

## The Impact of Administrative Revocation of Individual Administrative Decisions on the Legal Status of Public Employees Outside the Scope of Public Office: The Employment Contract as a Model - An Analytical Study in Jordanian Legislation and Jurisprudence

Omar A. Al-Araishy

Assistant Professor, Department of Comparative Law, Faculty of Sheikh Noah El-Qudha for Sharia and Law, The World Islamic Science & Education University, Amman, Jordan

<https://orcid.org/0009-0009-9314-0283>

Ahmad Hasan Abosabah

Associate Professor, Department of Comparative Law, Faculty of Sheikh Noah El-Qudha for Sharia and Law, The World Islamic Science & Education University, Amman, Jordan

<https://orcid.org/0000-0002-0073-6443>

Received : 18/04/2025  
Revised : 15/04/2025  
Accepted : 18/08/2025  
Published : 31/05/2026

DOI: <https://doi.org/10.35682/6b5vah59>

\*Corresponding author :

### Abstract

This study aims to clarify the concept and scope of the administration's authority to revoke individual administrative decisions and to examine the legal effects of such revocation on employment contracts, particularly in terms of acquired rights and the extent to which a public employee can perform the employment contract.

The study adopts a descriptive and analytical approach by outlining the relevant concepts, analyzing the legal provisions outlined in the Labor Law, the Human Resources Management System in the Public Sector, and examining judicial precedents and scholarly opinions related to the subject matter.

The study concludes with several key findings, most notably that a public employee's inability to perform the employment contract after the administration revokes its decision approving their employment renders the contract impossible to execute. Consequently, the contract is deemed legally terminated and rescinded by operation of law, and the employer has no right to claim compensation for the employee's cessation of work.

The study recommends several measures, including amending the Public Sector Human Resources Management System No. 33 of 2024 and its amendments to account for employment contracts concluded between public employees and private employers. The provisions of the Labor Law should govern the termination of such contracts, and the revocation decision should be issued based on the recommendation of the committee responsible for assessing the public employee's status.

**Keywords:** Administrative Decision, Employment Contract, Acquired Rights, Public Employee, Worker.

## أثر الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية على المركز القانوني للموظف العام خارج نطاق الوظيفة العامة: عقد العمل أنموذجاً-دراسة تحليلية في التشريع والقضاء الأردنيين

د. عمر أحمد العرايشي

أستاذ مساعد، قسم القانون المقارن، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن

د. أحمد حسن أبوصباح

أستاذ مشارك، قسم القانون المقارن، كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الإدارية الفردية ونطاقها، ومن ثم معالجة الآثار القانونية المترتبة على عقود العمل من حيث الحقوق المكتسبة ومدى إمكانية تنفيذ عقد العمل من قبل الموظف العام.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال بيان المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث، وتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل، ونظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، بالإضافة إلى تحليل الاجتهادات القضائية والفقهية المتعلقة بموضوع البحث.

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن عدم إمكانية الموظف العام من تنفيذ عقد العمل بعد إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة له بالعمل لدى صاحب العمل يجعل من تنفيذ العقد مستحيلًا وينقضي العقد ويصبح مفسوخاً بحكم القانون ولا يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض نتيجة ترك العمل.

وتوصي الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها تعديل نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 وتعديلاته بحيث تراعي عقد العمل الذي يبرمه الموظف العام مع صاحب العمل وذلك بإنهائه وفق الأحكام الواردة في قانون العمل وأن يكون قرار الإلغاء بتتسيب من اللجنة المعنية بدراسة واقع حال الموظف العام.

الكلمات المفتاحية: القرار الإداري، عقد العمل، الحقوق المكتسبة، الموظف العام، العامل.

تاريخ الاستلام: 2025/04/18

تاريخ المراجعة: 2025/04/15

تاريخ موافقة النشر: 2025/08/18

تاريخ النشر: 2026/05/31

الباحث المراسل:

[Mhm.7808@outlook.com](mailto:Mhm.7808@outlook.com)

## المقدمة:

يكفل المشرع الأردني للإدارة سلطة إصدار القرارات الإدارية التي تهدف لتحقيق الصالح العام وضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، ومن تلك القرارات ما تسمى بالقرارات الفردية التي تمس الموظف العام بشكل فردي، إلا أن تلك السلطة ليست مطلقة إنما مقيدة بالعديد من القيود لتوفير الضمانات القانونية للمتعاملين وعدم المساس بحقوقهم وحررياتهم ومراكزهم القانونية التي وفرتها تلك القرارات. وبما أن أحد التزامات الموظف العام بالتفرغ للوظيفة العامة وعدم الجمع بينها وبين أي أعمال أخرى، إلا أن المشرع الأردني قد أجاز على سبيل الاستثناء للموظف العام الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي بهدف مساعدة الأفراد للحصول على مصدر دخل آخر ليمنع الفساد، وتحسين المستوى المعيشي للموظف وعدم التأثير على نزاهة العمل الإداري.

ونظراً للطبيعة الخاصة للوظيفة العامة فقد قيد المشرع الأردني الموظف العام بالعديد من الشروط التي يجب توافرها حتى تصدر الإدارة قرارها بالموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، ونتيجة لذلك يتعاقد الموظف العام بعقد عمل مع صاحب العمل أي الجهة التي يسمح له بالعمل لديها، إلا أنه قد تتخذ الإدارة في أي وقت إلغاء قرارها ذلك مما يؤدي إلى المساس بالمركز القانوني الذي اكتسبه الموظف العام نتيجة ذلك القرار في علاقته مع صاحب العمل، بالإضافة إلى ما يترتب من آثار قانونية على عقد العمل المبرم مع صاحب العمل.

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من معالجتها لمشكلة قانونية لم تحظ بالعناية الكافية في التشريعات أو الدراسات السابقة، وتحديداً ما يتعلق بالأثر القانوني لإلغاء الإدارة لقراراتها المتعلقة بالسماح للموظف العام بالعمل خارج نطاق الوظيفة العامة، ومدى انعكاس ذلك على مركزه القانوني الناشئ بموجب عقد العمل الخاص. فعلى الصعيد النظري، تسهم الدراسة في توضيح التكييف القانوني لعلاقة الموظف العام عندما يعمل خارج الوظيفة بموجب عقد عمل، وتحليل مدى تمتع هذا العقد بالحماية القانونية في حال إلغاء القرار الإداري الذي سمح به، وذلك في ضوء المبادئ العامة في القانون الإداري وقانون العمل الأردني، والاجتهادات القضائية ذات الصلة.

أما على الصعيد العملي، فتبرز أهمية البحث في إظهار الانعكاسات الواقعية لإلغاء الإدارة لقراراتها، مثل تعريض الموظف لمساءلة قانونية أو فسخ العقد الخاص دون مبرر مشروع، مما يخلق خللاً في مراكز قانونية مستقرة، ويؤثر سلباً على حقوق مكتسبة للطرفين في عقد العمل، ويكشف عن فراغ تشريعي في

تنظيم هذا النوع من الحالات، وهو ما يجعل نتائج الدراسة ذات فائدة للمشرع وللقضاء ولموظفي القطاع العام والخاص على حد سواء.

### مشكلة الدراسة

يثير إلغاء الإدارة لقرارها الصادر بالموافقة على عمل الموظف العام خارج أوقات الدوام الرسمي إشكالية قانونية تتعلق بمدى استقرار المركز القانوني لهذا الموظف، خاصةً في ظل غياب نصوص تشريعية واضحة تنظم العلاقة بين هذا الإلغاء والعقد الذي يبرمه الموظف مع صاحب العمل. فبينما تخوّل الجهة الإدارية بسلطة إلغاء قراراتها، قد يؤدي هذا الإلغاء إلى إنهاء عقد العمل أو الإخلال بالتزامات الموظف التعاقدية، بشكل يثير تساؤلات قانونية حول مدى تمتع الموظف العام بحماية تستند إلى فكرة "الحق المكتسب".

