

بسم الله الرحمن الرحيم
باسم صاحب السمو أمير الكويت
الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح
محكمة التمييز
الدائرة الإدارية الثانية

بالجلسة المنعقدة علنا بالمحكمة بتاريخ ٢٢ من ربيع الأول ١٤٤١هـ الموافق ٢٠١٩/١١/١٩م
برئاسة السيد المستشار/ د. جمال مبارك العنيزي وكيل المحكمة
وعضوية السادة المستشارين/ د. رضا محمد عثمان و محمد علي فكري
عبد النبي علي زاهر و عبدالجواد عبدالغني مصطفى
وحضور الأستاذ/ محمد إبراهيم راهيم رئيس النيابة
وحضور السيد / فهد عبدالغفار اللهو أمين سر الجلسة

صدر الحكم الآتي

في الحكم في الطعن بالتمييز المرفوع من:-

- ١- وزير العدل ووزير الأوقاف والشئون الإسلامية بصفته .
- ٢- وكيل وزارة العدل بصفته.
- ٣- مدير إدارة الخبراء بوزارة العدل بصفته .
- ٤- رئيس ديوان الخدمة المدنية بصفته .

ضد

والمقيد بالجدول برقم:- ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.

المحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق وسماع المرافعات، وبعد المداولة.

حيث أن الطعن استوفي أوضاعه الشكلية.

- وحيث أن الوقائع تتحصل - على ما يبين من مدونات الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق -
في أن المطعون ضدها أقامت على جهة الإدارة الدعوى رقم ٢٠١٧/١٠٦٣ إداري بطلب الحكم
- وفقاً لطلباتها الختامية - الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه رقم ٢٥٩٧ لسنة ٢٠١٦ فيما

تضمنه من سحب القرار رقم ٢٠١٢ لسنة ٢٠١٦ الصادر بتخطيها في التعيين بوظيفة خبير حسابي بإدارة الخبراء بوزارة العدل ، وبإلغاء القرارات الصادرة من وزير العدل أرقام من ٥٢ حتى ٢٨٣ لسنة ٢٠١٧ فيما تضمنته من تخطيها في التعيين بوظيفة خبير حسابي بوزارة العدل ، وبإلغاء القرارات الإدارية أرقام ٥٩٥ ، ٦٨٧ ، ٧٨٥ ، ٨١٤ ، ٨٨٢ لسنة ٢٠١٧ فيما تضمنته من تخطيها في التعيين بوظيفة خبير حسابي مع ما يترتب على ذلك من اثار وقالت بياناً لذلك أن وزارة العدل أعلنت عن حاجتها لتعيين عدد من الكويتيين للعمل بإدارة الخبراء بوظيفة "خبير ومعاون خبير هندسي وحسابي" ، وذلك وفقاً للشروط الواردة بالإعلان المشار إليه ، فتقدمت بطلب لتعيينها بوظيفة خبير حسابي بإدارة الخبراء ومرفق به كافة المستندات المطلوبة واستوفت كافة البيانات اللازمة طبقاً للإعلان المنشور ، وإجتازت الاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية التي أجرتها اللجنة المختصة ، ثم أصدرت جهة الإدارة القرار رقم ٢٠١٢/٢٠١٦ المؤرخ في ١١/١٠/٢٠١٦ المتضمن تعيينها وآخرين في وظائف معاون خبير وخبير حسابي وهندسي بإدارة الخبراء ، وتم الاتصال بها هاتفياً من قبل الإدارة وإخطرتها بقبولها بوظيفة خبير حسابي ووجوب احضار مسوغات التعيين تمهيداً لمباشرة واستلام العمل ، إلا أنها فوجئت بصدور قرار اداري آخر بعد مرور أكثر من ستين يوماً على صدور القرار رقم ٢٠١٢/٢٠١٦ المشار إليه تضمن تعيين وقبول عدد من الخبراء الحسابيين والهندسيين دونها ، بالمخالفة للقوانين واللوائح ، إذ أنها قد اجتازت الاختبارات والمقابلات الشخصية التي أجرتها اللجنة المختصة بنجاح ، بخلاف الكثير من المقبولين للتعيين في الوظيفة المتقدمة إليها ، إذ أنهم أقل منها من حيث القدرات والإمكانات لشغل الوظيفة ، بل أنه قد شاب عملية القبول كثيراً من المخالفات الدستورية والقانونية بدءاً من تشكيل اللجان ومروراً بالاختبارات والمقابلات التي أجريت ، وعدم الالتزام بمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص وعدم الالتزام بالمعايير والقواعد التي وضعت لإجراء هذه الاختبارات والمقابلات وعدم الالتزام من قبل الجهة الإدارية بما نصت عليه المواد ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ من قانون تنظيم الخبرة رقم ١٩٨٠/٤٠ وتعديلاته، كما لم تلتزم الجهة الإدارية بسياسة القبول وألياته في اختيار وتشكيل لجنة اختيار المقبولين للعمل في وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي وهندسي ، وهي اللجنة المشكلة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٥/٤٧٣ ، كما لم تلتزم أيضاً بعدد وصفات الأشخاص المنصوص عليهم في تشكيل هذه اللجنة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٥/٤٧٣ المشار إليه إذ تم

