



عمادة الدراسات العليا  
جامعة القدس

دعاوى تسوية الحالة الوظيفية  
- دراسة مقارنة -

مروه يوسف خليل عدوي

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440هـ / 2019م

دعاوى تسوية الحالة الوظيفية

- دراسة مقارنة-

اعداد

مروه يوسف خليل عدوي

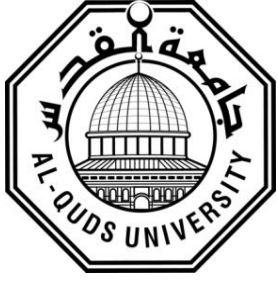
بكالوريوس قانون /جامعة القدس /فلسطين

المشرف الدكتور: عبد الناصر أبو سمهدانة

قدمت هذه الأطروحة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، عمادة الدراسات العليا – جامعة القدس- فلسطين.

القدس - فلسطين

1440هـ /2019م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

دائرة القانون

إجازة الرسالة

دعوى تسوية الحالة الوظيفية

- دراسة مقارنة -

اسم الطالب: مروه يوسف خليل عدوي

الرقم الجامعي: 21510824

المشرف: د. عبد الناصر أبو سمهدانة

نُوقِشت هذه الرسالة وأُجيزت بتاريخ: 2019/6/22م ، من لجنة المناقشة المُدرجة أسماؤهم وتوقيعاتهم:

- |       |         |   |    |
|-------|---------|---|----|
| ..... | التوقيع | رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الناصر أبو سمهدانة | -1 |
| ..... | التوقيع | مُمتحناً خارجياً: د. ماجد الحلو               | -2 |
| ..... | التوقيع | ممتحناً داخلياً: د. اشرف أعور                 | -3 |

القدس- فلسطين

1440هـ/2019م

## الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة، إلى نبي الرحمة

"سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام"

إلى القلب الذي برحمته رعاني

"والدتي الغالية"

إلى رمز العطاء والتضحية والتفاني

"والدي الغالي"

إلى روح جدتي "فاطمة"

إلى من ببركتها تعمر حياتنا حباً وأملاً وحناناً

"جدتي الغالية تركية"

إلى من بقربهم تسمو حياتي أمناً وحباً

"إخوتي أمل ومحمد ورامي"

إلى بلسم علّتي وجروحي

"خالتي حنان ومنال"

إلى أجمل ما أهداني القدر

أعمامي وأخوالي " أحمد وإبراهيم وعماد وإبراهيم"

إلى مرأتي، ورفيقة دربي دائماً

"سها"

إلى من شاركني ظروف المسيرة الدراسية بعطاء ودفء

" يعاد وسارة وإيمان وروان وفداء وسجى"

## إقرار

أقر أنا معدة الرسالة أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة، أو معهد آخر.

التوقيع: مروه يوسف خليل عدوي.....

اسم الطالبة: مروه يوسف خليل عدوي

التاريخ: 2019/6/22

## الشكر والتقدير

ليس شكراً أعظم من الاعتراف بالجميل، وليس مشكور أعظم من صاحب الفضل الذي لا ينقطع فضله ولا تنحصر نعمه، فحمداً لله لا ينتهي عند حد، ولا ينقطع عند أجل .

وفي هذا المقام لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل شكري إلى الدكتور الفاضل عبد الناصر أبو سمهدانة المشرف والموجه والمعلم الذي لم يتوان ولم يتأخر في تقديم ما آتاه الله من علم .

كما وأتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تجشموا عناء السفر ومهمة قراءة الرسالة وتقييمه فلهم مني جميل الشكر والعرفان.

وأتقدم بعظيم شكري إلى طاقم أساتذة كلية الحقوق في جامعة القدس على ما قدموه لي من علم، وأخص بالذكر عميد كلية الحقوق الدكتور محمد خلف .

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى المربي الفاضل الأستاذ يوسف عدوي أستاذ اللغة العربية في جامعة بيت لحم لحسن صبره في تدقيق هذه الرسالة.

