

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم التبليغ:	١٢٩٧
بتاريخ:	٢٠٢٠/٧/٨

ملف رقم: ٢٠١٩/٤/٨٦

مجلس الدولة
مجلس الدولة
مجلس الدولة



جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

السيد الأستاذ المستشار/ رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات

حياة طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٥/١٣٠) المؤرخ ٢٧/٨/٢٠١٩م، الموجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة، بشأن الإفادة بالرأي القانوني في بعض الملاحظات التي شابت عملية تسوية الحالات الوظيفية لبعض العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات الحاصلين على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة. وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات أصدر القرار رقم (٣٤٥٧) لسنة ٢٠١٤م بتسوية الحالة الوظيفية لبعض العاملين بالجهاز الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة بإعادة تعيينهم على الفئة الوظيفية السادسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية، وذلك وفقاً للقواعد والضوابط التي سبق وضعها من قبل مكتب الجهاز بتاريخ ٣١/٣/٢٠١٤م إعمالاً لنص المادة (٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩م بشأن لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات، ونظراً للعديد من التظلمات التي قُدمت للجهاز بشأن هذه التسويات الوظيفية، فقد تم تشكيل لجنة بموجب القرار رقم (٢١٣) لسنة ٢٠١٧م لفحص هذا الموضوع برؤيته، وقد تبين للجنة أن هذه التسويات الوظيفية والتدرج الوظيفي للعاملين قد تم بالنظر إلى ذات تواريخ ترقية بعض العاملين السابق تسوية حالاتهم الوظيفية بإعادة تعيينهم لحصولهم على مؤهل أعلى بموجب القرار رقم (٧٠٣) لسنة ١٩٩٩م المؤرخ ٢٦/٤/١٩٩٩م، وهو ما اتضح معه أنه تم إجراء تدرج وظيفي للعاملين المُعاد تعيينهم بموجب القرار رقم (٣٤٥٧) لسنة ٢٠١٤م بتربيتهم إلى الفئات الأعلى بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية دون قضاء مدد فعلية بتلك المجموعة بالمؤهل الأعلى، فقد تم ترقيتهم ترقيات افتراضية، فضلاً عن أن الترقية ابتداءً من الفئة الوظيفية الثانية تتم بالاختيار، وهو ما يقتضى أن يكون العامل قائماً بالعمل فعلياً وليس افتراضياً، كما أن هذا القرار تضمن أثرًا رجعيًا بإرجاع أقدمية العاملين الصادر



٢٠٢٠

تابع الفتوى ملف رقم: ٢٠١٩/٤/٨٦

(٢)

بشأنهم إلى ١٧ و ١٩٩٩/٦/١٨م، وهو ما ينطوي على مخالفة قواعد الاختصاص، وفي ضوء ذلك فقد تبين للجهاز أن القواعد التي وضعها مكتب الجهاز بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١م قد جاءت مخالفة للقواعد القانونية العامة المستقرة بشأن النظام الموضوعي للوظيفة العامة، وما استقرت عليه أحكام المحكمة الدستورية العليا والمحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن، وهو ما يترتب عليه انعدام القرار رقم (٣٤٥٧) لسنة ٢٠١٤م سالف الذكر، ونظرًا إلى أن الموضوع يمس عددًا كبيرًا من العاملين بالجهاز، فقد طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٣٠ من مايو عام ٢٠٢٠م الموافق ٧ من شوال عام ١٤٤١هـ؛ فتبين لها أن المادة (١) من القانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٨٨م بشأن قانون الجهاز المركزي للمحاسبات- المعدل بالقانون رقم ١٥٧ لسنة ١٩٩٨- تنص على أن: "الجهاز المركزي للمحاسبات هيئة مستقلة ذات شخصية اعتبارية عامة تتبع رئيس الجمهورية..."، وأن المادة (١٩) منه تنص على أنه: "يشكل الجهاز من رئيس ونائين ووكلاء للجهاز وأعضاء فنيين، ويضع مكتب الجهاز الهيكل التنظيمي للجهاز، ويحدد وحداته الرئيسية والمساعدة، ويصدر بهذا الهيكل قرار من رئيس الجهاز"، وأن المادة (٢٤) منه تنص على أنه: "يشكل مكتب الجهاز من رئيس الجهاز ونائيه وأقدم الوكلاء..."، ويمارس المكتب الاختصاصات المقررة له في هذا القانون وفي لائحة العاملين بالجهاز"، وأن المادة (٢٩) منه تنص على أنه: "تُنظّم شؤون العاملين بالجهاز لائحة خاصة تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح رئيس الجهاز، وتتضمن قواعد منح المرتبات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تقرر على خزانه الدولة، وجميع القواعد المتعلقة بشؤونهم...".