تقليص عدد أعضاء هذه اللجنة بل وإدخال عناصر غير مختصة وغير مؤهلة في اللجنة التي قامت بإجراء المقابلات بقصد إقصاء بعض من تضمنهم التشكيل المنصوص عليه في القرار الإداري سالف الذكر ، مما يثير كثيراً من الشكوك ويضفي نوعاً من الغموض وعدم الشفافية على عملية القبول ويترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في شأن المتقدمين للوظائف المشار إليها ، وقد تظلمت المطعون ضدها ولم ترد جهة الإدارة على تظلمها ، فأقامت الدعوى بطلباتها السالفة ، حكمت محكمة أول درجة بعدم قبول الطلب الأول لانتفاء المصلحة ورفض الطلب الثاني وإلغاء القرارات المطعون عليها أرقام ٥٩٥ ، ٦٨٧ ، ٧٨٥ ، ٨١٤ ، ٨٨٢ لسنة ٢٠١٧ فيما تضمنته من تخطي المطعون ضدها في التعيين بوظيفة خبير حسابي مع ما يترتب على ذلك من أثار ... استأنفت جهة الإدارة هذا الحكم بالاستئناف رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٩ إداري وبجلسة ٢٠١٩/٣/١٧ قضت محكمة الاستئناف برفض الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف ، طعنت جهة الإدارة على هذا الحكم بطريق التمييز وأودعت النيابة مذكرة ارتأت فيها الحكم برفض الطعن وتأييد الحكم المطعون فيه ، وإذ عرض الطعن على المحكمة في غرفة المشورة - حددت جلسة لنظره وفيها طلب الحاضر عن جهة الإدارة الحكم بتمييز الحكم المطعون فيه والحاضر عن المطعون ضدها طلب الحكم برفض الطعن والتزمت النيابة رأيها المشار إليه .

وحيث أن الطعن أقيم على سبب واحد تنعي به جهة الإدارة على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق وفي بيان ذلك تقول ان الحكم المطعون فيه ساير حكم أول درجة فيما قضى به من إلغاء القرارات المطعون عليها أرقام ٨١٤ ، ٦٨٧ ، ٥٩٥ ، ٧٨٥ ، ٨٨٢ لسنة ٢٠١٧ الصادرة بتخطي المطعون ضدها في التعيين بوظيفة خبير حسابي مع ما يترتب على ذلك من اثار تأسيساً على انه شابت عملية الاختيار والقبول لشغل وظيفة خبير ومعاون خبير حسابي وهندسي بموجب الإعلان المنشور والمتضمن رغبة إدارة الخبراء بوزارة العدل في شغل الوظائف الشاغرة لديها مخالفات قانونية جسيمة وعديدة وثبتت إساءة جهة الإدارة في استعمال سلطتها والانحراف بها من عدة نواحي ، منها تخطي المطعون ضدها في التعيين بوظيفة خبير حسابي بموجب القرارات الطعينة المشار إليها - على الرغم من تفوقها بصورة كبيرة وواضحة على المطعون على قرارات تعيينهم سواء في نتيجة الاختبار التحريري أو نتيجة المقابلة الشخصية وخلص الحكم إلى إلغاء القرارات



المشار إليها فيما تضمنته من تخطي المطعون ضدها في الوظيفة المشار إليها ، في حين أن جهة الإدارة السلطة التقديرية في اختيار من يصلح لتولي هذه الوظائف واستبعاد من لا يصلح قانونياً لها ولا يحددها في ذلك سوى المصلحة العامة ، وأن صدور القرارات المطعون فيها دون أن يشمل المطعون ضدها كان بسبب أنها حصلت على أقل الدرجات ضمن المقبولين بتخصص معاون خبير حسابي ، وخلت الأوراق عما يثبت أن جهة الإدارة قد أساءت استعمال سلطتها وبالتالي تكون القرارات المشار إليها قائمة على سببها الصحيح بما يتعين تأييدها ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب على النحو المشار إليه فإنه يكون معيباً بما يستوجب تمييزه .

وحيث انه من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - ان مبدأ سيادة القانون وإعلاء مبدأ المشروعية من دعائم الدولة القانونية التي تقوم في جوهرها على خضوع الإدارة لحكم القانون في سائر تصرفاتها ومقتضى ذلك ولازمه أعمال وجهة الصحيح نزولاً على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص للمواطنين ، وذلك في ضوء صياغة قواعد تسيير على نهجها ، بحيث تشكل اطاراً قانونياً حاكماً لها في تصرفاتها وقراراتها - إذ ما خرجت عليها إلى أصلها الصحيح في القانون وان القضاء الإداري هو بالأساس قضاء مشروعية إذ يسلط رقابته على مشروعية القرار الإداري المختصم ليزنه بميزان القانون في ضوء صحيح واقعة وحقيقة ما بنيت عليه اركانه ومدى استقامته على أسس مستمدة من عناصر ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها ، وان لمحكمة الموضوع سلطة مراقبة الأسباب التي بني عليها القرار من حيث الصحة ومدى ما إذا كان استخلاصها سائغاً مستنداً إلى ما هو ثابت بالأوراق .

وحيث أن مؤدي نص الفقرة الثانية من المادة الحادية والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة أن " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في بلاده والنص في الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والعشرون من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ على أن " لكل مواطن دون وجوه التمييز أن تتاح له ، على قدم المساواة عموماً مع سواه ، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده .

وقد جاء النص في المادة ٧ من الدستور الكويتي على ان "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع ، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين" .

والنص في المادة ٨ منه على ان تصون الدولة دعامات المجتمع وتكفل الأمن وتكافؤ الفرص للمواطنين . والنص في المادة ٢٦ منه على ان "الوظائف العامة خدمات وطنية Arkat.com تناط بالقائمين بها ، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة" .

والنص في المادة (٢٩) منه على أن " الناس سواسية في الكرامة الإنسانية ، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة ، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين " . والنص في المادة (٤١) منه على ان " لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه . والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجب الخير العام ، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه .

وتنظيماً لذلك فقد صدر المرسوم بالقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية ، وجاء النص في المادة (٩) منه على أن " يكون التعيين في درجات مجموعة الوظائف العامة بقرار من الوزير وفي درجات مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة بقرار من وكيل الوزارة " والنص في المادة (١٥) من ذات المرسوم على أن يكون شغل الوظائف بالتعيين او بالترقية أو بالنقل أو بالندب ويكون التعيين بقرار من السلطة المختصة او بطريق التعاقد فيما عدا الوظائف القيادية فيكون التعيين فيها بمرسوم ولا يكون تعيين غير الكويتيين إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد .

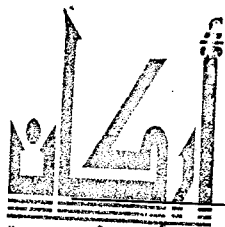
وحيث أن النص في المادة الأولى من المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ في شأن نظام الخدمة المدنية على ان " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف : (١) أن يكون كويتي الجنسية فإن لم يوجد فتكون الأفضلية لأبناء البلاد العربية . (٢) أن يكون محمود السيرة ، حسن السمعة . (٣) ألا تقل سنة عن ثماني عشر سنة ميلادية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة . (٤) أن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة . (٥) أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة وتحدد شروط اللياقة الصحية بقرار من وزير الصحة ويجوز الإعفاء من بعض هذه الشروط بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الهيئة الطبية المختصة . (٦) ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي مالم تمضي على صدوره ثلاث سنوات على الأقل . (٧) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين وذلك مع مراعاة أحكام

القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧١ المشار إليه . ٨) ويجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وذلك بعد اخذ رأي ديوان الخدمة المدنية.

والنص في المادة (٢) من ذات المرسوم على أن " يحدد ديوان الخدمة المدنية بالاتفاق مع الجهة الحكومية المختصة الوظائف التي يلزم لشغلها اجتياز اختبار وكذلك وضع قواعد وإجراءات الاختبار وكيفية ترشيح الناجحين لشغل تلك الوظائف . والنص في المادة (٣) منه على أن يحدد مجلس الخدمة المدنية درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها وجاء النص في المادة (٤) منه على أن يشترط في التعيين في مجموعة الوظائف العامة الحصول على مؤهل دراسي يتفق وطبيعة الوظيفة وحدد مجلس الخدمة المدنية مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعين في هذه المجموعة

وقد جاء النص في المادة ٢٨ من المرسوم بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون تنظيم الخبرة المعدل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩٥ على ان " يشترط فيمن يعين في وظائف الخبرة الشروط الاتية وذلك بالإضافة إلى الشروط الواردة في نظام الخدمة المدنية : أ) أن يكون حائزاً على شهادة جامعية أو شهادة عالية من معهد علمي معترف به تتفق مع نوع الخبرة التي يطلب التعيين فيها . ب) أن يكون مستوفياً لما تتطلبه القوانين لمزواله المهنة موضوع الخبرة التي يرشح للتعين فيها . ج) أن يجتاز الاختبارات والمقابلات التي تجريها الإدارة العامة للخبراء وتحدد المؤهلات المشار لها في البند (أ) بقرار من وزير العدل بعد موافقة مجلس الخبراء واخذ رأي ديوان الموظفين.

وصدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦) لسنة ١٩٩٣ بشأن وظائف ومرتبات الخبراء الهندسيين والحسابيين الكويتيين بإدارة الخبراء بوزارة العدل وجاء النص في البند أولاً منه الموسم: وظائف الخبراء مادة (١) يقصد بالخبراء في مجال تطبيق احكام هذا القرار الخبراء الهندسيين والحسابيون الكويتيون العاملين بإدارة الخبراء بوزارة العدل . وتحدد مستويات وظائفهم وفقاً للتسلسل التالي : - والنص في البند ثانياً تحت عنوان التعيين مادة (٢) يشترط فيمن يعين بوظائف الخبراء ان يكون مستوفياً الشروط الواردة في المادة (٢٨) من القانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الخبرة ويكون التعيين لأول مرة للخريج الجامعي حديث التخرج بأول مربوط وظيفة معاون خبير (ب) .



تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.

يدل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن المساواة التي بوجوبها أعمال مبدأ تكافؤ الفرص
الفرص تتحقق بتوافر شرطي العموم والتجريد في كافة القواعد التنظيمية التي تضعها جهة
الإدارة والتي تملك بمقتضى سلطتها التقديرية وفقاً لمقتضيات الصالح العام وإعمالاً للقانون
وضع شروط عامة مجردة تحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون
بحيث إذا توافرت هذه الشروط في طائفة من الأفراد وجب إعمال المساواة بينهم لتمتثل ظروفهم
ومراكزهم القانونية وإذا اختلفت هذه الظروف بان توافرت الشروط في البعض دون البعض الآخر
انتفى مناط التسوية بينهم وكان لمن توافرت فيهم هذه الشروط دون سواهم أن يتمسكوا بها
باعتبار أن المشرع هنا إنما يخاطب الكافة من خلال هذه الشروط .

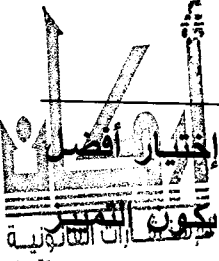
وأن النص في المادة (٢/٢١) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، والمادة (٣/٢٥) من
العهد الدولي المشار إليهما - وغيرهما من النصوص الدولية المنظمة لهذا الشأن - قد تضمنتا
توجيهها قانونياً للدول - العهد الدولي المشار إليه تضمن توجيهات وقواعد ملزمة وأيضاً - نحو
مراعاة مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وتحقيق تكافؤ الفرص بين المواطنين .

والواقع أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يعد من أكثر المبادئ أهمية في المجال
الوظيفي كونه يعد السور الأول لضمان تمتع جميع المواطنين بحقوقهم في الحصول على
الوظائف العامة على قدم المساواة وفقاً لمعايير الجدارة وتكافؤ الفرص ويقصد هنا بالمساواة في
التوظيف ألا يكون هناك تمييز بين المواطنين في تقلد وظائف الدولة ، ولكن هذه المساواة لا
تكون إلا بعد توفر كل ما تتطلبه القوانين من شروط ومؤهلات لتولي الوظائف العامة .

ويقوم بمبدأ المساواة في النطاق الوظيفي أساساً على مبدأين أساسيين من مبادئ الوظيفة
العامة هما مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة ومبدأ تكافؤ الفرص الوظيفية ، فالجدارة هي
ذلك النظام الذي يتيح الفرص المتكافئة أمام المواطنين لتولي الوظائف العامة على أساس
الصلاحية وليس على أساس المحسوبية السياسية والاجتماعية ، أما تكافؤ الفرص الوظيفية
فيعني المساواة وعدم التمييز بين الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط تولي الوظيفة العامة ، أي
المساواة فيما بينهم في فرص الحصول على الوظيفة ، وأن يعاملوا على قدم المساواة من حيث
المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون لكل وظيفة .