كما وأتقدم بجزيل شكري إلى رئيس هيئة التقاعد الفلسطينية معالي الدكتور ماجد عطا الحلو، والوكيل المساعد الأستاذ محمد أبو رحمة لحرصهم على نجاح مسيرتي التعليمية، وكذلك أشكر زميلاتي وزملائي في موقع عملي وخاصة موظفي فرع الخليل، وأخص بالذكر سها ورانيا وهيام.

وأخيراً أتقدم بشكري إلى كل زميلات وزملاء الدراسة والاختصاص الذين عرضوا علي فكرة أو أسدوا إلي نصحاً أو أمدوني بمرجع أو فكرة وخاصة الأستاذة سارة أبو حديد أستاذة القانون المدني في جامعة الخليل .

## ملخص

تسعى هذه الدراسة إلى البحث في مدى أهمية دعوى التسوية كوسيلة قانونية يتم من خلالها مطالبة الموظف العام لمستحقاته المالية مثل المرتبات والعلاوات والمستحقات التقاعدية، مع عدم الإخلال بحق الإدارة باستخدام هذه الدعوى .

ولتقديم دراسة متكاملة حول دعاوى التسوية اتبعت الباحثة المنهج التحليلي للنصوص القانونية الفلسطينية، ومقارنتها بما جاء في التشريع المصري، وقُسمت هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول تحت عنوان صور دعاوى التسوية، تناولت الباحثة في المبحث الأول على دعوى الاستحقاق، والتي من خلالها يستطيع الموظف العام أو ورثته مطالبة الإدارة بحقوق مالية مستحقة في ذمتها، أما المبحث الثاني شمل على دعوى الاسترداد، والتي من خلالها تستطيع الإدارة استرداد حق لها في ذمة الموظف.

ووضحت الباحثة في الفصل الثاني إجراءات رفع دعوى التسوية والحكم فيها، إذ تناول المبحث الأول إجراءات دعوى التسوية والتي تمثلت في توضيح أن محكمة العدل العليا الفلسطينية صاحبة الاختصاص الأصيل بالنظر في دعوى التسوية والتحقق من صحة شروط قبولها، أما المبحث الثاني شمل على الحكم في دعاوى التسوية من خلال البحث حول سلطة القاضي الإداري في دعوى التسوية وتمييزها، عن دعوى الإلغاء، ومن ثم الحديث عن حجية الحكم في دعوى التسوية وكيفية تنفيذه.

وقد توصلت الدراسة إلى أن القضاء الإداري في فلسطين يختص بالنظر في دعاوى الإلغاء ودعاوى التسوية، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه ينظر دعاوى التسوية المتعلقة فقط بالحقوق التقاعدية، متجاهلاً اختصاصه الأصيل بالنظر أيضاً إلى دعاوى التسوية التي تتعلق بالحقوق المالية للموظف وهو على رأس عمله.

# **Compromise Claims**

**(Comparitive study)**

**Prepared by : Marwa yousif Khalil Adawi**

**Supervised by Dr. Abdelnaser Abu smhdanna**

## **Abstract**

This study seeks to search to what extent the compromise claim is important and effective as a legal means through which a public sector employee claims his financial dues, such as salaries, allowances and pensions without detriment to right of the administration of using that claim .

To have a comprehensive understanding of compromise claims, the researcher followed the Analytical Method of the Palestinian legal texts, then she compared them to what came in the Egyptian legislation. The study was divided into two chapters, the first of which is entitled “Forms of Compromise Claims” where the researcher talks about the maturity claim through which a public sector employee or his heirs could claim the administration of due financial dues. However, the second chapter includes the recovery (getting back) claim through which the employer could get back its right form the employee .

In the second chapter, the researcher explained procedures of how to start the compromise claim. The first field of research includes procedures of compromise claim represented in explaining the Palestinian High Justice Court is the principal side to look the compromise claim and of making sure of correctness of accepting it. However, the second field of research included the judgment on compromise claims through the discussion of powers of the administrative judge on compromise claim and distinguishing it from the cancellation or revocation claim. Then, talking about the allegation of the judgment on compromise claim and how to carry it out .

The study concluded that the administrative judicature in Palestine looks the cancellation claim and compromise claims, taking into consideration that it looks the compromise claims that only belong to pensions rights, ignoring its principal specialty in looking compromise claims that belong to financial rights of employee while carrying out his job.



