



بسم الله الرحمن الرحيم
باسم صاحب السمو أمير دولة الكويت
الشيخ/ نواف الأحمد الجابر الصباح
المحكمة الكلية
الدائرة الإدارية الرابعة



في الجلسة المنعقدة علناً بالمحكمة الكلية بتاريخ ٢٠٢١/١/٢٤

المستشار	محمد جاسم بهمن	برئاسة الأستاذ/
وكيل المحكمة	أحمد محسن عرفة	وعضوية الأستاذ/
القاضي	مشاري ماجد البعيجان	وعضوية الأستاذ/
أمين سر الجلسة	محمود محمد عبد الفتاح	وحضور السيد/

صدر الحكم الآتي

في الدعوى رقم:- ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

الرقم الآلي:- (١٩٢٤٠٠٧٢٠)

المرفوعة من:-

ضد:- (١)

(٢)

الأسباب

بعد الاطلاع على الأوراق، وسماع المرافعة، وبعد المداولة.

وحيث إن وقائع الدعوى تتحصل في أن المدعي رفعها بموجب صحيفة موقعة من محام، أودعت إدارة كتاب المحكمة الكلية بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢١، وأعلنت قانوناً ابتغاء القضاء - أخذاً بالطلبات الختامية - بقبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة من وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بالتعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع فيما تضمنته من تخطي المدعي في التعيين بتلك الوظيفة مع ما يترتب على ذلك من أثار، هذا بالإضافة إلى إلزام جهة الإدارة المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة الفعلية.

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

وذلك على سند من القول حاصله - وحسبما يبين من سائر الأوراق - أن إدارة الفتوى والتشريع أعلنت عن فتح باب التقدم للتعيين بوظيفة محام (ب) بها وحددت في الإعلان الشروط الواجب توافرها فيمن يتقدم لشغلها والمستندات الواجب إرفاقها بطلب التعيين الذي يكون عن طريق الموقع الإلكتروني للإدارة خلال الفترة من تاريخ ٢٠١٨/٣/٨ وحتى تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٩، واستناداً لذلك تقدم المدعي بطلب تعيينه بتلك الوظيفة واجتاز الاختبار التحريري والمقابلة الشخصية إلا أنه فوجئ بعدم إدراج اسمه في كشوف المقبولين وتعيين من هم أقل منه في الكفاءة والمعدل الجامعي، فتظلم من القرارات الإدارية الصادرة من وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بالتعيين إلا أنه لم يتلق رداً، ولما كانت هذه القرارات قد جاءت مخالفةً للدستور والقوانين واللوائح ومشوبةً بعيب إساءة استعمال السلطة والانحراف بها لإخلالها بمبدأ تكافؤ الفرص وافتقادها لضوابط العدالة والمساواة، الأمر الذي حدا المدعي على رفع الدعوى المطروحة بما سلف من طلبات.

وسنداً لدعواه أرفق المدعي بالصحيفة حافظة مستندات اشتملت على صورة من الإعلان عن فتح باب التقدم للتعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع، وصورة من الشهادة الجامعية في الحقوق الحاصل عليها المدعي، وصورة من التظلم المقدم منه. وجرى تداول الدعوى في الجلسات على النحو المبين تفصيلاً في محاضرها، وخلالها حضر المدعي بشخصه مع محاميه الذي ترفع شفويًا وقدم مذكرةً بدفاعه - اطلعت عليها المحكمة - وصمم على الطلبات، كما قدم حافظة مستندات اشتملت على صورة من تغريدة في حساب وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء في تويتر بأعداد المقبولين ومعدلاتهم الجامعية، وصورة من أحكام على سبيل الاستئناس، هذا بالإضافة إلى صورة من مستندات أخرى أمت بمحتواها المحكمة، بينما حضر محامي إدارة الفتوى والتشريع الذي ترفع شفويًا وقدم مذكرةً بدفاعه - اطلعت عليها المحكمة - وطلب القضاء برفض الدعوى مع إلزام رافعها المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة، كما قدم عدة حوافظ مستندات اشتملت على صورة من القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٢ الصادر

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ بشأن اشتراطات شغل وظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع، وصورة من القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٣ الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ بشأن تشكيل لجنة اختيار المتقدمين لشغل تلك الوظيفة، وصورة من القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٤ الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٣/٤ بتعديل القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٢ المشار ذكره، وصورة من كتاب رئيس لجنة الاختيار الموجه إلى وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بشأن آلية عمل اللجنة والقواعد التي وضعتها لضمان اختيار أفضل المتقدمين، وصورة من كتاب الأمين العام لمجلس الوزراء الموجه إلى رئيس إدارة الفتوى والتشريع بشأن الموافقة على تفويض لجنة الاختيار في وضع آلية عملها والضوابط المتعلقة به، وصورة من كشف بنتائج الاختبارات التحريرية التي أجريت للمتقدمين بمعهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية وعددهم (١٢٨٦) متقدمًا، وصورة من كتاب رئيس إدارة الفتوى والتشريع الموجه إلى مدير معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية بشأن تعديل درجة اجتياز الاختبار التحريري لتصبح (١٠) درجات بدلاً من (١٢) درجة مع تطبيق قاعدة جبر كسر الدرجة إلى درجة كاملة، وصورة من كشف بأسماء المقبولين وعددهم (٤٣٣) متقدمًا مع بيان الدرجة النهائية الحاصل عليها كل منهم من مجموع (١٠٠) درجة، وصورة من كتاب رئيس إدارة الفتوى والتشريع الموجه إلى وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بشأن اقتراح تشكيل لجنة مختصة لفحص وبحث التظلمات، وصورة من كشف بأسماء المتظلمين الحاصلين على درجة (٦٩ر٥) وعددهم (١٠٥) متقدمًا تمت الموافقة على إضافتهم إلى أسماء المقبولين، وصورة من القرارات الإدارية أرقام ٧١٨ و ٧١٩ و ٧٢٠ و ٧٢١ و ٧٢٢ و ٧٢٣ و ٧٢٤ و ٧٢٥ و ٧٢٦ و ٧٢٧/٢٠١٩ الصادرة من وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥ بسحب قرارات تعيين المذكورين في هذه القرارات لعدم استمرار اشتراطات شغل الوظيفة فيهم، وصورة من استمارة تقييم عناصر المقابلة الشخصية للمدعي، وصورة من أحكام على سبيل الاستئناف من بينها الحكم الصادر في الاستئناف رقم ٢٠٠٩/٢٠٠٨ إداري/١ بتاريخ ٢٠٢٠/٦/٢٩، هذا بالإضافة إلى صورة من مستندات أخرى أملت بمحتواها المحكمة.

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

وفي جلسة ٢٠٢٠/٣/١ حكمت المحكمة - قبل الفصل في الشكل والموضوع - باستجواب جهة الإدارة وكلفتها بتقديم صورة من بعض المستندات المتعلقة بموضوع النزاع واللازمة للفصل فيه.

ونفاذاً لهذا الحكم قدم محامي إدارة الفتوى والتشريع ملفاً اشتمل على صورة من القرارات الإدارية الصادرة من وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بالتعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع وهي القرارات المطعون فيها والتي تبين صدورها بتعيين (٤٣٣) متقدماً بتاريخ ٢٠١٩/٤/١١ ثم تعيين (١٠٥) متقدماً بتاريخ ٢٠١٩/٧/١٦، وقد أودع هذا الملف إدارة الكتاب وصرحت المحكمة بتصويره.

وحيث قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم لجلسة اليوم.

وحيث إن المدعي يهدف إلى القضاء بقبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة من وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٩/٤/١١ و٢٠١٩/٧/١٦ بالتعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع فيما تضمنته من تخطي المدعي في التعيين بتلك الوظيفة مع ما يترتب على ذلك من آثار، هذا بالإضافة إلى إلزام جهة الإدارة المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة الفعلية.

وحيث إن المحكمة تشير بداءةً - تمهيداً لقضائها - إلى أن القرارات المطعون فيها صدرت بتاريخ ٢٠١٩/٤/١١ و٢٠١٩/٧/١٦ ومن بينها القرارات الإدارية أرقام ٢٤٢ و٢٥٦ و٣٥٣ و٣٣٨ و٤٧٣ و٥٧٤ و٥٧٥ و٥٨٨ و٦٢٧ و٦٢٨ و٢٠١٩/٦٤٢ والتي تم سحبها بموجب القرارات الإدارية أرقام ٧١٧ و٧١٨ و٧١٩ و٧٢٠ و٧٢١ و٧٢٢ و٧٢٣ و٧٢٤ و٧٢٥ و٧٢٦ و٢٠١٩/٧٢٧ الصادرة بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥، الأمر الذي يتعين معه - والحال كذلك - بحث طلب إلغاء كل من القرارات المسحوبة والقرارات غير المسحوبة على حدة.