وإذا كان مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يلزم الإدارات العامة بإبقاء الباب مفتوحاً
أمام المواطنين كافة دون تمييز بين المرشحين استناداً إلى الجنس أو الدين أو الانتماء أو

تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.



فإن مبدأ تكافؤ الفرص يكمل مبدأ المساواة إذ يلزم الإدارة من جانب آخر إلى إختيار أفضل المتقدمين للوظيفة المراد اشغالها استناداً لاعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل وهنا يكون التمييز بين المتقدمين جائزاً من الناحية القانونية بل هو مطلوب تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص ، وتطبيقاً لذلك كفل دستور دولة الكويت مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة حينما نص في المادة السابعة منه على أن العدل والمساواة دعائم المجتمع وجعل تولي الوظيفة العامة خدمة وطنية في المادة (٢٦) منه ، كما نصت المادة (٢٩) النص على أن الناس سواسية في الكرامة والإنسانية وانهم متساوون لدى القانون .. ولا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين وكذلك المادة ٤١ منه كما حمى الدستور مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين في المادة ٨ منه وأعلى من شأنه عندما اعتبره من دعائم المجتمع وجعله مقترناً بالأمن ،،،،، ولتحقيق الحماية الفعالة لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العامة صدرت قوانين الوظيفة العامة وتبنت هذه القوانين عدة سبل ووسائل لصيانة هذا المبدأ وتحقيق مقتضياته، منها على سبيل المثال ما ورد في المادة (١٥) من المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية من تحديد لأداة شغل الوظيفة العامة بأن تكون بقرار من الوزير في خصوص التعيين على مجموعة الوظائف العامة ومن وكيل الوزارة فيما يخص الوظائف الفنية المساعدة والمعونة .. أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب أو بالتعاقد وبمرسوم بالنسبة للوظائف القيادية كذلك ما أورده المشرع في المادة الأولى من المرسوم الصادر في ٤/٤/١٩٧٩ المشار إليه من تعداد لشروط شغل الوظيفة العامة ، فتطلب أن يكون المتقدم كويتياً كأصل عام ، وأن يكون محمود السيرة حسن السمعة وألا تقل سنة عن ١٨ سنة ميلادية وأن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة عموماً وأن تثبت لياقته الصحية وذلك لمنع التمييز بين المتقدمين للوظيفة العامة ، كما اشترطت المادة ٤ منه في التعيين في مجموعة الوظائف العامة الحصول على مؤهل دراسي يتفق وطبيعة الوظيفة ونظراً لأهمية التعيين في وظيفة معاون خبير وخبير هندسي ومحاسبي التابع لإدارة الخبراء بوزارة العدل فقد تطلب القانون في شاغلها إلى جانب الشروط العامة لشغل الوظيفة شروطاً وقواعد خاصة بما يتلاءم مع طبيعة عمل هذه الإدارة بإعتبارها من الأجهزة الفنية التخصصية المعونة لمرفق القضاء ، وبالنظر لما تتطلبه في شاغلي وظائفها من تأهيل فني عالي المستوى للنهوض بأعبائها ، بما يؤدي إلى فاعليه معاونتها للسلطة القضائية وحسن إرساء قواعد العدالة ، وإدراكاً من المشرع

لأهمية ذلك فقد نظم المشرع في المادة (٢٨) من المرسوم بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ بإصدار قانون تنظيم الخبرة المعدل سالف الذكر مقتضيات الالتحاق بهذه الوظيفة. تضمنت هذه المادة شروط محددة لشغل وظائف الخبرة سواء في المجال الحسابي أو الهندسي إذ تطلبت بالإضافة إلى الشروط الواردة في نظام الخدمة المدنية أن يكون المتقدم حائزاً على شهادة جامعية أو شهادة عالية من معهد علمي معترف به يتفق مع نوع الخبرة التي يطلب التعيين فيها ، وان يكون مستوفياً لما تتطلبه القوانين لمزاولة المهنة موضوع الخبرة والتي يرشح للتعين فيها وأن يجتاز الاختبارات والمقابلات التي تجريها الإدارة بمعرفة اللجنة المختصة وقد جاء قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٦) لسنة ١٩٩٣ المشار إليه مؤكداً لهذه الشروط السابقة والتي تهدف بصفة أساسية إلى صيانة مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل وظائف الخبرة .

وقد تبنى قانون الخبرة في المادة (٢٨/ج) المشار إليها طريقة المسابقة كوسيلة لشغل وظائف إدارة الخبراء باعتبارها ضمانه هامة لتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين ويقصد بطريقة المسابقة في اختيار الموظفين ، قيام جهة الإدارة بعقد امتحانات ذات طبيعة خاصة للمتشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف ، وبالتالي يتحقق ضمان شغل هذه الوظائف ممن هم اهلا لها . وتعد هذه الوسيلة الأكثر ملائمة مع متطلبات العصر الحديث ، وضرورات تكريس المبادئ الدستورية الخاصة بتولي الوظائف العامة من خلال احترام مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في تولي الوظائف.

وتعمل طريقة المسابقة على التوفيق بين متطلبات العدالة في اختيار طريقة التعيين بما يتحقق أكبر قدر من الضمان على عدم الخروج على مبدأ المساواة . وتجري المسابقة عن طريق لجنة تشكل لهذا الغرض وهذه اللجنة غير مقيدة في اختيار المتقدمين سوى بمبدئ توافر الأهلية اللازمة لشغل تلك الوظائف من قبل المتقدمين إليها ، وأن سلطتها في الاختيار تكون سلطة تقديرية لا يحددها سوى استهداف المصلحة العامة لأن ممارسة السلطة التقديرية خاصة في مجال الوظائف العامة كوظائف إدارة الخبراء المشار إليها سيظل واجبا يبتغي الصالح العام بإختبار اكفى العناصر وأنسبها وهو امر سيبقى محاطاً بإطار المشروعية التي تتحقق باستهداف المصلحة العامة دون سواها وذلك بالتمسك بضرورة توافر ضمانات شغل الوظيفة



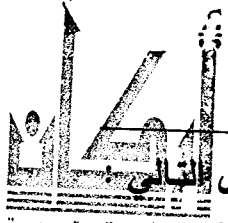
تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.