## الفهرس :

أ	إقرار.....
ب	الشكر والتقدير.....
ج	ملخص.....
هـ	الفهرس : .....
1	المقدمة : .....
5	الفصل الأول.....
5	صور دعاوى التسوية.....
9	المبحث الأول : دعوى الاستحقاق.....
9	المطلب الأول : حقوق الموظف العام المالية المستحقة : .....
24	المطلب الثاني : حقوق الموظف العام التقاعدية.....
43	المبحث الثاني : دعوى الاسترداد.....
44	المطلب الأول : استرداد المستحقات المالية خلال الحياة الوظيفية.....
48	المطلب الثاني : المستحقات المالية بعد انتهاء الخدمة.....
56	الفصل الثاني.....
56	إجراءات دعوى التسوية.....
58	المبحث الأول: إجراءات دعوى التسوية.....
58	المطلب الأول : الاختصاص بنظر دعاوى التسوية.....
64	المطلب الثاني : شروط قبول دعوى التسوية.....
76	المبحث الثاني : إجراءات الحكم في الدعوى.....
76	المطلب الأول : سلطة القاضي الإداري في الحكم في دعاوى التسوية.....
81	المطلب الثاني : حجية الحكم.....
94	الخاتمة : .....
97	قائمة المصادر والمراجع : .....

## المقدمة :

اهتم المشرع الفلسطيني بالقضايا والأمور المتصلة بشؤون الموظفين العموميين<sup>1</sup>، فهم موظفو الدولة وممثلوها، وهم الوسيلة التي لا غنى عنها في تسيير مرافق الدولة، وتحقيق الأهداف المرجوة من أوجه أنشطتها المختلفة، ومن ثم فإن مصلحة الإدارة تتحقق بتأمين مصالح الموظفين العموميين من خلال توفير الضمانات القانونية للموظف العام عبر حياته الوظيفية وحتى بلوغه سن التقاعد.

وتعتبر الحقوق المالية للموظف العام هي من أهم الحقوق التي يستمدّها من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني النافذ رقم (4) لسنة 1998 والمعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005، وتتمثل هذه الحقوق في الرواتب، والمعاشات، والمكافآت بأنواعها، ولهذا يحرص المشرع الفلسطيني على توفير الضمانات الضرورية لتأمين هذه الحقوق للموظف العام، حتى يستطيع أن يمارس عمله دون أي هواجس أو تخوف تجاه حقوقه المالية، نظراً لما تتمتع به الإدارة من سلطات وامتيازات مما قد يجعلها تتعرض لحقوق الموظف العام، وتلحق الضرر بشخصه، أو بماله، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأمان الوظيفي ليوثر سلباً على إنتاجيته في عمله، وعدم قدرته على إظهار كفاءته وإبداعه .

ويتولى الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في الدول المختلفة وفقاً لدساتيرها، والأنظمة القانونية المتبعة فيها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، أما المشرع الفلسطيني فقط أناط مؤقتاً صلاحية وممارسة الرقابة القضائية على أعمال الإدارة بالمحكمة العليا بصفتها محكمة عدل عليا، ومنحها اختصاص النظر في المنازعات المتعلقة بالوظائف العمومية، من حيث التعيين، أو الترقية، أو العلاوات، أو المرتبات، أو النقل، أو الإحالة إلى المعاش، أو التأديب، أو الاستبعاد، أو الفصل، وسائر ما يتعلق

---

<sup>1</sup> الموظف العام: ويقصد به "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيًا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها"، المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1994 وتعديلاته، المنشور في الوقائع الفلسطينية عدد (24)، تاريخ 1998/9/1.

أما المشرع المصري فقد عرف الموظف العام بأنه: "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة واحدة". المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 المنشور في الجريدة الرسمية في العدد (43) مكرر (أ) ، بتاريخ 2016/11/1.

وأشار القانون الفرنسي المتعلق بالوظيفة العامة في الدولة رقم (84) لسنة 1984 وتعديلاته في المادة الثانية منه على أن "الموظفين العموميين هم الذين ينطبق عليهم نظام الخدمة المدنية وتعديلاته، والذين يعملون في وظائف دائمة سواء أعملوا بدوام كامل ودائم في تعيين دائم على درجة من التسلسل الهرمي لإدارة الدولة المركزية أو اللامركزية أم الذين يعملون في المؤسسات العامة للدولة". د. محمد علي الخليفة، القانون الإداري - الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص39.