وتبين لها كذلك أن المادة الأولى من مواد إصدار قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦ لسنة ١٩٩٩م بشأن لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات تنص على أن: "تسرى على العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات أحكام لائحة العاملين المرفقة"، وأن المادة الثانية منها تنص على أنه: "تُطبق الأحكام العامة المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنه نص خاص باللائحة المرفقة أو بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٨٨ المشار إليه"، وأن المادة (١) من اللائحة المشار إليها تنص على أنه: "يضع مكتب الجهاز أحكام ترتيب وتوصيف وتقييم الوظائف وقواعد إعادة التقييم"، وأن المادة (٢) منها تنص على أنه: "يضع مكتب الجهاز جدولًا للوظائف وترتيبها في الفئات الوظيفية المبينة بالجدول الملحق بهذه اللائحة، كما يجوز إعادة تقييم وترتيب تلك الوظائف..."، وأن الفقرة الأخيرة من (٥) منها تنص على أنه: "...كما يجوز لرئيس الجهاز تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في إحدى الوظائف التي تتناسب مع المؤهل الذي حصل عليه،



٢٠١٩

تابع الفتوى ملف رقم: ٢٠١٩/٤/٨٦

(٣)

وذلك طبقاً للضوابط والقواعد التي يضعها مكتب الجهاز"، وأن المادة (١٣) منها تنص على أنه: "مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقي إليها والمدد المحددة بالجدول الملحق بهذه اللائحة، يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية عن الفئة الوظيفية التي تسبقها مباشرة..."، وأن المادة (١٤) منها تنص على أن: "تكون الترقية من أدنى الفئات حتى وظائف الفئة الثالثة بالأقدمية. أما الترقيات إلى الوظائف الأعلى فكلها بالاختيار للكفاية والخبرة والصلاحية. ويضع مكتب الجهاز الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بالاختيار حسب طبيعة الوظائف المرقي إليها..."، وأن المادة (١٧) منها تنص على أن: "تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين، وتعتبر نافذة من تاريخ صدور هذا القرار...".

كما تبين للجمعية العمومية أنه بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١م، وافق مكتب الجهاز المركزي للمحاسبات بجلسته رقم (٦) لسنة ٢٠١٤م على تفعيل الكادر التخصصي على العاملين الحاصلين على مؤهل عالٍ أثناء الخدمة منذ عام ١٩٩٦م حتى عام ٢٠١٣م ولم يتم تسوية حالاتهم بالمؤهل الأعلى، وذلك وفقاً للضوابط الآتية: (١)- بالنسبة للعاملين الحاصلين على المؤهل العالي قبل انتهاء العمل بلائحة العاملين بالجهاز السابقة والقواعد التي كانت سارية في ظلها، ولم يتم تسوية حالتهم، تطبق عليهم إحدى القواعد التالية، وفقاً لاختيار كل منهم: (أ)-... (ب)-... (ج)- تسوية حالته بإعادة تعيينه بالمؤهل العالي في الفئة السادسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية اعتباراً من ١٩٩٩/٦/١٧م "اليوم السابق على إنهاء العمل بلائحة العاملين السابقة". (٢)- بالنسبة للعاملين الحاصلين على المؤهل العالي أثناء الخدمة بعد ١٩٩٩/٦/١٨م "تاريخ العمل بلائحة الجهاز الجديدة" وحتى عام ٢٠١٣م، ولم يتم تسوية حالتهم، تطبق في شأنهم إحدى القواعد التالية، وفقاً لاختيار كل منهم: (أ)-... (ب)-... (ج)- تسوية حالته بإعادة تعيينه بالمؤهل العالي في الفئة السادسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية اعتباراً تاريخ الحصول على المؤهل العالي، وتُحسب له نصف المدة التي قُضيت بالعمل الكتابي في أقدمية الفئة المعينين عليها بعد أقصى خمس سنوات بشرط ألا تتجاوز هذه الأقدمية تاريخ العمل باللائحة في ١٩٩٩/٦/١٨م. (٣)- تُرتب أقدمية العاملين الذين تسوى حالاتهم داخل كل فئة فيما بينهم، بحيث يُفضل في الترتيب الأعلى مؤهلاً، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً، فالأقدم في الوظيفة السابقة. (٤)- يتم تسكين من يتقدم بطلب كتابي من العاملين الذين تم تسوية حالاتهم وفقاً للقواعد المشار إليها بالبند السابقة بمجموعة الوظائف التخصصية بذات الفئة الوظيفية التي يشغلونها بعد التسوية، على ألا يسبقوا زملاءهم المعينين بالجهاز في ذات تاريخ تعيينهم بالفئة السادسة بمجموعة الوظائف التخصصية، وأن يكونوا لاحقين لهم في ترتيب الأقدمية بهذه المجموعة، ولا يُعدت بالتسويات التي تمت لهم بالرتب الوظيفية في مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية...".