والقدرة على مباشرة مهامها في الذود عن حقوق الأفراد وتحقيق العدالة دون ميل تلك السلطة التقديرية هي وحدها التي تقيم الميزان بين كل من توافرت فيهم الشروط العامة المنصوص عليها في القانون في لشغل تلك الوظائف وبين فاعليه مرفق الخبرة وحسن تسييره فلا يتقلد وظائفها إلا من توافرت له الشروط العامة وحاز بالإضافة إليها على الصفات والقدرات الخاصة التي تؤهله لممارسة العمل فيها على الوجه الاكمل .

ومهمة اللجنة الأساسية هي اختيار أفضل العناصر لتولي وظائف الخبرة والتي تتطلب في شاغلها فضلاً عن الكفاءة العلمية قدر من الحيطة والنزاهة والبعد عن الميل ومن المقرر أن اجتياز المتقدمين للاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية التي تجريها اللجنة المشكلة لهذا الغرض يعد شرطاً لازماً للتعين بوظائف إدارة الخبراء الهندسية والمحاسبية بالإضافة إلى شروط التعيين الأخرى المشار إليها .

لما كان ذلك ، وكان الثابت من الأوراق أن جهة الإدارة أعلنت عن حاجتها لشغل وظائف إدارة الخبراء - خبير ومعاون خبير هندسي وحسابي - الشاغرة لديها في الإدارة العامة للخبراء فتقدم الراغبين في الالتحاق بهذه الوظائف - ومنهم بطبيعة الحال المطعون ضدها - بطلبات التعيين في هذه الوظائف ومرفق بها المستندات المطلوبة ، وأصدرت جهة الإدارة بعد ذلك قرارها رقم ٢٠١٦/٢٠١٢ المتضمن تعيين عدد من الخبراء ومعاوني الخبراء الهندسيين والحسابيين ، ونتيجة للشكاوى والتظلمات العديدة المقدمة على القرار المشار إليه فقد استهل وزير العدل بصفته - الرئيس الإداري الأعلى لوزارة العدل في ذلك الوقت عهده في الوزارة بتشكيل لجنة تكون مهمتها الأساسية - وفقاً لقرار انشائها رقم ٢٠١٦/٥١٣ الاطلاع على جميع الأوراق والتظلمات ورصد المخالفات والتجاوزات التي شابته ذلك القرار رقم ٢٠١٦/٢٠١٢ والتي قامت قائمتها في عهد سلفه وزير العدل السابق بصفته الرئيس الإداري الأعلى السابق لوزارة العدل وبتقديم تقرير في هذا الشأن تمهيداً لإصلاح الوضع وقد باشرت اللجنة المشار إليها المهمة المنوط بها وأودعت تقريرها المؤرخ ٢٠١٦/١٢/٢٥ والذي خلصت فيه إلى أن : تحت بند رابعاً الموسم : بنتائج الأعمال التي قامت بها اللجنة : قامت اللجنة بالتدقيق على درجات المتقدمين وتبين لها الاتي: القسم الأول : التدقيق على درجات الاختبار التحريري : قامت اللجنة بالإطلاع على نماذج الاختبارات الأصلية لجميع المتقدمين للاختبارات التحريرية وتبين صحة النتائج المدونة بالكشف النهائي المقدم من الشؤون الإدارية بإستثناء (٢١) خطأ وهي

تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.



المستشارة القانونية
Arkan Legal Consultants

تتراوح ما بين خطأ يشكل فارق كبير وبعضها طفيف كما هي موضحة تفصيلاً بالجدول التالي:

- (١) تخصص محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٤٧) أما الدرجة الصحيحة فهي (٧٤ ، ٢٠) ، التخصص محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٢٤) والصحيحة (٤٢) (٣ ، ٤) ، التخصص محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٣٢) أما الصحيحة فهي (٤٢) ، (٥ ، ٦) (٧ ، ٨) (٩ ، ١٠) ، هندسة مدنية درجة الاختبار الخاطئة (٢٢) والصحيحة (٤٧) ، (١٠ ، ١١) ، هندسة مدنية درجة الاختبار الخاطئة (٢٣) اما الصحيحة فهي (٧٩) ، (١١ ، ١٢) ، هندسة مدنية درجة الاختبار الخاطئة (٢٤) والصحيحة (٥٠) ، (١٢ ، ١٣) ، هندسة مدنية درجة الاختبار الخاطئة (٢٥) أما الصحيحة فهي (٥١) ، (١٣ ، ١٤) ، (١٤ ، ١٥) ، هندسة مدنية درجة الاختبار الخاطئة (٥٠) والصحيحة (٤٠) ، (١٦ ، ١٧) ، (١٨ ، ١٩) ، (١٩ ، ٢٠) ، هندسة تكييف الهواء الخاطئة (٢١) والصحيحة (٧٣) ، (٢١ ، ٢٢) ،

القسم الثاني : التدقيق على درجات المقابلة الشخصية :