وحيث إنه عن طلب إلغاء القرارات الإدارية المسحوبة، فإنه من المقرر أنه يُشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يكون ثمة قرار إداري قائم ومنتج لآثاره القانونية منذ تاريخ رفع الدعوى وحتى تاريخ صدور الحكم فيها، فإذا لم يوجد هذا القرار أصلاً وقت

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤



رفع الدعوى أو وُجد ثم زال بعد رفع الدعوى لسبب من الأسباب أو كان القرار الإداري النهائي لم يصدر بعد، فإن الدعوى تكون غير مقبولة لانتفاء القرار الإداري (الطعن رقم ٣٨٣٣ لسنة ٤٥ قضائية عليا جلسة ٢٦/٨/٢٠٠٢).

وهدياً بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن القرارات الإدارية أرقام ٢٤٢ و ٢٥٦ و ٣٥٣ و ٣٣٨ و ٤٧٣ و ٥٧٤ و ٥٧٥ و ٥٨٨ و ٦٢٧ و ٦٢٨ و ٢٠١٩/٦٤٢٢ و الصادرة بتاريخ ٢٠١٩/٤/١١ و ٢٠١٩/٧/١٦ بتعيين المذكورين فيها بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع تم سحبها بموجب القرارات الإدارية أرقام ٧١٨ و ٧١٩ و ٧٢٠ و ٧٢١ و ٧٢٢ و ٧٢٣ و ٧٢٤ و ٧٢٥ و ٧٢٦ و ٧٢٧ و ٢٠١٩/٧٢٧٧ الصادرة بتاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥ لعدم استمرار اشتراطات شغل الوظيفة فيهم، الأمر الذي تكون معه تلك القرارات قد زالت وأصبحت لا وجود لها، ومن ثم يضحى طلب إلغائها لا ينصب على أي قرار إداري قائم يستوجب التحقق من مدى مشروعيته وتقضي المحكمة بعدم قبول هذا الطلب لانتفاء القرار الإداري.

وحيث إنه عن شكل طلب إلغاء باقى القرارات الإدارية وهى القرارات غير المسحوبة، فإن الثابت من الأوراق أن المدعي تظلم من القرارات المطعون فيها بتاريخ ٢٠١٩/٤/٢٨ إلا أنه لم يتلق ردًا فبادر إلى رفع دعواه بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢١، الأمر الذي تكون معه الدعوى قد رُفعت في الميعاد المقرر قانونًا، وإذ استوفى هذا الطلب سائر شروطه الشكلية الأخرى، ومن ثم تقضي المحكمة بقبوله شكلاً.

وحيث إنه عن الموضوع، فإن المادة الأولى من المرسوم الصادر بتاريخ ١٩٧٩/٤/٤ بشأن نظام الخدمة المدنية تنص على أنه "يُشترط فيمن يُعين في إحدى الوظائف:-

(١) أن يكون كويتي الجنسية، فإن لم يوجد فتكون الأفضلية للأبناء غير

الكويتيين من أم كويتية ثم لأبناء البلاد العربية.

(٢) ... (٣) ...

(٤) أن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة.

(٥) ... (٦) ... (٧) ...

ويجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى، وذلك بعد أخذ رأي ديوان الموظفين".

وتنص المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧٧ بشأن درجات ومرتببات القضاة وأعضاء النيابة العامة وإدارة الفتوى والتشريع على أن "يتولى القضاة وأعضاء النيابة العامة وإدارة الفتوى والتشريع وظائفهم بمرسوم عدا التعيين في أدنى الدرجات، فيكون بقرار من الوزير المختص بناءً على ترشيح لجنة اختيار تُشكل بقرار منه لهذا الغرض".

كما تنص المادة الأولى من المرسوم رقم ١٤٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن جدول وظائف ومرتببات أعضاء إدارة الفتوى والتشريع على أن "تكون درجات ومرتببات أعضاء إدارة الفتوى والتشريع طبقاً للجدول المرافق لهذا المرسوم".

وقد ورد في هذا الجدول تعداد لوظائف ومرتببات أعضاء إدارة الفتوى والتشريع بدءاً من درجة محام (ب) التي تمثل أول خطوة في مدارج السلم الإداري لهذه الوظائف وانتهاءً بدرجة رئيس الإدارة.

وتنص المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٠٢ لسنة ٢٠١٢ بشأن إلحاق إدارة الفتوى والتشريع بوزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء على أن "تُلحق إدارة الفتوى والتشريع بوزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء، ويكون له مباشرة الاختصاصات والصلاحيات المقررة للوزير في القوانين المنظمة لها".

واستناداً للاختصاص المنوط قانوناً بوزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء بالتعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع - بحسبانها أولى درجات التعيين بالإدارة - أصدر القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٢ المعدل بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٤ متضمناً الشروط الواجب توافرها في المتقدم لشغل الوظيفة المذكورة، ونص في المادة الأولى منه على أنه "يُشترط فيمن يتقدم لشغل وظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع ما يلي:-

(١) أن يكون كويتي الجنسية.

(٢) أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة.

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية أو إدانته تأديبياً أو

جزائياً في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

(٤) أن يكون حاصلًا على إجازة الحقوق بتقدير عام لا يقل عن جيد من جامعة الكويت أو من جامعة معترف بها مع معادلتها طبقاً للقواعد المعمول بها في هذا الشأن قبل التقدم لشغل الوظيفة.

(٥) ألا يزيد عمره عن (٢٨) عامًا في تاريخ آخر موعد لتقديم الطلبات.

(٦) اجتياز المقابلة الشخصية التي تُجرى من قبل لجنة الاختيار المشكلة لهذا

الغرض بعد اجتياز الاختبار التحريري الذي يُعد من قبل اللجنة بالتنسيق مع معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية.

(٧) ألا يكون قد سبق له العمل في الحكومة أو المؤسسات أو الهيئات العامة أو

إحدى الشركات المملوكة بالكامل للدولة أو التي تسهم فيها بنسبة (٢٥ %) من رأس مالها بصورة مباشرة أو غير مباشرة".

وفي المادة الثانية منه على أن "تشكل لجنة لاختيار المتقدمين لشغل وظيفة محام

(ب) برئاسة رئيس إدارة الفتوى والتشريع وعدد كاف من المستشارين وغيرهم،

وتختص اللجنة بدراسة استيفاء الشروط والضوابط في المتقدمين وإجراء المقابلات

لهم والتحقق من صلاحيتهم لشغل الوظيفة ومخاطبة الجهات المعنية في هذا الشأن

وإعداد تقرير بنتائج المقابلات التي تجريها اللجنة وبيان بالأسماء التي ترى ترشيحها

لشغل الوظيفة".

وبناءً عليه فقد أعلنت إدارة الفتوى والتشريع عن فتح باب التقدم للتعيين بوظيفة

محام (ب) بها وحددت في الإعلان الشروط الواجب توافرها فيمن يتقدم لشغلها - وهي

ذات الشروط المر بيانها - والمستندات الواجب إرفاقها بطلب التعيين الذي يكون عن

طريق الموقع الإلكتروني للإدارة خلال الفترة من تاريخ ٢٠١٨/٣/٨ وحتى تاريخ

٢٠١٨/٣/٢٩.

وحيث إن المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٣ الصادر من وزير

الدولة لشؤون مجلس الوزراء بشأن تشكيل لجنة اختيار المتقدمين لشغل وظيفة محام (ب)

بإدارة الفتوى والتشريع تنص على أن "تشكل لجنة اختيار المتقدمين لوظيفة محام (ب) على النحو التالي:- ...".

وتنص المادة الثانية منه على أن "تتولى اللجنة مباشرة الاختصاصات المحددة بالقرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٢ المشار إليه وترفع تقريراً بنتائج المقابلات التي أجرتها وبيانا بالأسماء التي ترى ترشيحها لشغل وظيفة محام (ب) لوزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء".

وبالرجوع إلى القواعد التي وضعتها لجنة الاختيار بناءً على التفويض الممنوح لها من قبل وزير الدولة لشؤون مجلس الوزراء يتبين أنها قررت ما يلي:-

أولاً:- تكون درجة الاختبار التحريري من (٢٠) درجة على أن يكون حق دخول
المقابلة الشخصية لمن يحصل على (١٢) درجة في نتيجة الاختبار فما فوق.

ثانياً:- إسناد عملية تصحيح الاختبار التحريري المعد من قبل لجنة الاختيار إلى معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية، وذلك وفق الآلية التي يراها المعهد وبما يكفل الحيادية وتحقيق الشفافية.