ومن هنا تتطرق مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس المتمثل بـ "هل يمكن للموظف العام الذي صدر قرار سليم بالموافقة له على العمل خارج نطاق الوظيفة العامة أن يتمسك بفكرة الحق المكتسب المانع من الإلغاء الإداري للقرار؟"، وينبثق من ذلك التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية، من أبرزها:

1. ما حدود سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها المتعلقة بالموافقة على العمل خارج الوظيفة العامة؟
2. ما مدى التأثير القانوني لهذا الإلغاء على عقد العمل المبرم بين الموظف وصاحب العمل الذي تمت الموافقة للعمل لديه من قبل الجهة الإدارية؟.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:-

- 1- تحديد نطاق سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الإدارية الفردية، وبخاصة القرارات المتعلقة بالموافقة على عمل الموظف العام خارج أوقات الدوام الرسمي.
- 2- تحليل الأساس القانوني لفكرة الحق المكتسب، وبيان مدى إمكانية التمسك بها كوسيلة لحماية الموظف العام من الإلغاء الإداري للقرار.
- 3- بيان الأثر القانوني لإلغاء القرار الإداري على العقد الخاص المبرم بين الموظف وصاحب العمل.
- 4- تحليل مدى انسجام الأحكام القضائية مع مبادئ استقرار المراكز القانونية والتوازن بين المصلحة العامة والحقوق الفردية.

### محددات الدراسة

- **محددات موضوعية:** حيث ستقتصر هذه الدراسة على بيان أثر إلغاء القرار الإداري المتضمن موافقة الإدارة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي على المركز القانوني للموظف العام الذي نشأ بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل.
- **محددات زمنية:** حيث ستركز هذه الدراسة على نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته.

- محددات مكانية: حيث سيتم تناول موضوع الدراسة ضمن حدود المملكة الأردنية الهاشمية.

### منهج الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهجين الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال بيان المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث، وتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل ونظام إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحليل الاجتهادات القضائية والفقهية المتعلقة بموضوع البحث.

### خطة الدراسة

يتضمن هذا البحث مقدمة ومبحثين وخاتمة بأهم النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:-

#### المبحث الأول: ماهية الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية

المطلب الأول: مفهوم الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية.

المطلب الثاني: نطاق الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية.

#### المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إلغاء قرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي

المطلب الأول: آثار إلغاء القرار بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي

على الحقوق المكتسبة.

المطلب الثاني: آثار إلغاء القرار بالموافقة على العمل للموظف العام خارج أوقات الدوام الرسمي

على عقد العمل.

#### المبحث الأول: ماهية الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية

إن تحديد ماهية سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الإدارية الفردية يتطلب بيان مفهومها، ومن ثم التعرض

لنطاق إلغاء القرارات الإدارية الفردية، وسنخصص لبحث كل موضوع من هذين الموضوعين مطلباً مستقلاً

وعلى النحو التالي:

#### المطلب الأول: مفهوم الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية

يميز الفقه القانوني بين أنواع القرارات الإدارية وفقاً للزاوية التي يتم النظر إليها، ومن تلك التقسيمات

تقسيم القرارات الإدارية حسب مداها وعموميتها إلى قرارات تنظيمية وقرارات فردية (القبيلات، 2025،

ص248)، ولبيان مفهوم إلغاء القرارات الإدارية الفردية يتطلب تحديد المقصود بالإلغاء الإداري وما يميزه

عن الإلغاء القضائي، ومن ثم استعراض الأساس القانوني لسلطة الإدارة في الإلغاء الإداري لقراراتها، وهذا

ما ستناوله على النحو الآتي:

**الفرع الأول: تحديد المقصود بالإلغاء الإداري وما يميزه عن الإلغاء القضائي**

بالرجوع إلى المشرع الأردني نجد بأنه لم يتعرض لتعريف القرارات الإدارية الفردية وترك الأمر لاجتهاد القضاء والفقهاء الإداريين، حيث عرف الفقه الإداري القرارات الإدارية الفردية كأحد أنواع القرارات الإدارية بأنها تلك القرارات التي تصدر عن الإدارة بشأن حالات أو شخص أو أشخاص معينين بذاتهم تنشئ بموجبها أو تلغي أو تعدّل مركزاً قانونياً متعلقاً بهم (الصادق، 2020، ص16)، ومثال على هذا النوع من القرارات قرار تعيين أو ترفيع أو فصل موظف (الخلايلة، 2023، ص304).

وأما من جانب القضاء الإداري فقد عرفت محكمة العدل العليا القرارات الإدارية الفردية بأنها "هي التي تتعلق بفرد معين أو بأفراد معينين بالذات" (العدل العليا، 2004/450)، وبذلك تتميز القرارات الإدارية الفردية عن القرارات الادارية التنظيمية، حيث عرفت محكمة العدل العليا القرار الإداري التنظيمي بأنه "لا يخاطب أفراداً محددين بذواتهم وأشخاصهم وإنما بصفاتهم" (العدل العليا، 2006/427).

وأما المقصود بالإلغاء الإداري للقرار الإداري الفردي كإحدى وسائل إنهاء القرار الإداري فعرفه جانب من الفقه بأنه "وقف آثاره في المستقبل دون الماضي" (القبيلات، 2025، ص261)، وعرفه جانب آخر بأنه "زوالها من عالم القانون ووضع حد لآثارها" (اسماعيل، 2015، ص14)، حيث يترتب إلغاء القرار الفردي مستقبلاً ارتباطاً وثيقاً بعنصرين هما: مدى مشروعية القرار الإداري، ومدى إحداثه لحقوق مكتسبة للغير (شطناوي، 1998، ص378).

وبذلك يختلف الإلغاء الإداري عن سحب القرار الإداري في أن الإلغاء يوقف آثار القرار الإداري بالنسبة للمستقبل دون المساس بالمراكز القانونية التي ترتبت عليه من لحظة صدوره إلى حين إلغائه أما السحب فيؤدي إلى إنهاء آثار القرار الإداري في الماضي والحاضر والمستقبل بحيث يزيل القرار الإداري وآثاره التي ترتبت عنه وكأنه لم يصدر عن الإدارة (القبيلات، 2025، ص263)، وقد قضت محكمة العدل العليا بأنه: "وحيث إن المبادئ العامة لا تجيز سحب القرار الإداري الفردي المكتسب للحقوق إلا خلال مدة الطعن" (عدل عليا، 1993/98).

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن وضع حد للقرارات حتى لا تصبح أبدية وذلك عن طريق القرارات المضادة (شطناوي، 1998، ص378)، التي تعتبر إحدى الوسائل التي يمكن للإدارة ممارستها لإنهاء القرار الإداري وذلك من خلال إصدار القرار الإداري المضاد الذي يعرف بأنه "القرار الإداري الجديد الذي يصدر عن الإدارة من شأنه إلغاء أو تعديل قرار إداري سليم ونهائي بالنسبة للمستقبل" (المجالي، 2020، ص291).

**الفرع الثاني: الأساس القانوني لسلطة الإدارة في الإلغاء الإداري لقراراتها**

يكمن مبدأ المشروعية في مجال القانون الإداري بأن تكون تصرفات الإدارة في حدود القانون ومن ضمنها القرارات الإدارية (كنعان، 2006، ص4)، فيتعين على السلطة الإدارية أن تخضع فيما تتخذه من أعمال قانونية وما تجريه من أعمال مادية للقانون واحترام القانون فيما تصدره من قرارات فردية (شطناوي،

2004، ص26)، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا بأن " سلطة مجلس العمداء في عدم تمديد فترة التجربة هي سلطة تقديرية وهذه السلطة مقيدة بحدود مبدأ المشروعية" (إدارية عليا، 2019/176) وكذلك ما ذهبت إليه محكمة العدل العليا بأن "سلطة الإدارة في نقل الموظفين هي سلطة تقديرية لا يقيدتها سوى عدم المشروعية أو استعمالها لغير الصالح العام" (عدل عليا، 1999/599).

وتتمثل السلطة التقديرية للإدارة بترك المجال واسعا وغير محدد لها للقيام بنشاطاتها المتنوعة، وذلك للتأقلم مع التغييرات التي قد تواجهها ولتحقيق مهامها دون عراقيل بهدف تحقيق المصلحة العامة، ومن هذا أن تقوم قراراتها لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد (المعاقبة وآخر، 2018، ص303).