٢٠١٩

تابع الفتوى ملفاً رقم: ٢٠٦٩/٤/٨٦

(٤)

واستظهرت الجمعية العمومية أنه ولئن كان القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨م بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة- ومن بعده القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م بشأن الخدمة المدنية- يُعد الشريعة العامة التي تسري على جميع العاملين بالجهات الإدارية المختلفة، إلا أن الطبيعة الخاصة للنشاط الذي تزاوله بعض هذه الجهات، أو الاشتراطات اللازم توافرها في العاملين بها، قد تقتضي إفرادهم بأحكام قانونية خاصة، تختلف باختلاف ظروف ومقتضيات وطبيعة العمل في كل منها، ومن بين هذه الجهات الجهاز المركزي للمحاسبات، والذي صدر بتنظيمه القانون رقم (١٤٤) لسنة ١٩٨٨م، متضمناً نصاً يقضي بإصدار لائحة خاصة تتضمن قواعد منح المرتبات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تتقرر على خزنة الدولة، وجميع القواعد المتعلقة بشؤونهم، وتنفيذاً لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (١٩٦) لسنة ١٩٩٩م بشأن لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات، والتي أكدت في مواد إصدارها على سريان أحكامها على العاملين بالجهاز، وفيما لم يرد بشأنه نص خاص يتم اللجوء إلى تطبيق الأحكام العامة المعمول بها بشأن العاملين المدنيين بالدولة، وشرط التطبيق في هذه الحالة هو ألا تتصادم القاعدة المستدعاة للتطبيق مع النظام الخاضع له العاملون بالجهاز والوارد باللائحة المذكورة، وقد خولت المادتان (١) و(٢) من هذه اللائحة مكتب الجهاز في وضع أحكام ترتيب وتوصيف وتقويم الوظائف، ووضع جدولاً للوظائف وترتيبها في الفئات الوظيفية المبينة بالجدول الملحق بها، على أن يصدر بذلك قرار من رئيس الجهاز، وأجازت لرئيس الجهاز بموجب المادة (٥) منها تعيين العامل الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في إحدى الوظائف التي تتناسب مع المؤهل الحاصل عليه، وناطت بمكتب الجهاز وضع الضوابط والقواعد الواجب تطبيقها في هذا الشأن، وغنى عن البيان أن التعيين طبقاً لحكم هذه المادة إنما هو من قبيل الملاءمات التقديرية المتروكة للسلطة المختصة (رئيس الجهاز) يخضع لسلطانها ودونما إزام عليها، فالعامل الذي يحصل أثناء الخدمة على مؤهل أعلى لا ينشأ حقه في التعيين في الوظيفة التي يتوفر بشأنه شروط شغلها من قاعدة تنظيمية عامة واجبة التطبيق، بل من القرار الإداري الذي يصدر بتعيينه من السلطة المختصة بناء على سلطتها التقديرية، وقد اشترطت المادة (١٣) من اللائحة لترقية العامل بالجهاز أن يستوفى شروط ومواصفات الوظيفة المرقي إليها والمدد المحددة في الجدول الملحق بها، وأن تتم الترقية من الفئة الوظيفية السابقة مباشرة، على أن تكون الترقية بالأقدمية من أدنى الفئات الوظيفية حتى وظائف الفئة الثالثة، وتكون بالاختيار للكفاية والخبرة والصلاحيات إلى الوظائف الأعلى، وذلك على النحو الوارد بالمادة (١٤) منها، والتي أسندت في عجزها إلى مكتب الجهاز وضع الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بالاختيار حسب طبيعة الوظيفة المرقي إليها، وتحديد التورات الحتمية والأبحاث اللازمة للترقية سواء بالأقدمية أو



٢٠٦٩-٤-٨٦

تابع الفتوى ملف رقم: ٢٠٦٩/٤/٨٦

(٥)

بالاختيار، والتي يعد اجتيازها شرطاً للترقى، ويتعين أن يصدر قرار من رئيس الجهاز باعتماد هذه القواعد، واشترطت المادة (١٥) أن تكون الترقية بالاختيار من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين.