ثالثاً:- تتكون المقابلة الشخصية من أربعة عناصر هي عنصر المعلومات القانونية بواقع (٤٠) درجة و عنصر المقومات الشخصية بواقع (٢٠) درجة و عنصر الثقافة و المعلومات العامة بواقع (٢٠) درجة و عنصر الشهادة الجامعية بواقع (٢٠) درجة بحيث تكون الدرجة النهائية لعناصر المقابلة الشخصية بمجموع (١٠٠) درجة.

رابعاً:- يكون ترتيب نتائج المقابلات التي أجرتها اللجنة وبيان الأسماء التي ترى ترشيحها لشغل الوظيفة المعلن عنها وفقاً للدرجة الأعلى الحاصل عليها كل متقدم طبقاً لعناصر المقابلة الشخصية سالفه الذكر.

هذا وقد تم لاحقاً تعديل درجة اجتياز الاختبار التحريري لتصبح (١٠) درجات بدلاً من (١٢) درجة مع تطبيق قاعدة جبر كسر الدرجة إلى درجة كاملة.

وحيث إنه من المقرر أن التعيين في الوظائف العامة من الأمور التي تترخص فيها الجهة الإدارية بما لها من سلطة تقديرية باعتبارها القوامة على حسن سير المرفق بغير

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

معقب ما دام قد خلا تصرفها من إساءة استعمال السلطة، وإذا اشترطت جهة الإدارة أن يكون التعيين في الوظيفة لمن يجتاز المقابلة الشخصية دون أن تخالف ما انتظمته المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية التي أجازت صراحةً للجهات الإدارية إضافة شروط أخرى إلى ما ورد فيها، فإنه لا تثريب على الجهة الإدارية إن أضافت إلى شروط شغل الوظيفة شرطاً مفاده أن يكون التعيين لمن يجتاز المقابلة الشخصية بما يمكنها من إجراء المفاضلة بين المتقدمين لشغل هذه الوظيفة المتزاحمين والمتنافسين للظفر بها، كما أن الكفاءة هي إحدى العناصر التي تقدرها الإدارة عند التعيين ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلبه فيمن يصلح للوظيفة العامة من معايير وأوضاع، وأن تقدير الأفضلية هو من الأمور الداخلة في سلطاتها التقديرية بلا معقب عليها ما دام هذا التقدير مبرراً من الانحراف في استعمال السلطة، وللجهة الإدارية وهي تباشر سلطاتها في التعيين أن تضع من الاشتراطات وتستن من القواعد التنظيمية العامة ما تراه لازماً لشغل الوظائف الشاغرة بها شريطة أن تتوخى بذلك المصلحة العامة، وأن تكون هذه الاشتراطات وتلك القواعد التنظيمية غير متعارضة مع القانون، كما أن الإعلان عن شغل الوظيفة يترتب عليه تعلق حق ذوي الشأن بما تضمنه من شروط لشغل الوظيفة بحيث لا يجوز للإدارة أن تعين من لم يستوف هذه الشروط، ولا تلتزم جهة الإدارة عند إصدار قرارها إلا بما ينص عليه القانون من قيود حال وجودها وما تقيد به نفسها من قواعد تنظيمية تستهدف من وضعها المفاضلة بين المرشحين المقبولين إعمالاً لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص (الطعن رقم ١٠٦ لسنة ٢٠٠٦ إداري جلسة ٢٠٠٨/١٢/٣٠).

كما أنه من المقرر أن جهة الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في التعيين بالوظائف العامة بصفة عامة، ويتسع نطاق هذه السلطة كلما كان التعيين في الوظائف ذات الطبيعة الخاصة كما هو التعيين في أدنى درجات الوظائف بإدارة الفتوى والتشريع، إذ ينعقد للجنة المنوط بها اختيار المتقدمين للتعين الوقوف على مدى توافر الأهلية والجدارة اللازمة لشغل تلك الوظائف، وتكون سلطاتها التقديرية لا يحدها سوى قيد استهداف المصلحة العامة بترشيحها لأكفأ العناصر وأنسبها، فلها أن تستعين بالعرف العام الذي يحيط بتولي

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

تلك الوظائف وما يتطلبه من معايير دقيقة فيمن يشغلها وضوابط قاطعة وصفات سامية، ولا تلتزم في ذلك عند إصدار قرارها إلا بما نص عليه القانون من قيود حال وجودها وما تقيد به نفسها من قواعد تنظيمية معينة تستهدف من وضعها المفاضلة بين المرشحين المقبولين إعمالاً لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص (الطعن رقم ١١٥٩ لسنة ٢٠١٤ إداري جلسة ٢٠١٥/٣/٢٦).

كما أنه من المقرر كذلك أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يُعد من أكثر المبادئ أهمية في المجال الوظيفي كونه يُعد السور الأول لضمان تمتع جميع المواطنين بحقوقهم في الحصول على الوظائف العامة على قدم المساواة وفقاً لمعايير الجدارة وتكافؤ الفرص، ويُقصد هنا بالمساواة في التوظيف ألا يكون هناك تمييز بين المواطنين في تقلد وظائف الدولة بعد توافر كل ما تتطلبه القوانين من شروط ومؤهلات لتولي الوظائف العامة، وأن مبدأ المساواة في النطاق الوظيفي يقوم أساساً على مبدئين أساسيين 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 أو الاجتماعية، 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 ومعاملتهم على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون لكل وظيفة، وأن طريقة المسابقة في التعيين تُعد من أكثر الطرق ملاءمةً مع متطلبات العصر الحديث وضرورات تكريس المبادئ الدستورية الخاصة بتولي الوظائف العامة من خلال احترام مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في تولي الوظائف، وأنه يجب على جهة الإدارة تقديم كافة القرارات والمستندات المتعلقة بشغل الوظيفة والتي تُعد قاطعةً في النزاع أمام المحكمة وإلا اعتُبر مسلكها نكولاً وتقاعساً يقيم قرينةً على صدور قراراتها بالتعيين بالمخالفة للقانون (الطعن رقم ٩١١ لسنة ٢٠١٩ إداري جلسة ٢٠١٩/١١/١٩).

وحيث إنه من المسلم به أن السلطة التقديرية ليست سلطةً تحكمية تحرك أقدار

الناس بما تشاء بل هي سلطة قانونية مكلف بها من المشرع لاختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة واستبعاد أسوأها طبقاً للقانون والمعايير التي يضعها القضاء الإداري تنفيذاً لها (الطعن رقم ٨٠٢٣ لسنة ٤٩ قضائية عليا جلسة ٢٩/١/٢٠٠٦).

وقد انتهت دائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا إلى أنه إذا كان تقدير اللجنة لمدى استيفاء الطالب لمقومات الهيئة واتزان الشخصية هو مما تترخص فيه بما لها من سلطة تقديرية، إلا أن قرارها في هذا الشأن يجب أن يكون قائماً على أسباب تبرره صدقاً وحقاً ومستخلصاً استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها واقعاً وقانوناً، ذلك أنه - وخلافاً لما جرت به بعض الأحكام من أن القانون لم يحدد أي إطار أو ضابط خاص يتعين على اللجنة الالتزام به عند قيامها باستبعاد من ترى عدم توافر مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية في شأنهم فيما عدا الضابط العام الذي يحد كافة تصرفات الإدارة وهو واجب عدم الانحراف بالسلطة - يتعين أن تجد سلطة اللجنة حدها الطبيعي فيما نص عليه القانون من شروط للقبول على نحو يتناول حالة الطالب من حيث التأهيل العلمي وسنه ومستوى ذكائه وفطنته وسرعة بديهته وثقافته ومعلوماته العامة، وكل هذه الأمور وضع المشرع معايير وضوابط للتثبت منها واستبعاد من لا تتوافر فيه النسبة المقررة لاجتيازها، وكثير من هذه العناصر مما يدخل - بحسب طبائع الأشياء - ضمن مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية، ومن ثم يجب على لجنة القبول - وهي بصدد أعمال سلطتها في استبعاد من لا تتوافر فيه هذه المقومات - أن يكون قرارها قائماً على أسبابه المستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً من وقائع محددة تنتجها وتبررها واقعاً وقانوناً وإلا كان قرارها مفتقراً لسببه، وأن عبء الإثبات المتعلق بوجود ذلك السبب يقع على عاتق الجهة الإدارية، ولا يكفي في ذلك الاستناد إلى عبارات عامة ومرسلة تكشف عن سلطة مطلقة من أي قيد أو عاصم يحدها مما يجعل قرارها بمنأى عن أية رقابة قضائية ودون أن تفصح عما استندت إليه في قرارها من أسباب جديدة ومغايرة على نحو يمكن من أعمال الرقابة القضائية في شأنها ليتبين مدى صحتها من ناحية الواقع والقانون، ولا حاجة في هذا الشأن بأن المشرع لم يلزم اللجنة بتسبيب قرارها لأن مثل هذا النص

يتعلق بشكل القرار وعدم وجوده لا يعني إعفاء الإدارة من أن يكون قرارها قائمًا على سببه باعتبار أن ركن السبب هو أحد أركان القرار الإداري ويمثل الحالة الواقعية أو القانونية التي استندت إليها في إصدار القرار، ولا يجوز في هذا المقام افتراض قيام القرار على سبب صحيح لأنه في ضوء ما فصله القانون من شروط وضوابط ومعايير للقبول يكون من شأن توافر هذه الشروط والمعايير في حق الطالب المائل أمام اللجنة أن تزحزح قرينة الصحة المفترضة في قيام قرار اللجنة على أسبابه وتنقل عبء الإثبات فيما قام عليه قرار الاستبعاد من أسباب جديدة ومغايرة على عاتق اللجنة وليس على عاتق الطالب (الطعن رقم ١٠١٢ لسنة ٤٥ قضائية عليا جلسة ٢٠٠٢/٧/٤).