وأما من جانب رقابة القضاء الإداري على قرارات الإلغاء الإداري فقد استقر الفقه والقضاء على أن للقضاء الإداري سلطة كاملة في بسط رقابته على مشروعية القرار الإداري من حيث التحقق من صحة التنسيب وموافقته لمبدأ المشروعية واستهدافه لتحقيق المصلحة العامة (عدل عليا، 2011/129)، ويكون للقضاء الإداري السلطة الكاملة في بسط رقابته على مشروعية ذلك القرار للتحقق من أن هذا القرار متوافقاً مع مبدأ المشروعية ومستهدفاً للمصلحة العامة وقائماً على سبب صحيح ومشروع يكفي لإصداره (إدارية عليا، 2022/119).

وقد استقر اجتهاد القضاء الإداري على عدم جواز إلغاء القرار الإداري الفردي إذا رتب حقوقاً مكتسبة للأفراد أو سحبه ما دام صدر طبقاً للقانون، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "القرار الإداري الفردي متى صدر سليماً لا يجوز للإدارة سحبه ولا إلغاءه ما دام أنه صدر طبقاً للقانون، ولا يجوز تطبيقه بأثر رجعي؛ لأن في هذا السحب مساساً بالحقوق المكتسبة التي حصل عليها... لأن هذا الإلغاء يشكل مخالفة للمبادئ القانونية وما اتفق عليه الفقه واستقر عليه القضاء" (الإدارية العليا، 2018/98).

وقد قضت محكمة العدل العليا بأن "القاعدة العامة في القضاء الإداري لا تجيز إلغاء أو سحب القرارات الإدارية الفردية التي ترتب حقوقاً ومراكز قانونية للأفراد إلا في حالات محددة بينها الفقه والقضاء وهي رضاه صاحب المصلحة وعدم احترام المستفيد من القرار للالتزامات المفروضة عليه بمقتضى ذلك القرار وتغيير الظروف المادية التي صدر القرار على أساسها، وصدور تشريع جديد يؤثر على الحقوق المادية التي صدر القرار على أساسها وصدور تشريع جديد يؤثر على الحقوق الشخصية والمراكز القانونية بنصوص صريحة ذات أثر رجعي لمقتضيات الصالح العام وقيام دواع من المصلحة العامة تقتضي إلغاء القرار السليم للحفاظ على الصحة العامة أو الأمن العام أو الاقتصاد الوطني وغيرها من المصالح العامة" (عدل العليا، 1994/411).

كما أن القضاء الإداري قد كرس مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية والذي يقوم على أساس عدم المساس بالحقوق المكتسبة؛ لأن الأفراد إذا اكتسبوا حقوقاً في ظل نظام معين فلا يصح المساس بهذه الحقوق بقرارات إدارية ذات أثر رجعي تهدد المراكز القانونية الذاتية التي تحققت للموظف في ظل وضع قانوني معين كما أن عدم رجعية القرارات تقوم على أساس حماية حقوق الأفراد من الاعتداء ومنع الاضطرابات في أوضاع استقرت قبل صدور القرار (إدارية عليا، 2018/22)، وعليه فإن إلغاء القرار الإداري يجب أن يراعي مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية طالما ترتب عليها حقوقاً مكتسبة.

### المطلب الثاني: نطاق إلغاء القرارات الإدارية الفردية

لمعالجة نطاق إلغاء القرارات الإدارية الفردية يتطلب البحث في أنواع القرارات الإدارية القابلة للإلغاء وهذا ما سيتناوله الفرع الأول، ومن ثم البحث في القيود المفروضة على السلطة الإدارية في إلغاء القرارات الإدارية وهذا في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: أنواع القرارات الإدارية القابلة للإلغاء

لقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أن الإدارة لا تملك إلغاء القرار الإداري الفردي أو تعديله متى ما كان سليماً وقد أنشأ حقوقاً مكتسبة لفرد من الأفراد ولا تملك التصرف في مواجهتها إلا طبقاً للاختصاص المقرر قانوناً، وذلك على أساس مبدأين هما: مبدأ عدم المساس بالحقوق المكتسبة، ومبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية (عاجل والياسري، 2022، ص 931).

حيث ذهب بعض الفقه إلى أن القرارات الإدارية الفردية السليمة أو المشروعة، لا يجوز إلغاؤها إذا كانت ترتب حقوقاً، أي أنه لا يجوز إلغاء تلك القرارات سواء أثناء سريان مواعيد الطعن بالإلغاء أو بعد فوات هذه المواعيد (عويس، 2011، ص 122)، أما إذا لم تكن ترتب حقوقاً فيجوز إلغاؤها في أي وقت (بدير، 2011، ص 465).

إلا أن جانباً من الفقه ذهب إلى أن إلغاء القرارات الفردية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى إحداث القرار لحقوق الغير، فمتى ترتب على القرار حقوق مكتسبة فإن الأصل العام لا يجوز إلغاء ذلك القرار، في حين يجوز للإدارة إلغاء القرار الفردي الذي لا يرتب حقوقاً مكتسبة للغير (شطناوي، 1998، ص 379).

ويؤكد جانب من الفقه بأنه يوجد العديد من القرارات الفردية التي تمنع من إحداث حقوق ومنها القرارات المؤقتة بطبيعتها التي تحدد الإدارة وقتاً لنفاذها (شطناوي، 1998، ص 379).

ويتبين مما سبق بأن عدم جواز إلغاء القرارات الإدارية الفردية متى ما صدر سليماً ومشروعاً، لكن ما يثير التساؤل فيما لو صدر القرار الإداري الفردي غير مشروع، فهل يحق للإدارة إلغاء القرار الإداري؟

للإجابة على هذا التساؤل نجد بأن جانباً من الفقه ذهب إلى أنه يجب على جهة الإدارة إلغاء قراراتها المعيبة حتى لو تعلقت بحق شخصي، وذلك تأسيساً على أن الحقوق لا تنتج عن قرار غير مشروع فالإلغاء هو جزء لعدم المشروعية (حسين، 2020، ص 256)، إلا أن جانباً آخر من الفقه ذهب إلى أن

سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري غير المشروع ليست مطلقة وإنما مقيدة بمواعيد الطعن بالقرار الإداري، فإذا انقضت مدة الطعن بالقرار الإداري فإنه يتحصن ضد الإلغاء القضائي (عاجل والياسري، 2022، ص935).

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه: "وبما أن قرار مدير إدارة ضمان عمان/المركز جاء خلافاً لما نصت عليه المادة ( 63/ج ) فإن هذا القرار يعتبر قراراً خاطئاً لمخالفته القانون ولا يرتب حقاً مكتسباً ويجوز للإدارة سحبه أو الغاءه في أي وقت دون التقيد بميعاد" (إدارية عليا، 2016/198)، وكذلك ما ذهبت إليه محكمة العدل العليا بأن: "اجتهاد محكمة العدل العليا مستقر على أنه إذا أخطأت الإدارة في تطبيق القانون عند ممارستها سلطتها المقيدة أو ثبت فيما بعد أن عملها كان معيباً يجوز لها سحب قرارها أو الغاؤه في أي وقت دون التقيد بالميعاد القانوني لسحب القرارات الإدارية أو إلغائها" (عدل عليا، 2004/15).

إلا أن جانباً من الفقه يرى بأن سلطة الإدارة بإلغاء القرار الفردي غير المشروع ليست مطلقة وذلك بأنها ملزمة بتصويب القرار الفردي خلال ميعاد الطعن القضائي فقط، وأما انقضاء تلك المدة فيمتنع على الإدارة تصويب القرار الفردي غير المشروع محافظةً على الحقوق المكتسبة وعدم المساس بها وذلك على أساس تحصين القرار الفردي المعيب من الإلغاء من جهة الإدارة (القبيلات، 2025، ص263).

ويتبين مما سبق بأن القضاء الإداري ذهب إلى أن الإدارة تملك إلغاء القرار الإداري غير المشروع أو سحبه دون التقيد بمواعيد الطعن بالقرار الإداري، وهذا يخالف فكرة تحصين القرارات الإدارية حتى لو صدرت غير سليمة وغير مشروعة، تحقيقاً لاستقرار المراكز والأوضاع الإدارية.