كما استعرضت الجمعية العمومية ما جرى به إفتاؤها من أن المركز القانونى الذى ينشأ من القاعدة القانونية العامة المجردة مباشرة، ولا يكون للجهة الإدارية المختصة سلطة فى منحه، أو منعه، على أى وجه، وإنما يقتصر دورها على تطبيق هذه القاعدة على الحالات الواقعية المعروضة عليها، وفى هذه الحال، لا يُعدُّ القرار الصادر عنها قراراً إدارياً بالمعنى الصحيح، وإنما فى حكم العمل الإدارى التنفيذى البحت الذى لا ينجم عنه نشوء، أو تعديل المراكز القانونية الفردية، وما ذلك إلا لأن هذه المراكز إنما تنشأ مباشرة من القاعدة القانونية ذاتها، ولا يعدو عمل الجهة الإدارية إلا أن يكون كاشفاً لا منشئاً للمركز القانونى، فإذا أصدرت الجهة الإدارية قراراً على خلاف ذلك، كان لها إذا تنبهت إلى مخالفة قرارها لأحكام القانون، أن تقوم بسحبه دون التقيد بميعاد السنتين يوماً إعلاءً للشرعية، إذ ليس هناك حق مكتسب من هذا القرار يمتنع عليها المساس به، وذلك على خلاف الحال إذا كان المركز القانونى لا ينشأ مباشرة من القانون ذاته، بل من القرار الإدارى الذى تتخذه الإدارة بمقتضى ما لها من سلطة تقديرية فى المنح، أو المنع (إنشاء المركز القانونى أو تعديله أو إلغائه) استناداً إلى القانون، فإن ما يصدر عنها بمقتضى هذه السلطة التقديرية يكون قراراً إدارياً بالمعنى القانونى الصحيح، فلا يجوز لها سحبه إذا صدر متفقاً وصحيح حكم القانون، وذلك استجابة لدواعى المشروعية، واستقراراً للأوضاع بحسبان ما أنشأه القرار من مراكز قانونية وما وُلد من حقوق متفقاً وصحيح القانون. أما القرار المعيب فيجوز الطعن عليه من كل ذى مصلحة خلال الميعاد الذى حدده القانون، ويجوز سحبه من الجهة التى أصدرته طوال مدة بقاء القرار المعيب قلماً مهدداً بالإلغاء، سواء لانفتاح موعد الطعن فيه، أو لإقامة الطعن فعلاً حتى يفصل فيه، فإن انتهى ذلك بغير قضاء بالإلغاء صار القرار حصيناً من الإلغاء والسحب معاً، ويترتب عليه ما يترتب على القرار الصحيح غير المشوب بأى عيب، وذلك إقراراً بما وُلد من حقوق فردية، وما أنشأ من مراكز ذاتية، أما القرار المنعدم فلا تلحقه حصانة، ويجوز سحبه فى أى وقت دون التقيد بالميعاد المشار إليه، ويكون القرار معدوماً فى حالات عديدة، منها إذا صدر بناء على غش أو تدليس من صاحب الشأن، وفى حالة غصب السلطة، أو إذا بلغت المخالفة التى علق بالقرار أو اعتورته حدّاً من الجسامة تقده كيانه، وتجرده من صفاته، وتزيل عنه مقوماته كتصرف قانونى.

واسترجعت الجمعية العمومية سابق إفتائها فى الملف رقم (٧١٤/٣/٨٦) بجلسة ١٩٨٧/٦/٣م، والذى ارتأت فيه أن المشرع فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م يقوم على أساس موضوعي فى الوظيفة العامة وليس



٢٠٦٩/٤/٨٦

تابع الفتوى ملف رقم: ٢٠١٩/٤/٨٦

(٦)