وذهب قضاء المحكمة الإدارية العليا إلى أن إضافة شرط المقابلة الشخصية للتعين في الوظائف القضائية يستهدف اختيار أفضل الكفاءات لتولي أمانة الفصل بين العباد وهي مهمة تنوء بها رواسي الجبال، إلا أن العمل إبان هذا الضابط كان - في فروض ليست نادرة - تكأة لاستبعاد مرشح ظاهر التميز علميًا لصالح آخر نال بشق الأنفس أدنى درجات الشهادة العلمية، وقد قدر القضاء أن عدم التميز العلمي يُعد بمثابة قرينة على صحة ما ورد في محضر المقابلة الشخصية من عدم اجتياز المرشح لها، كما أنه قبل دفاع الجهة الإدارية بعدم اجتياز المرشح للمقابلة الشخصية سنًا لتخطيه في التعيين بالوظيفة دون أن تكلفها ببيان الدرجة المعطاة له في المقابلة الشخصية واعتبرت حصوله على تقدير جيد في الشهادة العلمية - وهو الحد الأدنى للتقدير المطلوب - قرينة على عدم اجتيازه المقابلة الشخصية (الطعن رقم ١١٠٣٥ لسنة ٥١ قضائية عليا جلسة ٢٠١٣/٧/٢)، وفي حكم آخر لم يشفع لإحدى المرشحات حصولها على الماجستير في القانون للتغطية على عدم الامتياز العلمي في الدرجة الجامعية الأولى والتي أتمتها بتقدير جيد، واكتفت المحكمة بما قررته الجهة الإدارية من عدم نجاحها في المقابلة الشخصية دون تقديم المحضر المثبت لذلك (الطعن رقم ٣٩١٠ لسنة ٤٩ قضائية عليا جلسة ٢٠٠٨/٥/٢٥)، وللتضييق على هذا النهج في النطاق المشار إليه اتجه القضاء إلى أنه لا يكفي أن تعلن الإدارة إخفاق المرشح ظاهر التميز علميًا في المقابلة الشخصية وإنما يتعين

عليها أن تحدد أسباب النتيجة التي خلصت إليها، فلم يكن من المقبول أن يسلم القاضي بتعيين من حصل على تقدير جيد واستبعاد من ظفر بتقدير امتياز أو جيد جداً في حمى نجاح الأول ورسوب الثاني في المقابلة الشخصية خلافاً لأي منطق يتسم بقدر من المعقولية، وعلى هذا النحو يضيق - إلى حد بعيد - نطاق السلطة التقديرية للإدارة بالنسبة للمرشح ظاهر التميز علمياً.

كما ذهب قضاء المحكمة الإدارية العليا إلى أن الأوراق خلت من الإشارة إلى ظهور أية شواهد أو إجراءات تؤثر على سمعة الطاعن أو تنال من تمتعه بالصلاحية أو الأهلية، ومن ثم يكون استبعاده من التعيين على الرغم من جدارته وامتيازته العلمي الظاهر غير قائم على أسباب صحيحة وتشوبه إساءة استعمال السلطة، وتلك مخالفة صارخة لا يجبها أو يهون من خطورتها أن تعتصم اللجنة المشكلة لاختيار المرشحين بما لها من سلطة تقديرية واسعة، فتلك حجة داحضة لا تقوم لها قائمة إلا إذا راعت الجهة الإدارية توافر الكفاءة العلمية لإفساح المجال لتعيين المتفوقين علمياً القادرين على النهوض برسالة العدالة إلى جانب الصفات والقدرات الخاصة التي تؤهل المرشح لممارسة العمل القضائي، ذلك أن الطاعن ظاهر الامتياز علمياً بتقديره الحاصل عليه في شهادة الليسانس، ومن ثم لا يجوز للجنة استبعاده إلا إذا كانت هناك أسباب أخرى غير الكفاءة العلمية تنال من جدارته الاجتماعية أو الشخصية كتحريرات الأمن أو عدم اللياقة الصحية أو عدم صلاحيته من حيث المظهر العام أو الشخصية لشغل هذا المنصب الرفيع، ويتعين أن تكون هذه الأسباب ظاهرة وثابتة ثبوتاً يقينياً في محضر اللجنة لتكون دليلاً على عدم أهلية المرشح لشغل الوظيفة، أما أن تستبعده اللجنة بوضع علامة خطأ أمام اسمه أو بمنحه درجات ضعيفة في المقابلة دون ذكر أسباب محددة يُحمل عليها قرار عدم اجتيازته المقابلة، فإن ذلك يصم القرار بعدم المشروعية (الطعن رقم ٨٩٥٣ لسنة ٥٣ قضائية عليا جلسة ٢٠٠٧/٩/٢).

كما ذهب قضاء المحكمة الإدارية العليا كذلك إلى أنه لا مندوحة في أن التفوق الملحوظ في الشهادات الحاصل عليها من يتقدمون للانتحاق بالهيئات القضائية يقتضي أن



يُرتب هؤلاء حسب تفوقهم الملحوظ وتميزهم المعلوم بأن يكون لكل منهم درجات مما عمل، ويجب ألا يُتخطى من هم على رأس قائمة المتقدمين ممن بدأ تفوقهم معلومًا وتميزهم ملحوظًا بمن يدنونهم تقديرًا إلا بمبرر ظاهر ينال من هذا التفوق حيث تبسط المحكمة رقابتها عليه فتمحصه تمحيصًا، فإن نكلت الجهة الإدارية وأعرضت بجانبها عن تقديم المبرر الذي استبعدت بموجبه من بدأ تفوقه وتميزه في المؤهل اللازم لحمل أمانة القضاء ظاهرًا، قامت عليها الحجة وغدا تخطيها لمن كان تفوقه ملحوظًا بغير سند خليقًا بالإلغاء، ولما كان الطاعن قد حصل على ليسانس الحقوق بتقدير عام جيد جدًا مع مرتبة الشرف وترتيبه الأول على القسم العام على دفعته، وقد خلت الأوراق من الإشارة إلى ظهور أية شواهد أو إجراءات تؤثر على سمعته هو وأسرته أو تنال من تمتعه بالصلاحية أو الأهلية، ومن ثم يكون استبعاده من التعيين - على الرغم من جدارته وامتيازته العلمي الظاهر - مخالفًا للقانون (الطعن رقم ٤٢٤٠ لسنة ٥٨ قضائية عليا جلسة ٢٠١٣/٧/٢).

وقد انتهت دائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا إلى أن اجتياز مقابلة اللجنة المشكلة لمقابلة المتقدمين للتعين بالوظيفة القضائية يكون شرطًا لازمًا يُضاف إلى شروط التعيين المنصوص عليها في القانون، وعدم صدور أحكام من المحاكم أو مجالس التأديب في أمر مخل بالشرف ولو تم رد الاعتبار، وحسن السمعة وطيب السيرة، وأن تلك اللجنة غير مقيدة في اختيار المتقدمين سوى بمدى توافر الأهلية اللازمة لشغل الوظيفة القضائية في المتقدمين إليها، فهي لا تتقيد بأية اختبارات سابقة تتعلق بالقدرات والعناصر الدالة على توافر أو عدم توافر تلك الأهلية، وأن سلطتها في الاختيار تكون سلطةً تقديرية لا يحدها سوى استهداف المصلحة العامة لأن ممارسة السلطة التقديرية في مجال التعيين في الوظائف القضائية سيظل على وجه الدوام واجبًا يبتغي الصالح العام باختيار أكفأ العناصر وأنسبها، وهو أمر سيبقى محاطًا بإطار المشروعية التي تتحقق باستهداف المصلحة العامة دون سواها، وذلك بالتمسك بضرورة توافر ضمانات شغل الوظيفة والقدرة على مباشرة مهامها في إرساء العدالة دون ميل أو هوى، وأن تلك السلطة التقديرية هي وحدها التي تقيم الميزان بين كل من توافرت فيه الشروط العامة