قامت اللجنة بالاطلاع على مظاريف ونماذج تقييم المقابلة الشخصية الأصلية وذلك للمتقدمين الحاصلين على الدرجات المرتفعة في الاختبار التحريري (ضعف عدد المقبولين تقريباً أو أكثر حسب كل تخصص) حيث تم الاطلاع وفحص تلك العينات بالأعداد التالية : (١) تخصص المحاسبة عدد (٢٢٠) ، (٢) تخصص هندسة مدنية عدد (١٠٠) ، (٣) تخصص هندسة ميكانيكية تكييف عدد (٣٠) ، (٤) تخصص هندسة كهربائية عدد (٣٠) ، (٥) تخصص هندسة ميكانيكية سيارات عدد (٢٥) ، (٦) هندسة معمارية عدد (٤٠) وقد تبين للجنة بعد الاطلاع والتدقيق صحة نتائج المقابلة الشخصية المدونة بالكشف النهائي المقدم من الشئون الإدارية باستثناء عدد (١٣) خطأ وهي تتراوح ما بين خطأ يشكل فارق كبير وبعضها طفيف على النحو الموضح بالجدول : (١) (٢) ، هندسة مدنية درجة المقابلة الخاطئة (٨٠) ودرجة المقابلة الصحيحة (٨٨) ، (٣ ، ٤) ، (٥ ، ٦) ، هندسة سيارات درجة الاختبار الخاطئة (٢٦،٣) أما الصحيحة فهي (٤٠،٣٠) (٧ ، ٨) ، (٩ ، ١٠) ،

تابع حكم الطعن بالتميز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.

(١١) (١٢ ، (١٣ ، محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٣٤) والصحيحة (٤٤) .

القسم الثالث التدقيق على تجميع الدرجات النهائية :

تبين للجنة وجود عدد (١٨ خطأ) في رصد الدرجات وهي تتراوح ما بين خطأ يشكل فارق كبير وبعضها طفيف وهي موضحة بالجدول :

- (١) محاسبة الدرجة النهائية الخاطئة (٥١،٦) والصحيحة (٧٧،٥) (٢ ،
 محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٤٢،٤) والصحيحة (٩٦،٤) (٣ ،
 محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٣٣،٢) والصحيحة (٤٨،٢) (٤ ، (٥ ،
 (٦ ، (٧ ، (٨ ، محاسبة درجة الاختبار
 الخاطئة (٦٩) والصحيحة (٧٨،٥) (٩ ، (١٠ ، (١١ ،
 هندسة معمارية درجة الاختبار الخاطئة (٥٨،٧) والصحيحة (٤٥،٢٠) (١٢ ،
 محاسبة درجة الاختبار الخاطئة (٣٨،٢) والصحيحة (٥٣،٢٠) (١٣ ،
 (١٤) (١٥ ، (١٦ ، (١٧ ، (١٨ ،

كما ورد تحت بند سابقاً : توصيات لجنة التوصية الأولى ،...، التوصية الثانية ،...، التوصية الثالثة ،...، التوصية الرابعة :

تبين عند الاطلاع والفحص على نماذج التقييم الاصلية للمقابلة الشخصية من قبل اللجنة وجود تعديل على الدرجات لبعض المتقدمين وفقاً للملاحظات الاتية : (١) أن التعديل تم عبر وضع مصحح لون أبيض (كوريكتر) على الدرجة المدونة بنموذج التقييم واستبدل بها بدرجة أخرى دون وجود توقيع على ذلك التعديل من قبل المقيم عضو لجنة المقابلة رغم وجود امثلة أخرى لبعض التعديلات التي تمت بالشكل المناسب حيث قام المقيمون بالتوقيع بجانب كل تعديل وهو الاجراء المتبع في هذه الحالة . (٢) ان ذلك التعديل لم يتم به أحد أعضاء اللجنة فقط والذي قد يرى لعدول عن درجته وانما التعديل تم لجميع أو الغالبية العظمى لنماذج أعضاء التقييم الخاصة بذات المتقدم واستعمال (الكوريكتر) لتلك النماذج .

(٣) تبين وجود شطب يدوي بالقلم على درجة المجموع النهائي ومتوسط الدرجة للمقابلة المدونة على المظروف ووضع درجة مرتفعة جداً بدلاً عنها لا تتناسب حتى مع درجة المتقدم بالاختبار التحريري مما أدى لتغيير ترتيب هؤلاء المتقدمين ودخول اقدمهم قائمة

تابع حكم الطعن بالتميز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.

المقبولين ، وفيما يلي جدول يوضح بيانات المتقدمين التي تلاحظ تعديل درجة الشخصية لهم : (١) : ~~الدرجة~~ هندسة معمارية درجة المقابلة (٩٥) ، (٢) : ~~الدرجة~~ هندسة مدنية درجة المقابلة (٩٥) ، (٣) : ~~الدرجة~~ هندسة مدنية درجة المقابلة (٨٥) ، (٤) : ~~الدرجة~~ هندسة مدنية درجة المقابلة (٨٣،٤) ، (٥) : ~~الدرجة~~ هندسة مدنية درجة المقابلة (٩٠) ، (٦) : ~~الدرجة~~ هندسة مدنية درجة المقابلة (٩٠) ثم قامت جهة الإدارة بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١٨ بإصدار القرار رقم ٢٠١٦/٢٥٩٧ المتضمن سحب القرار رقم ٢٠١٦/٢٠١٢ المشار إليه وتعيين عدد من الخبراء ومعاون الخبراء الهندسيين والمحاسبين .

وتبين أن الوزير الثاني المشار إليه بصفته الرئيس الإداري الأعلى لوزارة العدل - والذي شكل اللجنة بالقرار رقم ٢٠١٦/٥١٣ سالف الذكر - قام بتعيين العديد من المتقدمين الذين لم يجتازوا الاختبار التحريري أو المقابلة الشخصية أو كليهما وحصلوا على درجات متدنية جداً مثال ذلك : " ~~الدرجة~~ المعين بالقرار رقم ٢٠١٧/٥٩٥ الذي حصل في الاختبار التحريري على درجة ٣٦ والمقابلة الشخصية حصل على درجة (٥٥،٢) وفي النتيجة النهائية حصل على (٤٥،٦) من ١٠٠ و ~~الدرجة~~ المعين بالقرار رقم ٢٠١٧/٨١٤ الذي حصل في الاختبار التحريري على درجة ٣٢ والمقابلة الشخصية حصل على ٣٦ درجة وبالتالي كانت نتيجته النهائية الحصول على درجة (٣٤) من (١٠٠) و ~~الدرجة~~ المعين بالقرار رقم ٢٠١٧/٨٨٢ الحاصل في الاختبار التحريري على (٤٢) درجة والمقابلة الشخصية على (٨٣) درجة وبالتالي تكون النتيجة النهائية (٦٢،٥) من (١٠٠) وفي المجال الهندسي على سبيل المثال لم يجتز العديد من المتقدمين الاختبار التحريري وتم تعيينهم مثال ذلك ~~الدرجة~~ الذي حصل في الاختبار التحريري على درجة ٥٧ من ١٠٠ و ~~الدرجة~~ الذي حصل في الاختبار التحريري على درجة ٥٤ من ١٠٠ بل أن الوزير المذكور - بصفته - عين ونقل وشغل وظائف إدارة الخبراء بالعديد من الأشخاص ، مباشرة ودون مسابقة أي دون اجراء اختبار تحريري أو مقابلة شخصية لهم !!! منهم على سبيل المثال سعد نمشان النمشان المعين بالقرار رقم ٧٨٥ لسنة ٢٠١٧ الذي لم تقدم له جهة الإدارية ايه دلائل على دخوله المسابقة ، وفي المجال الهندسي