على أساس شخصي، حيث يعتد بصفة أساسية بالوظيفة، وشروط شغلها عند التعيين أو الترقية والمحددة في بطاقة وصف الوظيفة، والتي تدور حول التأهيل العلمي المطلوب والخبرة النوعية اللازمة وجوبًا لشغلها، وفي مجال الترقية ربط المشرع بين الترقية واستيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة التي يُرقى إليها، وأعتد بالخبرة التي قضيت في ذات المجموعة النوعية التي ينتمي إليها العامل ويرقى من خلالها والتالية للحصول على المؤهل المطلوب لشغلها دون أثر للمدد التي قضيت في مجموعة أخرى غير المجموعة التي ينتمي إليها العامل، ومتى كان ذلك، فإن المشرع يكون قد اعتد بالمجموعة النوعية المغلقة والمتميزة في كافة المجالات ومنها الترقية، فلا يُرقى العامل إلا داخل المجموعة النوعية التي ينتمي إليها ومع استيفائه لاشتراطات شغل الوظيفة المراد الترقية إليها، ومنها قضاء المدد البيئية اللازمة لإجراء هذه الترقية بعد الحصول على المؤهل اللازم لافتتاح العلاقة بهذه المجموعة حسب بطاقة وصف الوظيفة، ولم يجعل المشرع لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الشأن، فإذا أغفلت شرطاً من الشروط الجوهرية المحددة سلفاً في بطاقة وصفها- عند التعيين أو الترقية- سواء من حيث المؤهل أو مدد الخدمة البيئية المطلوب توافرها في المرشح لشغل الوظيفة، كان قرارها بالتعيين أو الترقية منعماً ولا أثر له قانوناً، ومن ثم يجوز سحبه وتصحيحه في أي وقت دون التقيد بميعاد الطعن فيه.

وترتيباً على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أنه بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٨م أصدر رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات القرار رقم (٣٤٥٧) لسنة ٢٠١٤م بتسوية الحالة الوظيفية لبعض العاملين بالجهاز- من بينهم المعروضة حالتاهما: السيد/أحمد ماهر محمد أحمد، والسيدة/ لبيبة راضى عبدالرحمن خليل- الحاصلان على مؤهل أعلى أثناء الخدمة، بتعيينهما بالفئة الوظيفية السادسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية، وعلى أن تُحدد أقدميتهما بهذه الفئة اعتباراً من التاريخ الموضح قرين كل منهما، كما تضمن القرار في مادته الثانية النص على تسكينهما بمجموعة الوظائف التخصصية طبقاً للكشوف المرفقة بالقرار، وقد صدر هذا القرار في ضوء القواعد والضوابط الموضوعية من قِبل مكتب الجهاز بجلسته المعقودة بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١م- سائلة الذكر، وقد أمنت الجمعية العمومية النظر في هذا القرار، فتبين لها أنه قد صدر متضمناً إعادة تعيين هؤلاء العاملين بالفئة الوظيفية السادسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية، وإرجاع أقدميتهم فيها إلى تواريخ سابقة على تاريخ حصولهم على المؤهل الأعلى، كما تم إجراء تدرج وظيفي لهم بمجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية بترقيتهم ترقيات افتراضية دون قضاء مدد عمل فعلية بتلك المجموعة بالمؤهل الأعلى، ودون قضاء المدد البيئية اللازمة للترقية، ذلك أن المدة البيئية الواجب قضاؤها في الوظيفة الأدنى واللازمة للترقية للوظيفة الأعلى لا بد أن تكون قد قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي المطلوب لشغل الوظيفة، فالأقدمية الوظيفية يجب أن تكون



٢٠١٩/٤/٨٦

تابع الفتوى ملف رقم: ٢٠٦٩/٤/٨٦

(٧)

مُعبرة عن مدة خدمة فعلية قضاها العامل قائماً بأعباء عمله أو وظيفته، وهي بذلك لا تفترض، ولا يجوز حسابها على غير حقيقتها سواء بزيادتها أو إنقاصها، كما أن شروط الترقية إلى الوظائف يجب أن تعبر عن الانحياز إلى الأصلح والأكثر عطاء، فضلاً عن أنه قد تم نقلهم إلى مجموعة الوظائف التخصصية، ومن ثم فإن هذه المخالفات التي شابت هذا القرار إنما تعد من المخالفات الجسيمة التي تهوى به إلى درك الانعدام، على نحو يحول دون ترتيب أي أثر عليه، كما يحول دون تحصنه، مما يتعين معه المبادرة إلى تصحيح الوضع من خلال سحب هذا القرار وإزالة شبهة وجوده دون التقيد بميعاد الستين يوماً المقرر قانوناً لسحب القرارات الإدارية الباطلة، وتعود إلى رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات السلطة التقديرية في إعادة تعيين العاملين الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة في إحدى الوظائف التي تتناسب مع المؤهل الحاصلين عليه، وفقاً للضوابط والقواعد التي يضعها مكتب الجهاز، على النحو الموضح بالمادة (٥) من لائحة العاملين بالجهاز المركزي للمحاسبات سألقة البيان.


لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى انعدام قرار رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات رقم (٣٤٥٧) لسنة ٢٠١٤م، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجريباً ف: ٢٠٢٠ / ٧ / ٨

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع


يسرى هاشم سليمان الشيخ
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

المستشار/