المنصوص عليها في القانون في شغل الوظائف القضائية وبين فاعلية مرفق القضاء وحسن تسييره، فلا يتقلد وظائفه إلا من توافرت له الشروط العامة وحاز بالإضافة إليها الصفات والقدرات الخاصة التي تؤهله لممارسة العمل القضائي على الوجه الأكمل، ومن ثم فإنه إذا أُتيحت للمتقدم فرصة المثل أمام اللجنة المنوط بها استخلاص مدى أهليته في تولي الوظيفة القضائية والمشكلة من قمم الجهة القضائية التي تقدم لشغل وظائفها، فإنه لا يكون أمامه - إن أراد الطعن في القرار الصادر بتخطيه في التعيين - سوى التمسك بعيب الانحراف عن المصلحة العامة، وعندئذ يقع على عاتقه عبء إثبات هذا العيب، ولا يجوز للمحكمة أن تحل نفسها محل اللجنة في أعمال معايير وضوابط استخلاص الأهلية اللازمة لشغل الوظيفة وإلا ترتب على ذلك إهدار كل قيمة لعمل لجان المقابلة وحلول المحكمة محلها بناءً على ضوابط يصنعها القاضي ليحدد على أساسها مدى توافر الأهلية اللازمة لشغل الوظيفة، وتلك نتيجة ياباها التنظيم القضائي، كما أنه ليس للحاصل على تقدير أعلى أن يحتج بتعيين من هو أقل منه تقديرًا إذا ثبت أن تخطيه في التعيين يرجع إلى عدم أهليته بقرار من لجنة المقابلة، ذلك أنه لا مندوحة في أن يُترك لأعضاء تلك اللجان - بما أوتوا من حكمة السنين التي رقت بهم في الوظائف القضائية حتى بلغت منتهاها وأضحوا شيوخًا لرجال القضاء والهيئات القضائية - أن يسبروا أغوار شخصية كل متقدم لشغل الوظيفة القضائية لاستخلاص مدى توافر الشروط التي يتعذر على الأوراق والشهادات أن تثبتها أو تشير إليها لاختيار أفضل العناصر لتولي الوظيفة القضائية التي تتطلب في شاغلها فضلاً عن الكفاءة العلمية أعلى قدر من الحيطة والنزاهة والتعفف والاستقامة والبعد عن الميل والهوى والترفع عن الدنيا والمشتبهات والقدرة على مجاهدة النفس الأمانة بالسوء في ظل ظروف الحياة الصعبة وضغوطها التي تجعل من النفوس الضعيفة فريسةً للأهواء والنزوات وتسخير المناصب القضائية الحساسة لتحقيق أهدافها والانحراف بها عن جادة الصالح العام، فلا مناص من أن تُوضع مسؤولية اختيار العناصر المناسبة لشغل تلك الوظائف أمانةً في أعناق شيوخ رجال القضاء والهيئات القضائية يتحملونها أمام الله وأمام ضمائرهم، فيكون لهم حق استبعاد الأشخاص الذين لا

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤

علم لهم بالحق ولا قدرة لهم على الصدع به ولا يتمكنون من ضبط أنفسهم ولا كبح جماحها ومنعها من الميل إلى الهوى، فتلك أمانة وإنها بحق يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها، ولا معقب عليهم في ذلك من القضاء ما لم يقدّم الدليل صراحةً على الانحراف بالسلطة أو التعسف في استعمالها تحقيقاً لأهداف خاصة، وإذا كانت سلطة اللجنة المشار إليها قد أضحت أمراً مسلماً غير منكور بحيث لا يسوغ الخوض فيما رُخص لها من تقدير أو تعلق بأعناق أعضائها من أمانة أمام الله وأمام التاريخ أو فرض أية رقابة قضائية على قدرة تلك اللجان في اصطفاء أفضل العناصر المناسبة لشغل الوظيفة القضائية من بين من تقدم لها من مرشحين، إلا أن مقتضى ذلك ولازمه أن يُقدم لها المرشحون المستوفون للاشتراطات العامة التي تقتضيها الوظيفة طبقاً للقوانين واللوائح وما تفصح عنه الجهة الإدارية من اشتراطات يتم اختيار المرشحين على أساسها قبل أن يُقدموا إلى اللجنة المشار إليها لاختيار أفضلهم لشغل الوظيفة المعلن عنها، ولا ريب في أن استيفاء المرشحين للاشتراطات العامة للوظيفة هي مسألة قانونية تخضع لرقابة القضاء للتأكد من مراعاة الجهة الإدارية للتطبيق السليم للقانون واحترامها لتعهداتها واشتراطاتها التي وضعتها بنفسها لنفسها وأفصحت عنها لجميع المتقدمين احتراماً لمبدأ المساواة أمام الوظائف العامة، فإذا ما أفصحت الجهة الإدارية عن إرادتها في شغل إحدى الوظائف القضائية ووضعت لها شروطاً محددة وجب عليها أن تلتزم بالقواعد التي وضعتها وأعلنت لجميع المواطنين بها، فلا تُقدم للجنة المشار إليها إلا من توافرت في حقه الاشتراطات التي أعلنت عنها وإلا تكون قد أوقعت اللجنة في غلط يؤثر في تكوينها لعقيديتها، وتفقد القرارات الصادر منها ركناً من أركانها هو ركن الإرادة، وإذا كان للإدارة - في شتى مجالاتها - سلطة تقديرية واسعة في وضع الشروط التي تراها مناسبة لشغل الوظيفة القضائية، فإن إعلانها لتلك الشروط يفرغ سلطتها التقديرية في قاعدة تنظيمية تتيح لكل من استوفى الشروط المعلن عنها أن يتقدم لشغل الوظيفة ويحظر على من افتقدها أو أخطأها التقدم لها، وتكون سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطةً مقيدة لا تملك في شأنها تقديرًا أو تترخص فيه بأي تجاوز أو استثناء، فإذا تجاهلت الإدارة تلك

الشروط أو أغفلت أحدها عند قبول المرشحين أو النظر في تعيينهم أضحي قرارها مخالفاً للقانون خليفاً بالإلغاء، ولا يجب المخالفة الناتجة عن ذلك أو يهون من خطورتها تسترّها وراء موافقة اللجنة المشكلة لاختيار المرشحين وما لها من سلطة تقديرية واسعة أو تدثرها بما تسميه الهيئة بسرية المداولات في المجلس الأعلى بها، فتلك حجة داحضة لا تقوم لها قائمة إلا إذا راعت الهيئة توافر الشروط العامة التي وضعتها لجميع المرشحين قبل أن يتقدم أي منهم لحضور المقابلة التي تجريها اللجنة المشار إليها، فإذا ما أدخلت على اللجنة عددًا من المرشحين رغم تدني مستواهم العلمي وفقدانهم القدرة على التحصيل وحجبت باقي العناصر المتميزة عنها، فإن قرار المجلس الأعلى ومن بعده القرار المطعون فيه لا يكون مشوبًا بعيب في التقدير وإنما يكون مشوبًا بعيب مخالفة القانون لمخالفة الإدارة للاشتراطات الأساسية التي يتعين عليها مراعاتها قبل عرض الأمر على اللجنة مما يجعل قرار اللجنة بما تضمنه تقريرًا قائمًا على غير محل لعدم اكتمال العناصر الشرعية التي بُني عليها الاختيار، الأمر الذي يوجب على الإدارة إعادة الحال إلى ما كانت عليه وعرض الأمر على اللجنة المشكلة للاختيار بعد تنقية قوائم المرشحين واستبعاد من لا تتوافر فيه الاشتراطات التي أفصحت عنها، وإذا كانت المحكمة لا تملك إجراء المفاضلة بين الطاعن والمطعون ضدهم لاتصال ذلك بتقدير اللجنة المشكلة لهذا الغرض، فقد غدا من المتعين إلغاء القرار المطعون فيه إلغاءً مجردًا لإزالة المخالفة القانونية التي تصم القرار بعدم المشروعية لتسترد الجهة الإدارية سلطتها التقديرية في اختيار المرشحين على أسس قانونية سليمة من آخر إجراء صحيح قانونًا (الطعن رقم ٢٠١ لسنة ٥٠ قضائية عليا جلسة ٢٩/١/٢٠٠٦).