بالأعمال الوظيفية من خلال نص المادة (33) /4 من قانون تشكيل المحاكم النظامية الفلسطيني النافذ<sup>2</sup>.

ويترتب على نص المادة السابق على أنه حق كل ذي شأن الطعن في القرارات الصادرة بحقهم بالإلغاء فيما يتعلق بالتعيين أو النقل... الخ، وحق الموظف أو "ورثة الموظف" في رفع دعاوى التسوية فيما يتعلق بالحقوق المالية.

ويمكن القول بناء على ما سبق، أن دعاوى التسوية هي أهم الوسائل القانونية التي كفلها المشرع الفلسطيني لحماية الموظف العام فيما يتعلق بحقوقه المالية المستحقة له، أو لورثته، مع الإشارة إلى أن القضاء الإداري في فلسطين اقتصر على دعوى الإلغاء والتسوية فقط دون التطرق إلى باقي الدعاوى الإدارية التي يختص بها القضاء الإداري.

### الأهمية النظرية للدراسة :

وترجع أهمية هذا الموضوع من الناحية النظرية من خلال دراسة أحكام دعاوى التسوية والتي هي أحد الدعاوى الإدارية البارزة، والتي تتعلق بالحقوق المالية المستحقة للموظف العام، وكذلك معرفة أحكام هذه الدعوى بالمقارنة ما بينها وبين دعاوى الإلغاء، وإجراءات التقاضي أمام محكمة العدل العليا في فصل المنازعات المتعلقة بدعاوى التسوية في فلسطين، لذلك سيتم تناول هذا الموضوع بشيء من التفصيل، إذ أن الفقه الإداري في فلسطين لم يتناول هذا الموضوع من جميع جوانبه على الرغم من أهميته بالنسبة للموظف العام، والذي يشكل قطاعاً كبيراً في المجتمع الفلسطيني.

### الأهمية العملية للدراسة :

تتضح الأهمية العملية للدراسة في أن دعاوى التسوية يشوبها الغموض واللبس فيما بينها وبين دعاوى الإلغاء، وبالتالي تتجه الأنظار إلى أن الدعوى المرفوعة هي دعوى إلغاء، وليس دعوى تسوية هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تمثل دعاوى التسوية نسبة كبيرة للدعاوى الإدارية بوجه عام، مما دفع الباحثة إلى بذل الجهد، والعناية في دراسة هذا الموضوع من جميع جوانبه، وتحديد النظام القانوني لهذه الدعاوى لما لها من تأثير كبير على حياة الموظف العام .

وتتضح الأهمية العملية أيضاً لهذه الدراسة من خلال تقديم المساعدة، والتي من شأنها أن تذلل المصاعب أمام الموظفين العموميين الراغبين في اللجوء إلى القضاء الإداري عن طريق دعاوى التسوية، إذ ما يزال الجهل الكبير يكتنف هذا الموضوع، إذ لم نقل أن أغلب الموظفين يجهل دعاوى التسوية نفسها .

كما وتظهر الأهمية العملية لهذا الموضوع في معرفة المقصود بدعاوى التسوية وتميزها عن غيرها من الطعون المتعلقة بالوظيفة العامة، ومعرفة المعيار المميز لهذه

<sup>2</sup> قانون تشكيل المحاكم النظامية الفلسطيني رقم (5) لسنة 2001، المنشور في الوقائع الفلسطينية في العدد (38)، بتاريخ 2001/5/12 .

الدعاوى، والنتائج المترتبة على التمييز بينهم، ومعرفة ما تشتمل عليه من صور، ثم التعرف إلى إجراءات رفع هذه الدعاوى، وكيفية تنفيذ هذه الأحكام الصادرة في دعاوى التسوية.

### أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى بيان عدة أهداف وهي:

- 1- الإلمام بكافة الجوانب النظرية والعملية الخاصة بدعوى التسوية، والتعرف إلى شروط قبولها، والفصل فيها، وبيان حجية الحكم الصادر فيها .
- 2- بيان مدى صلاحية قضاة محكمة العدل العليا الفلسطينية بالحكم في دعاوى التسوية المرفوعة لديها.
- 3- توضيح الفرق بين دعاوى التسوية ودعاوى الإلغاء في الطعون الوظيفية المقدمة من الموظفين العموميين والآثار المترتبة على ذلك.