وعليه فإننا نسلم بما ذهب إليه القضاء الإداري فيما يخص جواز إلغاء الإدارة لقراراتها الإدارية غير المشروعة دون التقيد بميعاد، حيث إن أثر الإلغاء ينصرف إلى المستقبل دون الماضي فلا يمس ذلك ما ترتب على القرار من آثار، إلا أن سلطة الإدارة في سحب قراراتها الإدارية غير المشروعة تبقى مقيدة بميعاد الطعن القانوني، إلا أن هناك حالات محدودة أجاز فيها القضاء الإداري سحب القرارات الإدارية غير المشروعة خارج تلك المدة، ومن أهمها: حالة القرار المنعدم وقد عرفته محكمة التمييز في حكم لها بأن "القرار المنعدم حكمه في ذلك حكم الأحكام المعدومة، ليس من شأنه أن يرتب أي أثر قانوني من قبل الأفراد، أو يؤثر في مراكزهم القانونية، ويعد بالتالي مجرد واقعة مادية لا يلزم الطعن فيه أمام الجهة المختصة قانوناً للحكم بتقرير انعدامه وإنما يكفي إنكاره عند التمسك به وعدم الاعتداد به، وليس بحاجة إلى قرار إداري يبطله ولا تلحقه حصانة ولا يزيل عيبه فوات ميعاد الطعن فيه، كما أنه لا يكون قابلاً

للتنفيذ المباشر وذلك تطبيقاً للقاعدة العامة في عيوب الإرادة من أن القرار المنعّم لا يقوم وهو ساقط والساقط لا يعود" (تميز حقوق، 2020/1696).

ويضاف إلى ذلك حالة القرارات المبنية على غش أو تدليس من جانب المستفيد من القرار، وحالة القرارات الإدارية الصادرة بناءً على سلطة الإدارة المقيدة، فكلما أخطأت الإدارة في تطبيق القانون لها أن ترجع في قراراتها ودون التقيد بميعاد، وحالة القرارات الإدارية المبنية على قرارات غير مشروعة حكم القضاء الإداري بإلغائها، إذ ينبغي على الإدارة احترام الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء والعمل على سحب جميع القرارات الإدارية المترتبة عليها ودون التقيد بميعاد (الخلايلة، 2023، 315).

#### الفرع الثاني: القيود المفروضة على السلطة الإدارية في إلغاء القرارات الإدارية

يجب على الإدارة حتى تقوم بإلغاء القرار الإداري أن تتقيد بعدد من القيود التي يجب أن تراعيها قبل إلغاء القرار الإداري حتى يكون عملها مشروعاً وامتثالاً لأحكام القانون، وهذه القيود هي على النحو الآتي:-  
أولاً: قيود زمنية:

لعامل الزمن أهمية كبيرة في تثبيت الأوضاع الإدارية فهو الذي يؤدي إلى استقرار المراكز القانونية المتولدة عن القرار من خلال تقييد إمكانية إلغاء القرار بمدة معينة تتحصن بفواتها القرارات الإدارية غير المشروعة، هو ما من شأنه جعل العمل عملاً منشئاً للحقوق، إذ إن لقيود الميعاد دوراً توفيقياً وموازياً بين المصلحة العامة التي يقيد بها مبدأ المشروعية والمصلحة الخاصة التي يزود عنها مبدأ احترام الحقوق المكتسبة (الكساسبة، 2019، ص290).

والقاعدة المستقرة فقهاً وقضاءً إداريين أنه إذا صدر القرار الفردي صحيحاً استحال إلغاؤه إلا إذا لم يرتب القرار أي حقوق مكتسبة لمن صدر في مواجهته (عدل عليا، 2014/98)، أما إذا كان ما صدر معيباً فيمكن للإدارة إلغاؤه دون التقيد بميعاد، ولا تملك الإدارة سحب القرار حتى وإن صدر معيباً إلا خلال ميعاد الطعن القانوني، باستثناء ما تمت الإشارة إليه آنفاً.

#### ثانياً: قيد الشكل والإجراء

يجب على الإدارة أن تلغي القرار الإداري باتباع الشكل والإجراء الذي حدده القانون لصدور القرار الإداري، ذلك أن الإدارة تفصح عن إرادتها باتباع الشكلية التي حددها القانون سواء بإنشاء أو إلغاء أو تعديل القرار الإداري، وكذلك الأمر باتباع الإجراءات التي حددها القانون في إصدار تلك القرارات كما لو تطلب القرار تنسيب جهة معينة أو لجنة معينة.

وقد أخذت محكمة العدل العليا بقاعدة افتراض صحة القرارات الإدارية وأن من يدعي خلاف ذلك يقع عليه عبء الإثبات، على أنه ينتقل عبء الإثبات إلى كاهل الإدارة لتفرض المحكمة رقابتها على مشروعية أسباب القرار الإداري (العضايلة، 2024، ص87).

**المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إلغاء قرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي**  
من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام عدم جواز الجمع بين الوظيفة وعمل آخر، بهدف منع تأثير عمل الموظف خارج أوقات الدوام على عمله الرسمي في نطاق الوظيفة العامة (القبيلات، 2025، ص397)، لذلك فقد حظر المشرع الأردني بموجب المادة (67) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته على الموظف العام العمل خارج أوقات الدوام الرسمي حيث نصت على أنه "يحظر على الموظف العام وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: ي- العمل خارج أوقات الدوام الرسمي خلافاً لأحكام المادة (64) مكرر من هذا النظام" وحيث إن المادة (64/أ) مكرر من ذات النظام قد فرضت قيوداً على سلطة الإدارة في إصدار قرارها بالموافقة للموظف على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي والتي تتمثل بما يلي: -أ- باستثناء شاغلي وظائف المجموعة الأولى من الفئة العليا وما في حكمها يسمح للموظفين المعيّنين في وظائف مدرجة على جدول التشكيلات بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي وفقاً للشروط التالية: -1- الحصول على موافقة مسبقة من المرجع المختص وفقاً للصلاحيات المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة. -2- القيام بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي المحددة في الدائرة. -3- أن لا يؤثر العمل على أداء الموظف لواجباته ومسؤولياته أو على إنتاجيته وعلى أداء الدائرة مهامها. -4- أن لا يكون العمل لدى أي من الجهات التي لها علاقة أو مصلحة أو ارتباط بعمل الدائرة. -5- أن لا يترتب على العمل أي تضارب في المصالح."  
وتجدر الإشارة إلى أن نصوص المواد المشار إليها أعلاه قد تم تعديلها بموجب النظام المعدل لنظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (15) لسنة 2025، حيث كان قبل التعديل قد حظر النظام على موظفي القطاع العام بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي بشكل مطلق (المادة 67/ي، نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024).

وبموجب تلك الشروط قد تصدر الإدارة قرارها بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي ومن ثم تقوم بإلغائه، مما يتطلب البحث في الآثار المتعلقة بالحقوق المكتسبة الناجمة عن إلغاء هذا القرار وهذا ما سنتناوله في المطلب الأول، وأما في المطلب الثاني سنتناول الآثار التي تترتب على إلغاء القرار على عقد العمل.

**المطلب الأول: آثار إلغاء القرار بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي على الحقوق المكتسبة**

لغايات البحث في آثار إلغاء القرار بالموافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي على الحقوق المكتسبة يتطلب ذلك البحث في مفهوم الحقوق المكتسبة المترتبة على القرارات الإدارية الفردية وهذا في الفرع

الأول، ومن ثم البحث في أثر إلغاء قرار الموافقة على العمل في إطار العلاقة الوظيفية وذلك في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مفهوم الحقوق المكتسبة كأثر يترتب على القرارات الإدارية الفردية

إن مفهوم الحقوق المكتسبة قد لازمها الغموض منذ ظهورها فقد تباين الفقه والقضاء في وضع تعريف جامع مانع لها، حيث إن الحقوق المكتسبة يقع بين مبدئين من المبادئ الرئيسية في أي نظام قانوني يتمثل بمبدأ عدم الرجعية ومبدأ عدم جواز المساس بالحقوق المكتسبة (الكساسبة، 2020، ص191).

لذلك عرفه جانب من الفقه بأن: "الحق المكتسب: هو حق الحفاظ على القرار المنشئ للحق" (بوخاري، 2005، ص249)، في حين عرفه جانب آخر بأنه "حق الحفاظ على وضعية مكتسبة تم إنشاؤها بفعل عمل أو واقعه إدارية والمساس بهذا الحق يترتب مسؤولية السلطة العامة سواء بالإبقاء على الوضعية أو التعويض عن الأضرار الماسة بها على أساس قواعد المسؤولية الإدارية" (وشعو، 2020، ص132).