كما انتهت دائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا إلى أن القاعدة العامة في الإثبات هي تحمل المدعي عبء إثبات ما يدعيه أي إثبات الوقعات التي تترتب عليها الآثار القانونية المتنازع عليها، وهذه القاعدة قوامها التكافؤ والتوازن بين طرفي الخصومة، فكل منهما في ذات المركز القانوني وبمكنته إثبات ما يراه بكل الوسائل، وأنه ولئن كانت هذه هي القاعدة العامة في الإثبات بيد أن الأمر يختلف في القضاء الإداري

لأن الجهة الإدارية - وهي الطرف في كل دعوى إدارية - تحوز وتمتلك أدلة الإثبات، وفي الأغلب الأعم تكون في مركز المدعى عليه في الدعاوى الإدارية في حين يقف الطرف الآخر وهو المدعي أعزل من هذه الأدلة، الأمر الذي يُفتقد معه التوازن والتكافؤ المفترض بين أطراف الدعوى بما يجعل عبء الإثبات في الدعاوى الإدارية ينتقل إلى المدعى عليه وهو الجهة الإدارية التي بات عليها إثبات عدم صحة الوقائع الواردة بصحيفة الدعوى أو الطعن بينما يكفي المدعي بالقول بوجودها وتأكيداتها، ويترتب على ذلك أنه إذا ما تقاعست الجهة الإدارية عن تقديم الأوراق والمستندات الدالة على نفي ادعاء المدعي، فإن هذا يكون قرينةً على صحة ما يدعيه رافع الدعوى إذا ما أكدته شواهد وقرائن أخرى من الواقع وصحيح حكم القانون، وهنا يبرز الدور الإيجابي للقاضي الإداري وإمكاناته في تفصي الحقيقة محافظاً على حياده، فلا يحل محل أحد طرفي المنازعة ولا ينحاز لأي منهما في هذا الخصوص، فإذا ما حوت الدعوى من الأوراق ما يمكن المحكمة من الفصل فيها، فعليها أن تفصل فيها دون أن تتذرع بقرينة النكول لعدم تقديم محضر المقابلة الشخصية من جانب الجهة الإدارية لأن لجنة المقابلة في هذه الحالة - بما تملكه من سلطة تقديرية في وضع ما تراه من ضوابط لاختيار أصلح المتقدمين لشغل الوظائف القضائية بحسبان أنها الأقدر على ذلك ولا يحدها فيه سوى مراعاة الصالح العام - تكون قد تخلت وتنازلت عن حقها في إقامة الدليل على سلامة قرارها الطعين، وتعود للمحكمة سلطتها في تقييم القرار في ضوء باقي أوراق الدعوى ومستنداتها وما تبديه الجهة الإدارية في مذكراتها وما تقدمه من مستندات، وكذا ما يقدمه المدعي من مذكرات ومستندات لتنزل حكمها وفق عقيدتها على ضوء ذلك كله، وفي ضوء ما تقدم فإن قرينة النكول لا تجد مجالاً لها إلا إذا كان المستند الذي لم يُقدم في الدعوى هو المستند الوحيد المؤثر واللازم للفصل في الدعوى، وفي هذه الحالة يتم التسليم بطلبات المدعي، أما إذا اشتملت أوراق الدعوى على مستندات وأوراق تمكن المحكمة من إنزال حكم القانون عليها، فإن تقاعس الجهة الإدارية عن تقديم أي مستند غير منتج وحده لا يُعد نكولاً يُفسر لصالح المدعي بل يتعين أن تفصل المحكمة في الدعوى في ضوء باقي

الأوراق والمستندات الموجودة بملفها (الطعن رقم ٢٧٤١٢ لسنة ٥٢ قضائية عليا جلسة ٢٠١٠/٤/٣).

وحيث إنه من المقرر أن الحكم بالإلغاء قد يكون مجرداً أي شاملاً لجميع أجزاء القرار المطعون فيه، فيُعتبر كأن لم يكن بالنسبة لجميع من شملهم، وقد يكون جزئياً منصباً على خصوص معين يتحدد على مقتضى ما استهدفه حكم الإلغاء (الطعن رقم ٥١١ لسنة ٢٠٠٠ إداري جلسة ٢٠٠٢/٦/١٧).

هذا ويرى جانب من الفقه الإداري أن المرشح لو وظيفة قضائية - بعد أن يؤدي اختبار المقابلة الشخصية - يظل مصيره غامضاً حتى يصدر قرار التعيين، فإذا جاء متخطياً إياه وولى وجهه شطر القضاء فإنه يدفع باستيفاء الضوابط المحددة قانوناً فضلاً عن النجاح في المقابلة الشخصية، وأن إثبات توافر الشروط القانونية لا يواجه معضلة وإنما تظهر تلك المعضلة بالنسبة لإثبات النجاح في المقابلة الشخصية، ولا محل هنا لإعمال المبدأ الأصولي بأن البيئة على من ادعى لأن صاحب الشأن لا يملك أية معلومات عن المقابلة الشخصية سواء فيما يخص عناصرها أو الدرجة المقررة لها أو تقدير النجاح فيها بحسب الأحوال، فكل تلك المعلومات محاطة بأسوار عالية من الكتمان والسرية، ويُضاف إلى ذلك أن الكشف المعبرة عن نتائج المقابلة الشخصية في حوزة الإدارة ذاتها، ومن ثم فإن امتناع الجهة الإدارية المعنية عن تقديم محاضر المقابلة الشخصية يُعد بمثابة تسليم بادعاء المدعي باجتيازه للمقابلة والنجاح فيها، وهو ما يتعين معه إعمال قرينة النكول في نطاق محدود ينحصر في الحالات التي تقدر فيها المحكمة أن عدم تقديم الإدارة محاضر المقابلة الشخصية مرده إلى إدراكها أن هذه الخطوة سوف تعرضها لخسارة الدعوى، وهذا المسلك قد يُستفاد من الأعدار الواهية التي تتمسك بها الإدارة أو محاولتها جر النقاش إلى نقاط غير منتجة، ومما تجدر الإشارة إليه أن إجراءات شغل الوظائف القضائية تبدأ بالإعلان عنها وتحديد شروط التقدم لها سيان في ذلك أن تكون تلك الشروط قد نص عليها القانون أو صاغتها الجهة الإدارية كعمل لائحي تحدد فيه قواعد ممارستها لسلطتها التقديرية المتاحة لها قانوناً، وبهذا التحديد تُغل يد الإدارة عن

إجراء أي تعديل في الضوابط المجهور بها إلا بإعلان جديد، وبدون هذا الإعلان تُعد التعيينات المتكبة للشروط المذاعة باطلّةً وغير مشروعة لإخلالها بمبدأ المساواة بعد المخالفة القانونية الناتجة عن التعدي على الضوابط المفصح عنها، ويزداد ثقل عدم المشروعية إذا تبين أن إهدار الشروط - وهو الفرض الغالب - كان لمحابة بعض المرشحين مما يضيف عيب الانحراف بالسلطة إلى ما سبق، ولما كان قرار التعيين بإحدى الجهات القضائية يشمل في العادة العشرات وأحياناً المئات من الأسماء، فإنه قد يبدو طبيعياً - بحسب ما كشف عنه التطبيق العملي - أن تضم مثل تلك القرارات من استوفى مسوغات الوظيفة وموجباتها وأولئك الذين لم ينالوا قسطاً من توافر تلك الشروط بشأنهم، وهنا يكون القرار الإداري قابلاً للتجزئة بحسبان وجود تعيينات سليمة من العدل الإبقاء عليها وأخرى باطلّة من المنطقي التخلص منها، والقابلية للتجزئة تسمح باستمرار شق القرار المشروع واختفاء الآخر غير المشروع دون أن يختل هيكل العمل القانوني أو يهتز بنيانه، والاستخلاص الهام مما سبق يتمثل في مجازاة المخالفة الواقعة وإنهاء وجودها تثبيئاً لدعائم الشرعية وإعلاءً لكلمة القانون وسيادته (الدكتور/ فتحي فكري، اتجاهات المحكمة الإدارية العليا في التعيين بالوظائف القضائية دراسة تحليلية، دار النهضة العربية، طبعة ٢٠١٥، صفحة ٩٦ وما بعدها).

