتحديد من يجب التعاقد معه باعتباره صاحب أعلى عطاء في المزايدة، ليس هو الخطوة الأخيرة في التعاقد، ولا يعدو أن يكون سوى إجراءً تمهيديًا، ضمن العملية المركبة

للعقد الإداري، ويأتي بعد ذلك دور الجهة الإدارية المختصة بإبرام العقد، فقرار لجنة البت ليس هو القبول الذي يتم به العقد، بل ان تصديق الجهة الإدارية وإخطارها هو القبول، وهو وحده الذي تترتب عليه الآثار القانونية ويتم به التعاقد. ينظر قرارها بالطعن رقم (١٦٦٨) لسنة ٣٣ق.ع، جلسة ١٩٩٤/١/٤.

[٢٦] ينظر: قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (١٢١٧٠٤) و(١١٨٦٤) لسنة (٤٧) ق.ع، جلسة ٢٠٠٨/١/١٩.

[٢٧] ينظر: قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (٦٩٩١) لسنة (٤٤) ق.ع، جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٠.

[٢٨] ينظر: د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات (القسم العام)، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢، ص٣٦٩.

[٢٩] ينظر: المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

[٣٠] قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (٦٥٥٥) لسنة (٤٢) ق.ع، جلسة ١٩٩٨/٩/٢٦. وقرارها في الطعن رقم (٨٦٣١) لسنة (٤٥) ق.ع والطعون (٣٨١ و٣٨٢ و٤٥٢) لسنة ٤٦ ق.ع، جلسة ٢٠٠١/١/١٣.

[٣١] قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (١٩٠٢) لسنة ٤٢ق.ع، جلسة ٢٠٠١/٤/٧.

[٣٢] اعمام وزارة التخطيط ذي العدد (١١٨٩٥) في ٢٠١٧/٦/٤.

[٣٣] حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعنين رقم (٦٤٧٧ و١١٥) لسنة (٤٢) ق.ع، جلسة ٢٠٠٠/١١/٢٥.

[٣٤] حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (١٠٨٢) لسنة (٤٣) ق.ع، جلسة ٢٠٠٠/١١/٥.

[٣٥] قرار المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم (٤١٨٢) لسنة ٣٧ ق.ع، جلسة ١٩٩٥/٦/١٠.

[٣٦] فتوى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري، رقم (٧٨٤) ١٩٦٧/٦/٢٦ – جلسة ١٩٦٧/٦/١٤ السنة ٢١.

[٣٧] حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم (٥١٩١) لسنة (٤٨) ق.ع، جلسة ٢٠٠٧/٣/٢٤.

[٣٨] حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم (١٧٠٥) لسنة (٣٦) ق.ع، جلسة ١٩٩٢/٥/٣٠.

[٣٩] المادة (٧) من قانون بيع وايجار أموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣.

[٤٠] المادة (٨) من قانون بيع وايجار أموال الدولة رقم (٢١) لسنة ٢٠١٣.

[٤١] قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعنين طعن رقم (١٢٦٦ و١٢٦٨) لسنة (٣٣) ق.ع، جلسة ١٩٩٦/١١/٢٦.

[٤٢] قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (١٩٠٢) لسنة ٤٢ق.ع، جلسة ٢٠٠١/٤/٧.

[٤٣] حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم (٦٩٤٧) لسنة ٤٤ ق.ع، جلسة ٢٠٠١/٩/٦.

[٤٤] ينظر في هذا الشأن: د. فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، مصدر سابق، ص٢٢٨ وما بعدها.

[٤٥] ينظر في هذا الشأن: د. فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، مصدر سابق، ص٢٤٢ وما بعدها.

[٤٦] المادة (٤/تاسعا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.

[٤٧] البند (أولا) من لائحة السلوك الوظيفي لسنة ٢٠١٦.

[٤٨] كما جاء في المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وهذا المبدأ ترسخ في قوانين العاملين بالخدمة المدنية في مصر، قبل صدور القانون الحالي انفا.

[٤٩] المستشار عليوة مصطفى فتح الباب، الموسوعة العملية فى المناقصات والمزايدات، مكتبة كوميت، القاهرة، ١٩٩٩، ص٧٦٤.

[٥٠] فتوى الجمعية العمومية رقم (٧٨٤)، جلسة ١٩٦٧/٦/١٤.

[٥١] ينظر في ذلك قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (٦٣٨) لسنة ٢٩ ق.ع، جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٦.