وأما من جانب القضاء، فنجد محكمة التمييز الأردنية قد تعرضت لمفهوم الحقوق المكتسبة والتي عرفتها بأنها: "مصلحة تستقر للشخص نهائياً وتدخل في ذمته ويستطيع الدفاع عنها بدعوى أو بدفع ولا يمكن انتزاعها منه دون رضاه" (تمييز حقوق، 2018/1288).

وقد عرفه القضاء الإداري بأنه: "ذلك الحق الذي ينشأ في ظل ظروف وأوضاع قانونية صحيحة وسليمة" (إدارية عليا، 2019/298)، وعرفه أيضاً بأنه: "هو الحق الذي تكونت عناصره في ظل أوضاع قانونية تبرره وتحميه ومثل هذا الحق لا يتوفر في بناء لم يخصص طبقاً للأوضاع القانونية التي بني في ظلها" (عدل عليا، 1988/58).

وبالتالي يستفاد من ذلك أن الحقوق المكتسبة هي مصلحة يقرها القانون للشخص صاحب العلاقة وله حق المطالبة بها والدفاع عنها فهو ذلك الحق الذي تكونت عناصره في ظل أوضاع قانونية تبرره وتحميه، الأمر الذي يتطلب احتراماً من قبل الإدارة لتلك الحقوق بهدف الحفاظ على الأوضاع أو المراكز القانونية التي نشأت في ذمة الفرد، ضماناً لاستقرار المعاملات الإدارية وتعزيز الثقة بتصرفات الإدارة العامة (القبيلات، 2025، ص262).

لكن ما يثير التساؤل حول ما إذا كان القرار بالسماح للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي من القرارات التي ترتب حقوقاً مكتسبة للموظف أم لا؟

للإجابة على هذا التساؤل نجد بأن جانباً من الفقه يرى بأن هنالك العديد من القرارات الفردية التي لا تحدث حقوقاً مكتسبة، ومن تلك القرارات هي القرارات الوقتية التي يأتي تحديد مدتها من النص القانوني نفسه أو من الإدارة مصدرة القرار أو من طبيعة القرار ذاته (شطناوي، 1998، ص379)، ونرى أن القرارات الإدارية التي يأتي تحديد مدتها من النص القانوني ذاته أو من الإدارة مصدرة القرار أو من طبيعة

القرار الإداري نفسه تعد قرارات إدارية مؤقتة بطبيعتها، إذ إن هذا النوع من القرارات لا يرتب أية حقوق مكتسبة للأفراد المخاطبين بأحكامه، ويؤيد ذلك ما قضت به محكمة التمييز بالكويت بأن "القرار الإداري الصادر بمنح التراخيص تصرف مؤقت قابل للسحب أو التعديل متى اقتضت المصلحة العامة ذلك، وشرط الإلغاء أو التعديل أن يتم وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، ولا يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة" (التمييز بالكويت 2003/901)، كما قضت محكمة القضاء الإداري بسلطنة عُمان بأن "الترخيص هو بطبيعته مؤقت مرهون بقاءه ببقاء أسباب منحه -إذا تغيرت الظروف والأسباب التي من شأنها أن تؤدي إلى تخلف بعض الشروط المطلوبة للترخيص-، كان للجهة الإدارية الحق في عدم تجديده أو إلغائه حسبما يقتضيه الحال وتقتضيه المصلحة العامة" (محكمة القضاء الإداري، 10/336).

بناءً على ما تقدم، يعد قرار الموافقة للموظف العام للسماح على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي من القرارات المؤقتة بطبيعتها، حيث إن المشرع في المادة (64) مكرر من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته قد حدد مدة لهذا القرار.

وعليه، فإن القرار بالموافقة للموظف العام للسماح على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي لا يرتب أي حق مكتسب في العلاقة ما بين الإدارة والموظف العام، الأمر الذي يجيز للإدارة إلغاؤه في أي وقت بما يحقق مصلحة سير المرفق العام وتنظيم العمل داخل الإدارة العامة.

#### الفرع الثاني: أثر إلغاء قرار الموافقة على العمل في إطار العلاقة الوظيفية

بما أن القرار الفردي يعد منشئاً للحقوق في الأصل العام ولا يجوز المساس بها، إلا أن حصول الموظف العام على قرار بالموافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي يعدّ من القرارات المؤقتة بطبيعتها التي لا ترتب حقوقاً مكتسبة له في علاقته مع الإدارة كما أسلفنا.

ويثار التساؤل في حال قيام الإدارة بإلغاء القرار الذي يسمح لأحد الموظفين بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي فما هو الأثر القانوني المترتب على ذلك؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب أن نقارن بين حالتين هما، حالة صدور القرار الذي لا يتضمن مدة محددة لسريان القرار، وأما الحالة الثانية في حالة صدور القرار الذي يتضمن مدة محددة لسريان القرار.

ففي الحالة الأولى نجد بأن المشرع الأردني في المادة (64/ج) مكرر من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، قد وضع حداً أقصى لقرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي بأن لا تتجاوز سنة واحدة، حيث نصت على أنه "يجب أن تكون الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي خطية وأن تحدد فيها الجهة التي سيعمل لديها الموظف ومدة العمل على أن لا تتجاوز سنة واحدة قابلة للتجديد وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة".

وعليه، فإن عدم تحديد الإدارة لمدة في قرارها بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي فإن على الإدارة أن تتقيد بالمدة الأقصى وهي السنة الواحدة في قرارها بالموافقة حتى لو تحدد مدة في ذلك القرار، وبذلك نجد بأن المشرع الأردني قد تدارك هذه المسألة على خلاف ما كان معمولاً به في نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته -الملغى- والذي لم يشترط في المادة (69/ح) منه تحديد مدة معينة لقرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، مما يترتب عليه بأن الإدارة لا يمكنها إلغاء القرار الإداري إلا إذا أخل الموظف العام بالشروط المنصوص عليها في المادة (69/ح) من النظام، وذلك إما قيام الموظف بالعمل أثناء أوقات الدوام الرسمي، أو إعاقة الأعمال الرسمية للموظف، أو ظهور علاقة أو مصلحة لتلك الجهة التي يعمل لديها مع الدائرة التي يعمل لصالحها.

وهذا ما قضت به محكمة العدل العليا بأنه " وبالرجوع للتصريح الممنوح للمستدعي بموجب الكتاب رقم ... تاريخ 2007/11/19 فإننا نجد أنه تضمن التصريح للمستدعي بالعمل خارج أوقات الدوام. وحيث إنه ثبت للجنة من خلال التحقيقات التي أجرتها أنه خالف هذا التصريح وقام بالتدريس خلال الدوام الرسمي فإنه يكون بذلك قد خالف نص المادة (68/و) من نظام الخدمة المدنية،... أن هذه العقوبة جاءت- التطبيق السليم لنص المادة (68/و) من نظام الخدمة المدنية رقم (30 لسنة 2007)" (عدل عليا، 2009/399).

وأما الحالة الثانية التي تتمثل بحالة صدور القرار بالسماح للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي إذا تضمن القرار مدة محددة، وهذه الحالة قد عالجها نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته في المادة (64) مكرر، حيث نصت في الفقرة (ج) على أنه "يجب أن تكون الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي خطية وأن تحدد فيها الجهة التي سيعمل لديها الموظف ومدة العمل على أن لا تتجاوز سنة واحدة قابلة للتجديد وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة"، وعليه يجب أن يكون القرار بالموافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي محدد المدة تصل لمدة سنة واحدة، وفي هذه الحالة تملك الإدارة عدم تجديد القرار بعد انتهاء المدة، كما تملك صلاحية إلغاء القرار خلال مدة سريانه إلا أن هذا الإلغاء مشروط بعدم إساءة استعمال السلطة على اعتبار أن هذا القرار يعد من القرارات الإدارية المؤقتة بطبيعتها.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني قد سمح للإدارة بإلغاء القرار في حال مخالفة الموظف لأي من الشروط التي سمحت للموافقة على العمل خارج أوقات الدوام، حيث نصت الفقرة (هـ) من المادة (64) مكرر من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته بأنه "في حال مخالفة الموظف الذي حصل على موافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لأي من أحكام البندين (2) و (3) من الفقرة (أ) من هذه المادة تلغى الموافقة وتتخذ بحقه الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام"، حيث إن سلطة الإدارة مقيدة في هذه الحالة، وعليه ينبغي على الإدارة إلغاء الموافقة للعمل خارج

أوقات الدوام الرسمي في حال مخالفة الموظف العام لأحكام البندين (2) و(3) من الفقرة (أ) من المادة 64 مكرر من نظام إدارة الموارد البشرية وبحكم القانون، ويعد قرار الإدارة في مثل هذه الحالة قراراً كاشفاً لمخالفة شروط الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، حيث يتم بقوة القانون دون الحاجة لتدخل الإدارة.