ولما كان ذلك وبإنزال ما سبق إيراده من نصوص قانونية ولائحية وتقريرات فقهية وقضائية على القرارات المطعون فيها بعد وزنها بميزان القانون والمشروعية في ضوء صحيح واقعها وحقيقة ما بُنيت عليه أركانها، وكان الثابت من الأوراق أن لجنة اختيار المتقدمين لشغل وظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع سبق وأن قررت أن درجة النجاح في الاختبار التحريري هي (١٢) درجة بما يكفل بذاته مبدأ الشفافية إلا أنها تراجع عما قررت به وألّزمت به نفسها وقامت بتخفيض درجة النجاح لتصبح (١٠) درجات بدلاً من (١٢) درجة مع تطبيق قاعدة جبر كسر الدرجة إلى درجة كاملة مما ترتب عليه اعتبار كل من حصل على (٩ر٥) من (٢٠) درجة وما فوق ناجحاً في حين أنه كان يتعين - وفقاً للقاعدة السابقة التي أفصحت اللجنة عنها - أن يقتصر النجاح ومن



بعده الحق في دخول المقابلة الشخصية على من حصل على (١٢) من (٢٠) درجة وما فوق فقط، وإذ كان هذا التخفيض مما يثير الشكوك والريب حول دافع الجهة الإدارية له لاسيما وأن الأوراق قد أنبأت - وهو ما تكشف للمحكمة بوضوح وعلى نحو قطعي - عن إجرائه بتاريخ ٢٠١٨/٦/٥ بعد الانتهاء من أداء المتقدمين للاختبار التحريري بمعهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية بتاريخ ٢٠١٨/٦/٢ وفق إفادة الأستاذ/ علي عبد الله مناور المستشار بإدارة الفتوى والتشريع الواردة في تقرير لجنة التحقيق بمجلس الأمة المؤرخ ٢٠١٩/٥/٣٠ حول ضوابط وقواعد القبول بإدارة الفتوى والتشريع، كما أن قرار تخفيض الحد الأدنى للنجاح تم بناءً على ما ورد في كتاب رئيس إدارة الفتوى والتشريع الموجه إلى مدير معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية بتاريخ ٢٠١٨/٦/١٠ من أن لجنة الاختيار المشكلة بموجب القرار الوزاري رقم ٢٠١٨/١٣ تدارست في اجتماعها المنعقد بتاريخ ٢٠١٨/٦/٥ الدرجة المقررة لاجتياز الاختبار التحريري وقررت تعديلها لتصبح (١٠) درجات بدلاً من (١٢) درجة مع تطبيق قاعدة جبر كسر الرقم إلى أول رقم تالي صحيح رغبةً منها في إعطاء فرصة أكبر عدد من المتقدمين لدخول المقابلة الشخصية، وليس من شك في أن ذلك ينال من مبدأ الشفافية والحياد الذي يثير غيابه المخاوف من تسلل ممارسات تجافي المشروعية ويشير بقوة إلى رغبة الجهة الإدارية في محاباة بعض المتقدمين ممن أخفقوا في اجتياز الاختبار التحريري والأخذ بأيديهم - دون وجه حق - إلى ناصية المقابلة الشخصية لمزاحمة أولئك الذين اجتازوا الاختبار التحريري حقًا وصدقًا لاسيما وأن الثابت من تقرير لجنة التحقيق المشار إليه ظهور اسم المتقدم ورقمه المدني على ورقة الإجابة أمام المصحح، الأمر الذي اعتبرته اللجنة - والمحكمة تؤيدها في ذلك - مخالفًا للأسلوب المتبع في نظام الاختبارات وهو السرية من خلال عدم ظهور البيانات، بل إن الأمر لم يقف عند هذا الحد وإنما تجاوزه إلى قبول بعض ممن لم يجتازوا الاختبار التحريري بحده الأدنى (١٢) درجة وعدم قبول بعض المتميزين علميًا ممن اجتازوا الاختبار التحريري بتفوق وحصلوا على أعلى الدرجات، وما من ريب في أن الجهة الإدارية تتمتع - ابتداءً - بسلطة تقديرية واسعة في وضع الحد

تابع الحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٠١٩/٤٢٠٠ إداري/٤



الأدنى للنجاح في الاختبار التحريري إلا أن ذلك لا يفتتها من الرقابة القضائية إذا ما امتدت إليه يدها بالتعديل بعد تمام تأدية المتقدمين للاختبار لنلا يكون ذلك سبيلاً لفتح أبواب تفوح منها رائحة المحسوبية السياسية أو الاجتماعية الكريهة، إذ يتعين على الجهة الإدارية مراعاة توافر الشروط العامة التي وضعتها لجميع المرشحين قبل أن يتقدم أي منهم لحضور المقابلة الشخصية التي تجريها لجنة الاختيار، فإذا ما سمحت بحضورها لعدد من المرشحين رغم تدني مستواهم العلمي وفقدانهم القدرة على التحصيل، فإن القرارات الصادرة بالتعيين لا تكون مشوبةً بعيب في التقدير وإنما بعيب مخالفة القانون لعدم تنقية قوائم المرشحين واستبعاد من لا تتوافر فيه الاشتراطات التي أفصحت الجهة الإدارية عنها، أما وإنها لم تفعل فلا منطوق - من بعد ذلك - يلزم المحكمة الوقوف مكتوفة الأيدي دون أن تبسط رقابتها على القرارات المطعون فيها وأن ترد الجهة الإدارية بشأنها إلى جادة الصواب وإلا سايرت زمناً رادفت فيه المواءمة عدم المشروعية وألبس فيه الانحراف بالسلطة رداء السلطة التقديرية تاركَةً جهد المتقدمين ظاهري التمييز العلمي ليذهب سدىً أدراج الرياح، ولا مشاحة في وهن دفاع الجهة الإدارية القائم على ما ورد في الحكم الصادر في الاستئناف رقم ٢٠١٩/٢٠٠٨ إداري/١ بتاريخ ٢٩/٦/٢٠٢٠ والذي سايرها في جواز تخفيض درجة النجاح على الوجه الذي تقدم ذكره بداعي قيام اللجنة بذلك بما لها من سلطة مفوضة فيها بوضع آليات الاختبار التحريري واستهدافها تحقيق الصالح العام بتوسيع قاعدة المشاركة في المقابلة الشخصية لاسيما وأنه لم يتضمن إخلالاً أو انتقاصاً من حقوق أي من المتقدمين لشغل الوظيفة، كما أن تخفيض درجة النجاح تم قبل تصحيح الأوراق وإعلان النتائج، فهذا الدفاع مردود عليه من ثلاث نواح أولها:- أن الصالح العام لا يتحقق بتوسيع قاعدة المشاركة في المقابلة الشخصية وإنما يتحقق بتقديم أفضل العناصر المرشحة وأكفأها ممن اجتازوا الاختبار التحريري بجدارة قبل تخفيض درجة النجاح فيه وحجب أولئك الذين أخفقوا في اجتيازهم بسيرته الأولى عن دخول المقابلة الشخصية، وثانيها:- أن تخفيض درجة النجاح وإن كان قد تم قبل الإعلان عن النتائج إلا أنه تم بعد أداء المتقدمين للاختبار التحريري على النحو المار ذكره، وأن

ما حمل الجهة الإدارية على ذلك التخفيض - في نظر المحكمة الذي ارتسم في وجدانها من ظروف النزاع وملابساته - هو اطلاعها على بعض أو كل النتائج بعد تأدية المرشحين للاختبار وما كان يعوزها إجراؤه قبل أدائها لو صح القول بأن ما دفعها إلى ذلك هو تحقيق الصالح العام بتوسيع قاعدة المشاركة في المقابلة الشخصية، ويعزز هذا النظر ويرسخه ما ثبت من الأوراق من أن بعض المتقدمين تصدروا أسماء المقبولين بدرجات أعلى من (٩٠) في المقابلة الشخصية في حين أنهم حاصلون على تقدير جيد في الشهادة الجامعية ودرجة (٩٥) في الاختبار التحريري وهو ما يدل لكل ذي بصر وبصيرة على محاباة لجنة الاختيار لهم، وثالثها:- أن التعيين بأسلوب المسابقة يقوم على مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة ومبدأ تكافؤ الفرص الوظيفية، ومن ثم فإنه لا يجوز أن تساوي جهة الإدارة بين المرشح الذي تتوافر فيه الشروط اللازمة للتعيين والمرشح الذي لا تتوافر فيه هذه الشروط وهو ما تمت مخالفته بتمكين كل من المتقدمين الحاصلين على (١٢) درجة في الاختبار التحريري وما فوق والمتقدمين غير الحاصلين عليها من دخول المقابلة الشخصية والمزاومة على شغل الوظيفة، ولا يمكن القول بأن ذلك لم يتضمن إخلالاً أو انتقاصاً من حقوق الطائفة الأولى لأنه كلما زاد عدد المتزاحمين والمتنافسين للظفر بالوظيفة تضاءلت - بطبيعة الحال - فرص القبول لديهم، ومن ثم فلا غرو فيما ذهبت إليه المحكمة من عدم استهداف ذلك التخفيض للصالح العام وإلا كرسست لعدم المشروعية ومظنة الزيف واتباع الأهواء.