على سبيل المثال - فقد تم تعيين ~~.....~~ دون ثبوت دخولهم المسابقة اصلاً سواء في جانبها التحريري أو الشخصية وبالمخالفة لنص المادة ٢٨ من قانون الخبرة المشار إليه ، بل أن ~~.....~~

نقل من وظيفته مباشرة إلى وظيفة خبير هندسي دون مقابلة أو حتى اختبار تحريري وفقاً لما هو ثابت من مدونات الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٦/٤٤٨٠ إداري المؤيد بالاستئناف رقم ٢٠١٨/١٤٧٤ إداري المودع ملف النزاع .

فضلاً عن ذلك فقد امتنعت جهة الإدارة عن تقديم باقي القرارات والمستندات المتعلقة بشغل وظائف الخبرة المعلن عنها والتي تعد قاطعة في النزاع دون مبرر صحيح والتي طلبتها محكمة أول درجة صراحة (وفقاً لما ورد بكتاب الشئون الإدارية المؤرخ ٢٠١٧/٣/٢٧ الموجه للمكتب الفني والمودع حافظة مستندات جهة الادرة أمام محكمة أول درجة) ولم تقدم كافة القرارات المتعلقة بالنزاع سواء أمام محكمة أول درجة أو أمام الاستئناف مما يعد نكولا وتقاوعساً يقيم قرينة على أن القرارات المشار إليها صدرت مخالفة للقانون.

وقد أقامت المطعون ضدها الدعوى رقم ٢٠١٧/١٠٦٣ إداري الماثلة بطلب الحكم وفقاً - للتكيف الصحيح لطلباتها - بإلغاء قرارات شغل وظائف إدارة الخبراء - سواء التي تمت بالتعيين أو النقل أو غيرهما من وسائل شغل الوظائف سواء التي صدرت في فترة الرئيس الإداري الأول من ٢٠١٤/١٠/٢٦ حتى ٢٠١٦/١٢/٩ أو التي صدرت في فترة الرئيس الإداري الثاني من ٢٠١٦/١٢/١٠ حتى ٢٠١٧/١٢/٢٤ - بما فيها القرارات أرقام ٢٠١٦/٢٠١٢ ، و ٥٣ حتى ٢٨٣ لسنة ٢٠١٧ و ٥٩٥ ، ٦٨٧ ، ٧٨٥ ، ٨٨٢ /٢٠١٧ - وذلك فيما تضمنته من

تخطيها في التعيين بوظائف الخبرة المحاسبية

لا مرأ في أن ما قامت به جهة الإدارة ، سواء في فترة الرئيس الأعلى الأول أو الرئيس الأعلى التالي بصفتها ، قد انطوي على مخالفات صارخة للقانون واخلال بالمساواة والفرص المتكافئة للمواطنين ، فما قامت به جهة الإدارة في البداية من تعديل وتلاعب في نتائج الاختبارات التحريرية والمقابلة الشخصية ، ثم تعيين من لم يجتز المسابقة اصلاً وحصل على نتائج متدنية ، وبعد ذلك تعيين خبراء ومعاوني خبراء هندسيين وحسابيين بالإدارة العامة للخبراء دون مسابقة ، وامتناع جهة الإدارة عن تزويد المحكمة بالمستندات والقرارات القاطعة في النزاع أمر ينطوي على مخالفة القانون وينطوي كذلك على تمييز غير مبرر بين الراغبين

عدم الشروعية الجسيم .

إذ يعد ما صدر عن جهة الإدارة بهذا المعنى منطوياً على تفرقه تحكيمياً بين مواطني الدولة الراغبين في التقدم لشغل الوظائف المعلن عنها على أساس المحسوبية ، وإذ حجت الجهة الإدارية بتصرفها هذا من تحققت لديه شروط التعيين بالوظائف المشار إليها ، في حين ان المشرع الدستوري حرص دوماً على تحقيق مبدأ المساواة امام القانون وتكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين اعمالاً للمبادئ التي رسخت في وجدانه وحرص على ترديدها الدستور فضلاً عن استهلال نصوصه بها لما لها من سمو ورفعه ترقى بها لأن تكون من دعائم قيام الأمم وبناء الحضارة .

وهذا ما حرصت عليه أيضاً قوانين الوظيفة العامة المشار إليها بما فيها قانون الخبرة من أن يتم شغل وظائف إدارة الخبراء بموجب إعلان رسمي تحدد فيه شروط شغلها وتشكل لجنة محايدة تتولى إجراء المسابقة بين المتقدمين على أساس المساواة وتكافؤ الفرص بما يضمن احترام مبدأ المساواة وتحقيق الحماية المتكافئة للحقوق جميعاً .