ويثار التساؤل حول إمكانية مطالبة الموظف بالتعويض عن إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة على العمل خارج أوقات الدوام؟

وللإجابة على هذا التساؤل نجد بأن المادة (5/ب) من قانون القضاء الإداري رقم 27 لسنة 2014 قد نصت على أن "تختص المحكمة الإدارية بالنظر في طلبات التعويض عن الأضرار اللاحقة نتيجة القرارات والإجراءات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا رفعت إليها تبعا لدعوى الإلغاء"، الأمر الذي يتيح للموظف عند الطعن بقرار الإدارة بإلغاء قرارها بالموافقة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي بأن يطلب من المحكمة الإدارية تقدير التعويض عن الأضرار الناجمة عن إلغاء قرارها.

إلا أنه يمكن للموظف في حال عدم الطعن بالقرار الفردي المتضمن إلغاء قرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي أن يطالب بالتعويض عن الأضرار التي لحقت نتيجة إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة، وتكون المحاكم النظامية هي صاحبة الاختصاص وليس المحكمة الإدارية، وهذا ما قصت به محكمة التمييز بأنه: "ولما كان المدعي لم يطعن في القرار الصادر عن الجهة المدعى عليها لدى المحكمة الإدارية فيكون قرارها قد تحصن بكل ما احتواه بالإضافة إلى أن المحاكم النظامية لا تختص ببحث مشروعية وقانونية القرار الإداري. وحيث إن الغاية من دعوى المدعي هي المطالبة بالتعويض عن بدل الضرر المادي والمعنوي فتكون المحاكم النظامية هي المختصة بنظر هذه الدعوى وليست المحكمة الإدارية" (تميز حقوق، 2021/5964).

ومما تجدر الإشارة إليه أن على الموظف العام إثبات الضرر وفقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني، وهي تعود للسلطة التقديرية للقاضي الإداري في تحديد مدى إمكانية التعويض ومقداره (عواد، 2025، ص10)، وحيث إن إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي يعد من القرارات المؤقتة بطبيعتها التي لا ترتب أي حقوق مكتسبة -كما بينا سابقاً-، الأمر الذي لا تتوافر فيه الأضرار من قبل الإدارة وبالتالي لا يمكن أن تتوافر عناصر المسؤولية المدنية وبالتالي تنتفي معها مطالبة الموظف بالتعويض عن إلغاء ذلك القرار، إلا إذا ثبت إساءة استعمال الإدارة لسلطتها في إلغاء قرار الموافقة.

## المطلب الثاني: آثار إلغاء القرار بالموافقة على العمل للموظف العام خارج أوقات الدوام الرسمي على عقد العمل.

نتيجةً لعلاقة الموظف العام بالإدارة بأنها علاقة تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية ومجردة تنظم شروط هذه العلاقة وتحدد حقوق الموظف العام وواجباته (الخليلية، 2023، ص206)، فيجب على الموظف العام أن يتفرغ بشكل كامل لتأدية أعمال وظيفته حتى يتمكن من القيام بواجباتها ومسؤولياتها بالشكل المطلوب (الخليلية، 2023، ص247)، ومع ذلك فقد أجاز المشرع الأردني في حالات معينة للموظف العام بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي ضمن شروط محددة وقيود فرضها، وذلك مراعاةً للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد يواجهها الموظفون، خصوصاً من ذوي الدخل المحدود، وحرصاً على تحسين مستوى معيشتهم وتلبية احتياجات أسرهم بما يعكس إيجابياً على أدائهم العام (أبو نجمة، مقال بعنوان: ما دستورية منع الموظف الحكومي العمل خارج أوقات العمل الرسمي؟، 2024).

وعند صدور قرار من الإدارة بالموافقة على عمل الموظف لدى جهة خاصة، وقيامه بتوقيع عقد عمل بناءً على ذلك، فإن هذا العقد يترتب آثاراً قانونية وفقاً لقانون العمل الأردني، غير أن الإشكالية تبرز عند قيام الإدارة بإلغاء قرارها بالموافقة، الأمر الذي يلقي بظلاله القانونية على مصير العقد المبرم، ويثير تساؤلات تتعلق بمدى استمرار التزام الموظف بتنفيذه، ومدى مشروعية إنهائه أو فسخه، والآثار المترتبة على ذلك بالنسبة للطرفين.

**فبالنسبة للموظف العام** فإن الموظف قد ارتبط مع صاحب العمل بعقد عمل والذي تخضع أحكامه لقانون العمل، وحيث إن المادة (19/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، قد نصت على أن "على العامل: أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الأداب العامة" حيث إن التزام العامل بتأدية العمل يعد من أهم الالتزامات التي تقع على عاتقه ويجب أن يؤديها بنفسه وأن يقوم بتأدية العمل المتفق عليه (المغربي، 2024، ص113). لكن ما يثير التساؤل حول الأثر القانوني الذي سترتب في حال إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة لعمل الموظف لدى صاحب العمل؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب التفرقة بين حالتين، الحالة الأولى وهو اتفاق صاحب العمل والموظف على إنهاء عقد العمل، وأما الحالة الثانية عدم الاتفاق بين صاحب العمل والموظف على إنهاء عقد العمل.

ففي الحالة الأولى نجد بأن المادة (21/أ) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، قد أجازت إنهاء عقد العمل بالاتفاق بين الطرفين، فقد نصت على أنه "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية: أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه" فعقد العمل قد ينتهي بالاتفاق وبالطريقة التي يحددها أطرافه لإخراج

الاتفاق إلى حيز الوجود كتقديم استقالة من قبل الموظف (الأهواني، 2020، ص913)، وفي هذه الحالة لا تتور أي اشكاليات قانونية.

وأما الحالة الثانية المتمثلة بعدم الاتفاق بين صاحب العمل والموظف على إنهاء عقد العمل، الأمر الذي يتطلب الرجوع إلى القواعد العامة للعقود الواردة في القانون المدني، حيث نجد بأن المادة 247 من القانون المدني رقم (43) لعام 1976 قد نصت على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه..." كما وأن المادة 448 من ذات القانون نصت بأنه "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه".

وتتمثل حالة استحالة التنفيذ بأن الموظف يكون عرضة للجزاءات التأديبية المنصوص عليها في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام نتيجة مخالفته للالتزامات الواردة فيه بعدم جواز العمل بأي عمل آخر، بالإضافة إلى تعرضه لرد جميع المبالغ التي تقاضها عن الأيام التي عمل بها بعد إلغاء القرار بالموافقة.

ومع ذلك، يقتضي التمييز بين الاستحالة المطلقة التي تجعل تنفيذ العقد غير ممكن بأي وجه وتؤدي إلى انفساخه بقوة القانون، وبين الاستحالة النسبية أو الجزئية التي قد تسمح قانوناً باستمرار التنفيذ إذا توفرت بدائل واقعية. وفي هذا السياق، قد يُقال إن إلغاء الإدارة لقرار الموافقة لا يُفرض بالضرورة إلى استحالة مطلقة، إذ يمكن للموظف - من حيث المبدأ - التقدم بطلب إجازة بدون راتب، أو حتى الاستقالة من وظيفته العامة، بهدف مواصلة تنفيذ عقد العمل الخاص إذا ارتأى أن في ذلك مصلحة له.

لكن هذه البدائل، وعلى الرغم من مشروعيّتها القانونية، قد لا تكون متاحة عملياً أو واقعياً لجميع الموظفين، فقد لا يملك الموظف القدرة على الاستقالة أو الحصول على إجازة غير مدفوعة بسبب التزاماته المالية أو ظروفه الأسرية أو طبيعة الوظيفة العامة. وبالتالي، فإن الإلغاء الإداري، وإن لم يُنشئ استحالة مطلقة، فإنه يُعد في كثير من الحالات مانعاً قانونياً جدياً يهدد تنفيذ العقد ويزعزع استقرار العلاقة التعاقدية. ومن ثم، فإن تقدير ما إذا كانت الاستحالة متحققة فعلاً، أو أن الموظف تخلى عن التزامه بإرادته، هو أمر يُترك لتقدير المحكمة المختصة بحسب ظروف كل حالة.