### منهجية الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج التحليلي والمقارن من خلال التركيز على عرض الإشكالية، وموقف الفقه منها، واتجاه القضاء بشأنها، ثم تقييم ذلك من خلال بيان وجهة النظر الخاصة بالباحثة في هذه المشكلة، ثم المنهج المقارن من خلال دراسة نصوص القوانين الفلسطينية الواردة في صدد هذه الرسالة، ومقارنتها بالتشريعات المصرية .

### معيقات الدراسة :

- 1- ندرة المؤلفات المتخصصة التي تعالج موضوع الدراسة ولا سيما المؤلفات الفلسطينية.
- 2- قلة أحكام محكمة العدل العليا الفلسطينية التي عالجت موضوع هذه الدراسة .

### إشكالية الدراسة :

تثير هذه الدراسة تساؤلاً رئيساً يتمثل في معرفة إلى أي مدى اعتنت التشريعات الفلسطينية في تنظيم دعاوى تسوية الحالة الوظيفية ؟ ويتفرع عن هذا التساؤل مجموعة تساؤلات نجملها فيما يأتي :

- 1- ما الأساس القانوني لدعاوى التسوية ؟
- 2- ما الفرق بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء؟
- 3- ما الآثار المترتبة على الاختلاف بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء ؟
- 4- ما الإجراءات الواجب اتخاذها لرفع دعوى التسوية ؟

5- هل هناك إجراءات خاصة لرفع دعوى التسوية تميزها عن باقي الدعاوى الإدارية الأخرى؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، تم تقسيم الدراسة وفقاً للخطة الآتية :-

**خطة الدراسة :**

**الفصل الأول : صور دعاوى التسوية .**

- المبحث الأول: دعوى الاستحقاق .

- المبحث الثاني: صور الاسترداد .

**الفصل الثاني : إجراءات رفع دعوى التسوية والحكم فيها .**

- المبحث الأول : إجراءات رفع دعوى التسوية .

- المبحث الثاني : الحكم في دعوى التسوية .

## الفصل الأول

### صور دعاوى التسوية

#### تمهيد وتقسيم :

تضم السلطة الإدارية في جوفها الكثير من الأشخاص المعنوية العامة، وهي ما يطلق عليها مصطلح "الأشخاص الإدارية"، ويمثّل عن هذه الأشخاص مجموعة من الأشخاص الطبيعية يطلق عليهم الموظفين العموميين، وهم الذين يشغلون ما تشمله السلطة الإدارية من وظائف متعددة<sup>3</sup>.

ويستلزم منطقياً لممارسة الموظفين العموميين مهامهم الوظيفية المحددة لهم وفقاً للقانون، أن يتم تنظيم الوظيفة العامة وشؤون الموظفين على نحو يوفر للعنصر البشري الرغبة الذاتية لأداء عملهم بفاعلية كبيرة، والعمل على تطوير قدراتهم لبلوغ أفضل مستوى أداء من أجل تحقيق مهامهم المطلوبة.

وانطلاقاً مما سبق حرص المشرع الفلسطيني على توفير الضمانات القانونية لتأمين حقوق الموظفين العموميين ولا سيما الحقوق المالية المستحقة كالمرتبات والمعاشات والمكافآت عن طريق ما يسمى بـ "دعوى التسوية".

وعُرفت دعوى التسوية على أنها: "الدعوى التي يستمد الحق فيها مباشرة من قاعدة تنظيمية<sup>4</sup> في قانون أو لائحة مثل دعاوى التسوية التي تستند على قوانين الإصلاح الوظيفي لأن المطالبة فيها تنص على تطبيق الحق الذي ترتبه قوانين الإصلاح الوظيفي بقواعد تنظيمية عامة، ويكون دور الإدارة في هذه الحالة مجرد تنفيذ لهذه القواعد فإن خالفها التجأ صاحب المصلحة إلى القضاء طالباً تسوية حالته على الوجه الصحيح طبقاً للقواعد التنظيمية العامة التي

<sup>3</sup> د.سامي جمال الدين، دعاوى التسوية، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الثانية، الإسكندرية، 2014، ص13.