ولا ريب أن الجهة الإدارية عندما ارتكبت المخالفات المشار إليها تكون قد فارقت بذلك قانون ونظام الخدمة المدنية ، لإخلالها بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين ، وانطوى تصرفها على أوجه صور التمييز المنهي عنه دستورياً لنص امر قطعي الدلالة والثبوت بعدم التمييز بين المواطنين على أساس غير العدالة كأحد الحقوق العامة التي تتبوأ أعلى مكانة وأرفع منزلة ، بما يترتب على هذه المخالفات عدم مشروعية ما يصدر عن أي من السلطات العامة في هذا الشأن ، وأياً كان وجه الرأي في الاعتبارات التي دعت جهة الإدارة إلى تقدير ذلك - فإن خضوع الدولة بجميع سلطاتها لمبدأ سيادة القانون ، قد بات أصلاً مقرر وحكما لازماً لكل نظام ديمقراطي سليم ، وتبعاً لذلك يكون لازماً على كل سلطة عامة - أياً كان شأنها وأياً كانت وظيفتها وطبيعة الاختصاصات المسندة إليها النزول على قواعد الدستور والقانون ومبادئهما والتزام حدودها ، فإن هي خالفت ذلك او تجاوزته شاب عملها عيب عدم المشروعية. ولما تقدم فإن مسلك جهة الإدارة بالنسبة لقرارات شغل وظائف إدارة الخبراء المحاسبية والهندسية سواء التي تمت بالتعيين أو النقل أو بأي طريق آخر لشغلها والتي صدرت سواء في فترة الوزير الأول بصفته الرئيس الإداري الأول أو الوزير الثاني بصفته الرئيس الإداري الثاني

تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.



أي التي صدرت خلال الفترة من ٢٦/١٠/٢٠١٤ حتى ٢٤/١٢/٢٠١٧ على النحو المشار إليه قد شابها عيب عدم المشروعية الجسيم بما تغدو معه هذه القرارات منعدمة وتقصي المحكمة بإلغائها الغاءاً مجرداً.

ولا يغير من ذلك ترقى او تعيين شاغلي وظائف الخبرة بموجب هذه القرارات المقضي بانعدامها - أو شغلهم بأي طريق آخر لوظيفة أعلى أو أخرى - لأن ما بني على منعدم فهو منعدم بالتبعية ، ولما كانت القرارات المشار إليها خلصت المحكمة إلى انعدامها ، فإن شغل الوظائف الأعلى من قبلهم يكون منعدماً بالتبعية ويتعين الغائها .

ومن المعلوم أنه في شأن الإلغاء المجرى - في هذه الأحوال - أنه يترتب عليه الغاء جميع إجراءات المسابقة وسحب القرارات الصادرة بناء عليها وإعادة الإعلان عن الوظائف ، وأخذاً بهذا النهج ، ولما سبق فإنه بات متعيناً على جهة الإدارة الطاعنة بعد القضاء بإلغاء القرارات المشار إليها الغاءاً مجرداً إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدورها ، ويتعين على الإدارة إصدار إعلان جديد عن شغل وظائف الخبرة المشار إليها وإجراء مسابقة واستبعاد من شغل وظائف إدارة الخبراء في تلك الفترتين المشار إليهما وسحب القرارات الصادرة في هذا الشأن .

ومن حيث أن المحكمة وهي تقضي بإلغاء القرارات المشار إليها الغاءاً مجرداً تدرك الصعوبات التي تواجه الإدارة عند تنفيذ حكمها إلا أن الرجوع إلى الحق خير من التماذي في الباطل ، وإذ كانت العدالة البطيئة أقرب إلى الظلم ، فإن الظلم عينه أن تحيد عن الحق بعد أن تفصدت الحقيقة وأن يطوي القضاء بجناحية على كل قرار غير مشروع حفاظاً على كل ما استقر بطلاناً وظلماً ، من أجل ذلك حق على المحكمة أن تقضي بما تكشف لها من الحق وعلى السلطة المختصة أن تسارع إلى تنفيذ مقتضاه مهما كلفها ذلك من عناء فبلوغ الحق أعلى من كل عناء .. .

وإذ ذهب الحكم الطعون فيه غير هذا المذهب على النحو المشار إليه وخلص دون سند صحيح من القانون إلى الغاء القرارات المطعون عليها ارقام ٥٩٥ ، ٦٨٧ ، ٧٨٥ ، ٨١٤ ، ٨٨٢ لسنة ٢٠١٧ الغاء نسبياً فيما تضمنته من تخطي المطعون ضدها في التعيين بوظيفة خبير حسابي فإنه يكون معيباً بما يوجب تمييزه كلياً .

تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري/٢.



حيث أنه عن موضوع الاستئناف رقم ٢٠١٩/٣٧ إداري ولما تقدم وكان صالحاً للفصل فيه حيث يتعين إلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً بإلغاء القرارات الصادرة بشغل وظائف إدارة الخبراء

سواء الصادرة بالتعيين أو غيره من طرق شغل الوظائف العامة - المحاسبية والهندسية - سواء التي صدرت في فترة الوزير الأول بصفته الرئيس الإداري الأعلى أو التي صدرت في فترة الوزير الثاني بصفته الرئيس الإداري الأعلى المشار إليهما أي القرارات التي صدرت خلال الفترة من ٢٦/١٠/٢٠١٤ حتى ٢٤/١٢/٢٠١٧ - وبما فيها القرارات ارقام ٢٠١٦/٢٠١٢ و ٥٣ حتى ٢٨٣ لسنة ٢٠١٧ و ٥٩٥ ، ٦٨٧ ، ٧٨٥ ، ٨٨٢/٢٠١٧ - إلغاء مجرداً على النحو المشار إليه .

" فلهذه الأسباب "

حكمت المحكمة:- أولاً: بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بتمييز الحكم المطعون فيه على النحو المبين بالأسباب والزممت جهة الإدارة المصروفات وعشرين ديناراً مقابل اتعاب المحاماة .

ثانياً: في موضوع الاستئناف رقم ٢٠١٩/٣٧ إداري بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً بإلغاء القرارات الصادرة بشغل وظائف إدارة الخبراء إلغاء مجرداً على النحو المبين بالأسباب والزممت جهة الإدارة المصروفات ومائة دينار مقابل اتعاب المحاماة .

وكيل المحكمة

أمين سر الجلسة