وعليه فإن العقد يزول بحكم القانون ودون الحاجة إلى حكم قضائي لاستحالة التنفيذ لسبب أجنبي (عبيدات، 2024، ص252)، وتتمثل الاستحالة هنا باستحالة كلية نظراً لأن شخصية العامل (الموظف) ذات اعتبار في التعاقد وبالتالي فإن إلغاء الإدارة لقرارها يؤدي إلى استحالة الموظف للقيام بتأدية العمل

المتفق عليه، وأن مسألة تقدير تأثير ما قامت به الإدارة على تنفيذ العقد وجعله مستحيلًا أم لا يخضع لسلطة المحكمة التقديرية (الجبوري، 2011، ص 460).

وفي حال توافر شروط الاستحالة يكون على القاضي إيقاع انفساخ العقد متى ما أثبت الموظف بأن عدم التنفيذ راجع إلى إلغاء قرار الإدارة بالموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، حيث يرتب الانفساخ آثاره بقوة القانون دون الحاجة إلى حكم قضائي، وفي حال رفع دعوى فيكون قرار المحكمة كاشفاً لا منشئاً للانفساخ (الموسوي، 2024، ص 1840).

وقد قضت محكمة التمييز بأنه: "وفي ذلك نجد أن الاستحالة التي تحول دون تنفيذ العقد والقوة القاهرة يجب ألا تكون للمتعاقد يد فيها وحيث إن الميزة سبق وأن منحت الترخيص النهائي لإنشاء ج.ا.ا.ا.إلا أنها لم تتم بتنفيذ الشروط الواجب توافرها بقرار منح التراخيص مما أدى إلى إلغاء الترخيص وعليه فإن عدم تمكين الميزة من القيام بأعمالها يعود إليها وبسببها وعليه فإن أحكام المادة 159 من القانون المدني لا تسري على هذه الواقعة" (تمييز حقوق، 2024/1949).

وقد قضت في حكم آخر لها بأنه: "ومن المقرر في قضاء التمييز أن القانون أو الأوامر الإدارية الواجبة التنفيذ متى أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلًا بسببها ينقضي العقد حكماً بقوة القانون دون تعويض انظر قرارات 1987/120 و 1990/245 و 1997/1969 فمحل العقد الذي منع القانون التعامل به لا يمكن أن يكون يوماً موضوعاً للتعاقد حوله" (تمييز حقوق، 2020/4714).

وتجدر الإشارة إلى أنه طالما أن الإنهاء لعقد العمل يرتب آثاره بالنسبة للمستقبل ففي هذه الحالة يحق للعامل المطالبة بالحقوق التي استحقها عن الفترة التي عمل بها لدى صاحب العمل كأجور أيام العمل، وبديل الإجازات السنوية غير المستخدمة (المادة 63، قانون العمل)، وبديل مكافأة نهاية الخدمة إذا لم يكن مشتركاً بالضمان الاجتماعي (المادة 32، قانون العمل).

أما بالنسبة لصاحب العمل، فقد بينا سابقاً بأن عقد العمل ينقضي نتيجة استحالة تنفيذ العامل (الموظف) لالتزاماته بموجب عقد العمل وقانون العمل، إلا أن صاحب العمل قد يتعرض نتيجة لذلك للإلغاء إلى الضرر فهل يحق له المطالبة بالتعويض عن إخلال العامل (الموظف) بالتزاماته في عقد العمل.

وعلى الرغم من أن مسألة التعويض عن إنهاء العامل بإرادة منفردة لعقد العمل غير المشروع تقتصر في حالة عقود العمل محددة المدة والتي نصت في المادة (26/ب) من قانون العمل بأنه "إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد" وأن المشرع لم ينظم الأثر المترتب على قيام العامل بإنهاء العقد غير المحدد المدة

إنهاء غير مشروع مما يجعل لصاحب العمل الحق بالمطالبة بالتعويض عن أي ضرر قد أصابه نتيجة هذا الإنهاء وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية. (المغربي، 2024، ص 177).

وقد استقر القضاء الأردني على أنه متى ما أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلًا ينقضي العقد حكماً بقوة القانون دون تعويض وذلك نتيجة لوجود قرارات إدارية واجبة التنفيذ (تميز حقوق، 2020/4714)، ذلك أن الموظف لم يترك العامل بإرادته المنفردة إنما لسبب أجنبي يتمثل بصدور القرار الإداري الذي يتضمن إلغاء قرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، والذي يلتزم الموظف العام بتنفيذ مضمونه وإلا تعرض للجزاء التأديبي وتحميله المبالغ المالية المترتبة على عدم التنفيذ.

وعليه نرى بأن صاحب العمل الذي يوافق على استخدام موظفاً عاماً يتحمل التبعات القانونية التي تترتب على مخالفة الموظف للتشريعات والقرارات الإدارية التي تنظم عمله، وأن الإدعاء بأي أضرار نتيجة استحالة الموظف لتنفيذ عقد العمل لا يجد لها صاحب العمل أساساً قانونياً يمكنه المطالبة بها فإنه لا بد أن يثبت ابتداءً نشوء ضرر له نتيجة ترك العامل العمل قبل انتهاء مدة العقد، وهذا يتفق أيضاً مع أحكام القانون المدني التي توجب الضمان والتعويض عن الضرر بمقدار ما لحق المضرور من ضرر (تميز حقوق، 2024/3537).

## الخاتمة

جاءت هذه الدراسة للبحث في أثر الإلغاء الإداري للقرارات الإدارية الفردية على المركز القانوني للموظف العام خارج نطاق الوظيفة: عقد العمل نموذجاً، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات تتمثل بما يلي:-

## النتائج

- 1- يعتبر القرار الصادر من قبل الإدارة بالسماح للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي من القرارات الفردية المؤقتة بطبيعتها التي لا تترتب أي حقوق مكتسبة للموظف العام.
- 2- تختلف سلطة الإدارة بإلغاء القرار الفردي فيما إذا صدر سلبياً ومشروعاً إذا ما رتب حقوقاً مكتسبة أو لم يرتب مثل تلك الحقوق، ففي الأولى لا يمكن للإدارة إلغاء قرارها حفاظاً على الحقوق المكتسبة وعدم المساس بها، وأما في الثانية فإن الإدارة تملك إلغاء قرارها الفردي دون أن يملك من صدر في مواجهته التمسك في الإبقاء عليه، أما إذا صدر القرار الإداري الفردي وكان

- مشوباً بعدم المشروعية، فتملك الإدارة صلاحية إلغائه في أي وقت ودون التقيد بميعاد، حيث إن أثر الإلغاء ينصرف إلى المستقبل دون الماضي.
- 3- إن عدم إمكانية الموظف العام من تنفيذ عقد العمل بعد إلغاء الإدارة لقرارها بالموافقة له بالعمل لدى صاحب العمل يجعل من تنفيذ العقد مستحيلاً وينقضي العقد ويصبح مفسوخاً بحكم القانون.
- 4- إن ترك الموظف العام لعمله لدى صاحب العمل، لصدور قرار يتضمن إلغاء قرار الموافقة له للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي، والذي يلتزم الموظف العام بتنفيذ مضمونه، يعد سبباً أجنبياً لا يد للموظف فيه، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل المطالبة بالتعويض نتيجة ترك الموظف (العامل) للعمل.

### التوصيات

- 1- توصي الدراسة المشرع الأردني بتعديل المادة (67) مكرر من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 وتعديلاته، بحيث تراعي عقد العمل الذي يبرمه الموظف العام مع صاحب العمل وذلك بإنهائه وفق الأحكام الواردة في قانون العمل.
- 2- توصي الدراسة المشرع الأردني بالنص في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024 وتعديلاته على أن تقوم ذات اللجنة التي تنسب بالموافقة للموظف العام على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي المنصوص عليها في المادة (67) مكرر من ذات النظام بأن تدرس عقد العمل المبرم ما بين الموظف العام وصاحب العمل قبل إصدار الإدارة لقرارها بإلغاء تلك الموافقة.
- 3- توصي الدراسة الإدارة العامة بعدم التوسع في إلغاء مثل هذا النوع من القرارات الإدارية -قرار الموافقة على العمل خارج أوقات الدوام الرسمي- لما لهذه القرارات من آثار سلبية على عقد العمل المبرم بين الموظف (العامل) وصاحب العمل، بحيث لا تقوم الإدارة بإلغاء قرار الموافقة إلا في أضيق الحدود وبما يضمن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ويحقق المصلحة العامة.