<sup>4</sup> القاعدة التنظيمية : هي مجموعة من القواعد العامة المنظمة لسلوك الأفراد في المجتمع والتي تحملهم السلطة العامة على احترامها مع إمكانية استعمالها للقوة حين الضرورة. د. عباس الصراف، و د. جورج حزبون، المدخل في علم القانون، الدار العلمية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة أولى، عمان، 2001، ص8.

تلتزم الإدارة بتطبيقها دون أي سلطة تقديرية من جانبها"<sup>5</sup> وعرفها البعض الآخر على أنها: "الدعاوى التي يرفعها الموظفون العموميون والتي تهدف إلى تحديد الحقوق التي يستمدونها مباشرة من القوانين واللوائح المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة لهم أو لورثتهم"<sup>6</sup>.

ويمكن تعريف دعوى التسوية بأنها وسيلة قانونية تمنح للموظف أو ورثته من أجل المطالبة بحقوق شخصية، أو ذاتية ذات طبيعة مالية مقررة لهم مباشرة من القانون أو اللوائح المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة لهم أو لورثتهم دون المساس بحق الإدارة في مباشرة هذه الدعوى لاسترداد حق لها من الموظف أو ورثته.

ويتعين الملاحظة في هذا المقام إلى أنه استقر الفقه والقضاء الفلسطيني والمصري على اعتبار أن دعوى التسوية هي من الدعاوى التي تدخل ضمن دعاوى الحقوق، إذ أن دعوى التسوية تمتاز بطبيعة مختلفة عن دعوى الإلغاء باعتبارها دعوى حقوقية تتعلق بتسوية الحقوق الخاصة بالرواتب أو الحقوق التقاعدية، وهذا ما جاءت به حيثيات قرار محكمة العدل العليا في قرارها رقم 109 لسنة 2007 على أنه: " بالرجوع إلى ملف الدعوى والبيانات المقدمة فيها وبالنسبة للدفع الذي تثيره الجهة المستدعى ضدها لرد الدعوى لتقديمها بعد الميعاد القانوني فإننا نجد أن هذه الدعوى ليست من دعاوى الإلغاء، وإنما هي دعوى تسوية حقوق تقاعدية، وقد استقر الفقه والقضاء على أن دعاوى تسوية الحقوق التقاعدية والرواتب ليست من دعاوى

<sup>5</sup> د. خميس السيد، قضاء مجلس الدولة وإجراءات وصيغ الدعاوى الإدارية، دار الطباعة الحديثة، 1986، ص 111.

<sup>6</sup> د. بكر البقاني بالإشتراك مع د. عاطف البناء، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، مطبعة القاهرة الحديثة، ص 170 و د. مصطفى لطفي شاعر، رسالة دكتوراة بعنوان تسوية الحالة الوظيفية " دعاوى تسوية المرتبات والمعاشات والمكافآت"، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، ص 15.

وقد عرف دعوى التسوية د. ماجد راغب الحلو بأنها: "الطلب الذي يتقدم به أحد الموظفين أو ورثتهم إلى القضاء الإداري لتحديد حقوقه المالية التي يستمدّها من القانون - في مواجهة الإدارة- فيما يتعلق براتبه أو معاشه أو مكافآته أو علاواته، إذ أن دعوى التسوية يلزمها تحقق الأمور الآتية :-

1. أن يكون رافع الدعوى أحد الموظفين العموميين أو ورثتهم، فلا يجوز رفع دعوى التسوية بواسطة العاملين في القطاع العام أو القطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل.

2. أن يكون المطلوب هو حق مالي للموظف في مواجهة الإدارة مستمد من القانون الذي ينطبق عليه، سواء تعلق الأمر براتب أو معاش أو مكافأة أو علاوة.

3. أن يكون دور القاضي هو مجرد تطبيق أحكام القانون على وقائع الدعوى لتحديد المركز القانوني للموظف من حيث مستحقّاته المالية لدى جهة الإدارة التي يعمل بها " .

د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، بدون طبعة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2016، ص 541-542 .