### المراجع:

- Abu Najma, Hamada. Published Article: Is the Prohibition of Government Employees from Working Outside Official Hours Constitutional? dated 15/7/2024. [Online] Available at: [https://www.chayyek.com/news\\_page/293/Government\\_employee\\_Jordan](https://www.chayyek.com/news_page/293/Government_employee_Jordan).
- Ajil, Aseel Kamel, & Al-Yasiri, Sadiq Youssef Khalaf. (2022). The Authority of the Administration in Affecting Individual Administrative Decisions. *Ibn Khaldun Journal for Studies and Research*, Vol. 2, Issue 7, pp. 913-942.

- Al-Ahwani, Hossam El-Din. (2020). *Explanation of Labor Law – Individual Labor Relations*. Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo.
- Al-Jubouri, Yassin. (2011). *The Concise Explanation of Civil Law – Part One*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Al-Kasasbeh, Hisham Hamed. (2019). The Role of the Jordanian Administrative Judge in Protecting Acquired Rights. *Islamic University Journal for Sharia and Legal Studies*, Vol. 4, Issue 27, pp. 281–302.
- Al-Kasasbeh, Hisham Hamed. (2020). The Principle of Non-Interference with Individual Administrative Acts: An Analytical Study in French Law. *Al-Mizan Journal for Islamic and Legal Studies*, Vol. 7, Issue 3, pp. 183–194.
- Al-Khalayleh, Mohammad. (2023). *The Intermediate in Administrative Law*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Al-Mughribi, Jaafar. (2024). *Explanation of the Provisions of Labor Law*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Al-Majali, Mohammad Hussein Majali. (2020). The Legal Scope of Applying the Counter-Administrative Decision Theory: An Analytical Comparative Study. *Islamic University Journal for Sharia and Legal Studies*, Vol. 28, Issue 1, pp. 288–311.
- Al-Qubailat, Hamdi. (2025). *Principles of Administrative Law*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Al-Sadiq, Ali Imam Mohammad. (2020). *The Authority of the Administration in Canceling Administrative Decisions*. Master's Thesis: Al-Neelain University, Sudan.
- Bdeir, Ali Mohammed, et al. (2011). *Principles and Provisions of Administrative Law*. Al-Attik for Book Industry, Cairo.
- Bukhari, Ahmed. (2005). *The Withdrawal of Administrative Decisions as a Contribution to the Development of the Administrative Retraction Theory*. PhD Dissertation, Faculty of Law, Souissi, Rabat.
- Hussein, Zeina Younis. (2020). The Impact of Changing Legal Circumstances on the Legitimacy of Administrative Decisions – A Comparative Study. *Political and International Journal*, Vol. 2020, Issue 43, Part 2, pp. 227–261.
- Ismail, Mohammad Saeed Ahmed. (2015). The Effect of Changing Legal and Factual Circumstances on Administrative Decisions. *Administrative Judiciary Journal*, Vol. 3, Issue 6, pp. 13–38.
- Kanaan, Nawaf. (2006). *Administrative Judiciary*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Obaidat, Youssef. (2024). *Sources of Obligation in Civil Law*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Oweis, Hamdi Abu Al-Nour Al-Sayed. (2011). *The Principle of Respect for Acquired Rights in Administrative Law*. Dar Al-Fikr Al-Jamii, Alexandria.
- Shetnaoui, Ali Khattar. (2004). *Encyclopedia of Administrative Judiciary*. Dar Al-Thaqafa, Amman.
- Weshou, Karim. (2020). The Nature of the Acquired Right in Unilateral Administrative Decisions. *The Maghreb Journal for Legal and Judicial Monitoring*, Issue 7, pp. 128–140.

أبو نجمة، حمادة، مقال منشور بعنوان: ما دستورية منع الموظف الحكومي العمل خارج أوقات العمل الرسمي؟، بتاريخ  
[https://www.chayyek.com/news\\_page/293/Government\\_employee\\_Jordan\\_2024/7/15](https://www.chayyek.com/news_page/293/Government_employee_Jordan_2024/7/15)

إسماعيل، محمد سعيد أحمد. (2015). أثر تغير الظروف القانونية والواقعية في القرارات الإدارية. *مجلة القضاء الإداري*،  
مج 3، ع 6، 13 - 38.

الأهواني، حسام الدين. (2020). شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية. دار النهضة العربية. القاهرة.

بدير، علي محمد وآخران. (2011). مبادئ وأحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة.

بوخاري، أحمد (2005). سحب القرارات الإدارية مساهمة في بناء نظرية التراجع الإداري. أطروحة دكتوراه. كلية الحقوق  
السويسية. الرباط.

الجبوري، ياسين، (2011). الوجيز في شرح القانون المدني-الجزء الأول. دار الثقافة. عمان.

- حسين، زينة يونس (2020). أثر تغير الظروف القانونية على مشروعية القرارات الإدارية-دراسة مقارنة، *المجلة السياسية والدولية*. المجلد 2020، العدد 43، ج. 2 ص. 261-227.
- الخليلية. محمد. (2023). *الوسيط في القانون الإداري*. دار الثقافة. عمان.
- شطناوي، علي خطار. (2004). *موسوعة القضاء الإداري*. دار الثقافة. عمان.
- شطناوي، علي خطار. (1998). *دراسات في القرارات الإدارية*. مطبعة الجامعة الأردنية. عمان.
- الصادق، علي الإمام محمد. (2020). *سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري*. رسالة ماجستير: جامعة النيلين. السودان.
- العضايلة، سالم، (2024)، عبء إثبات مشروعية سبب القرار الإداري وفقاً لأحكام القضاء، *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*، المجلد 17، عدد4.
- عاجل، أسيل كامل، و الياسري، صادق يوسف خلف. (2022). سلطة الإدارة في المساس بالقرارات الإدارية الفردية. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، مج2، ع7، 913 - 942.
- عبيدات، يوسف. (2024). *مصادر الالتزام في القانون المدني*. دار الثقافة. عمان.
- عواد، ضياء، (2025)، واقع التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة في فلسطين، *مجلة جامعة النجاح للقانون والإقتصاد*، قيد النشر،
- <https://journals.najah.edu/journal/anujrle/issue/anujrle-v1-i2/article/2386/in-press/>
- عويس، حمدي أبو النور السيد (2011). مبدأ احترام الحقوق المكتسبة في القانون الإداري، *دار الفكر الجامعي*، الإسكندرية.
- القبيلات، حمدي. (2025). *أصول القانون الإداري*. دار الثقافة. عمان.
- الكساسبة، هشام حامد، (2019). دور القاضي الإداري الأردني في حماية الحقوق المكتسبة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية*، المجلد4 العدد27. ص 281-302.
- الكساسبة، هشام حامد، (2020). مبدأ عدم المساس بالأعمال الإدارية الفردية: دراسة تحليلية في القانون الفرنسي. *مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية*. مج7. ع3. ص 183-194.
- كنعان، نواف. (2006). *القضاء الإداري*. دار الثقافة. عمان.
- المجالي، محمد حسين مجلي. (2020). النطاق القانوني لتطبيق نظرية القرار الإداري المضاد: دراسة تحليلية مقارنة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية*، مج28، ع1، 288 - 311.
- المعاقبة، محمد، الخريسات، وصفي، (2018)، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة التقديرية في قرارات إنتداب الموظفين "دراسة مقارنة"، *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*، المجلد 10، العدد3.
- المغربي، جعفر. (2024). *شرح أحكام قانون العمل*. دار الثقافة. عمان.
- الموسوي، مهند، الدليمي، أحمد، (2024)، أثر القوة القاهرة على الإلتزام العقدي، *مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية*، مجلد14، عدد1.
- وشعو، كريم. (2020). ماهية الحق المكتسب في القرار الإداري الانفرادي. *المجلة المغربية للرصد القانوني والقضائي*. ع7. ص128-140.