ولما كان الأمر هكذا، وكان الثابت مما سلف بيانه أن جهة الإدارة ولت دبرها عن مبدأ المشروعية وأشاحت بوجهها عن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وضربت عنهما الصفح، فإنها تكون بذلك قد أوردت قراراتها المطعون فيها موارد الطعن بالإلغاء، وإذا كان الثابت للمحكمة من واقع الأوراق والمستندات - بعد أن انتهت إلى بطلان تخفيض درجة النجاح لتصبح (١٠) درجات بدلاً من (١٢) درجة مع تطبيق قاعدة جبر كسر الدرجة إلى درجة كاملة - عدم اجتياز بعض المعينين للاختبار التحريري لحصولهم على أقل من (١٢) درجة بما مقتضاه عدم سلامة مراكزهم القانونية وعدم جواز استمرار



تمتعهم بها، الأمر الذي تكون معه القرارات المطعون فيها للمعينين الحاصلين على أقل من (١٢) درجة في الاختبار التحريري قد صدرت بالمخالفة للقانون، ومن ثم تقضي المحكمة بإلغائها إلغاءً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها استعادة الجهة الإدارية سلطتها بالتعيين بالوظيفة - إذا ما عن لها ذلك - بعد استدراك الخطأ الذي انزلت فيه وكان سبباً مباشراً لهذا القضاء، وتتوه المحكمة إلى أنه من المعروف في القانون الإداري أن من شأن الحكم بالإلغاء المجرد زعزعة جميع المراكز القانونية غير السليمة التي ترتبت على صدور القرار الذي وقعت فيه المخالفة القانونية والمقضي بإلغائه مجرداً، وأن الرقابة على القرارات الإدارية هي رقابة مشروعية تسلطها على القرارات المطعون فيها لتزنها بميزان القانون والشرعية والمصلحة العامة، فتلغيها وتوقف تنفيذها إذا تبين صدورها بالمخالفة لأحكام القانون بصفة عامة أو انحرافها عن الغاية التي حددها الدستور والقانون لسلامة تصرفات الإدارة وهي تحقيق الصالح العام إلى استهداف غير ذلك من الأغراض غير المشروعة، ومن ثم فإنه لا وجه للمحاجة بأن المحكمة قضت بأكثر مما طلبه المدعي ارتكائاً إلى أنه لم يطلب إلا إلغاء القرارات المطعون فيها إلغاءً نسبياً فيما تضمنته من تخطئه في التعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع، ذلك أن مراقبة المحكمة لمشروعية القرار الإداري لا تجد حدها عند ما قد يعتقده الخصوم مخالفاً للقانون في القرار المطعون فيه وإنما يجب أن تبسط المحكمة سلطتها لمراقبته بصفة عامة صوتاً للمشروعية والمصلحة العامة واستهدافاً لسلامة تصرفات جهة الإدارة إن هي تفرقت بها السبل، فاتصال المحكمة بالقرار المطعون فيه يُعد طرْحاً له برمته عليها لتستجلي مواطن مخالفة القانون والمشروعية التي دقت على سواها، وتتصدى لما شابه من عوار وزلل وإن لم تتضح للخصوم مواطنه، وتفند ما عسى أن يكون قد ران عليه من عيب مخالفة القانون أو عدم المشروعية أو الميل عن المصلحة العامة، فطلبات الخصوم بإلغاء القرار المطعون فيه لما ارتأوه من أسباب لا تغل يد المحكمة ولا تحول بينها وبين استبيان ما أشكل عليهم من جوانب عوار القرار وعدم مشروعيته بما يخولها سلطة إلغاء القرار إلغاءً مجرداً ولا يقف حائلاً بينها وبين ذلك



اقتصار طلب الخصوم على إلغائه نسبيًا.

وبالنسبة للقرار الإداري رقم ٢٠١٩/٤٠٩ الصادر بتاريخ ٢٠١٩/٤/١١ بتعيين
بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع بعد حصوله
على (١٤٥) درجة في الاختبار التحريري والقول بأن هذا القرار لحقه البطلان لأن
المذكور سبق له العمل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال الفترة من تاريخ
٢٠١٩/٣/١٧ وحتى تاريخ ٢٠١٩/٤/١٣ بالمخالفة لأحد الشروط المعلن عنها لشغل
الوظيفة، فهذا القول مردود عليه بأن الإعلان نص على أن تكون الفترة المقررة لتقديم
طلبات التعيين من تاريخ ٢٠١٨/٣/٨ وحتى تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٩ وأوجب إرفاق شهادة
حديثة صادرة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لبيان حالة المتقدم وما إذا كان
مؤمناً عليه من عدمه على أن يكون تاريخ الشهادة بدءاً من تاريخ ٢٠١٨/٣/٨، ومن ثم
فإن العبرة في مدى انطباق ذلك الشرط على المتقدم من عدمه تكون بتاريخ تقديم طلب
التعيين وليس تاريخ قبوله بما يغدو معه هذا القرار سليماً وبمناى عن الإلغاء المجرد.

وحيث إنه عن باقى القرارات المطعون فيها للمعنيين الحاصلين على (١٢) درجة

في الاختبار التحريري وما فوق، فإنه لما كان الثابت من الأوراق أن إدارة الفتوى
والتشريع أعلنت عن فتح باب التقدم للتعيين بوظيفة محام (ب) بها وحددت في الإعلان
الشروط الواجب توافرها فيمن يتقدم لشغلها ومن بينها اجتياز المقابلة الشخصية التي
تُجرى من قبل لجنة الاختيار المشكلة لهذا الغرض بعد اجتياز الاختبار التحريري الذي
يُعد من قبل اللجنة بالتنسيق مع معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية وهو شرط لا
تثريب على الجهة الإدارية في إضافته باعتبار أنه لا يخالف القانون ويتلاءم مع نص
المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية المشار إليه الذي أجاز صراحةً للجهات الإدارية
إضافة شروط أخرى إلى ما ورد فيها، الأمر الذي تكون معه التعيينات لمن اجتازوا
المقابلة الشخصية بعد اجتياز الاختبار التحريري بالحصول على (١٢) درجة فيه وما
فوق - في ذاتها وبما لا يتعارض مع ما سيأتي بيانه - سليمةً ولا غبار عليها، ذلك أن
المحكمة - بعد أعمال رقابتها القانونية على سلطة الجهة الإدارية في الاختيار والتحقق

من مدى صحته من ناحية الواقع والقانون - تبين لها مطابقة تلك التعيينات لشروط وضوابط ومعايير القبول وقيام القرارات الصادرة بشأنها على أسباب سائغة ووقائع تنتجها وتبررها في ظل الطبيعة الخاصة لتلك الوظيفة وأهميتها ومسؤولياتها التي تتطلب في شاغها فضلاً عن الكفاءة العلمية مستوى خاصاً يتعلق بالجوانب الشخصية، وإذ كان الثابت من الأوراق أن المدعي حاصل على الشهادة الجامعية في الحقوق من جامعة الكويت بمعدل (٨٢٫٢٤ %) وتقدير جيد جداً، وقد اجتاز الاختبار التحريري المعد من قبل لجنة الاختيار بحصوله على (١٤) من (٢٠) درجة، ثم خضع للمقابلة الشخصية كما هو ثابت باستمارة التقييم المرفقة وحصل على (٢٣) من (٤٠) درجة في عنصر المعلومات القانونية و(١١) من (٢٠) درجة في عنصر المقومات الشخصية و(١١) من (٢٠) درجة في عنصر الثقافة والمعلومات العامة و(١٨) من (٢٠) درجة في عنصر الشهادة الجامعية ليكون المجموع النهائي (٦٣) من (١٠٠) درجة، وعلى ضوء ذلك تم استبعاده وعدم إدراج اسمه في كشوف المقبولين لأن لجنة الاختيار اعتبرته راسباً في المقابلة الشخصية بعد تحديد النجاح فيها للحاصلين على (٧٠) من (١٠٠) درجة وما فوق فقط، فولى المدعي وجهه شطر القضاء ناعياً على القرارات المطعون فيها بعيب مخالفة القانون وعيب إساءة استعمال السلطة والانحراف بها وعدم استهداف المصلحة العامة، ولما كانت الأوراق قد نطقت بأن المدعي ظاهر التفوق والتميز علمياً بحصوله على تقدير جيد جداً في الشهادة الجامعية ولم تنع الجهة الإدارية عليه مسلماً يحول بينه وبين تقلد الوظيفة أو افتقاده لأي من شروطها واعتصمت في معرض دفاعها عن تخطيه في التعيين بمجرد عدم اجتيازه للمقابلة الشخصية في الوقت الذي كان ينبغي عليها حيال تفوق المدعي وتميزه العلمي - على الوجه الذي تقدم ذكره - أن تشير إلى ما ارتأته ينال من تلك الكفاءة لاسيما وأنه تمسك منذ فجر الدعوى بأنه أبلى فيها بلاءً حسناً وأجاب عن ما طرحته اللجنة عليه من أسئلة واستفسارات مقتضبة، كما أن امتناع الجهة الإدارية عن تقديم محضر المقابلة الشخصية الذي كلفتها المحكمة بتقديمه - نظراً لأهمية هذا المستند وتأثيره في الدعوى - واكتفاءها بتقديم استمارة التقييم يشير إلى أنه لم تُجر مفاضلة

حقيقية وجادة بين المرشحين خاصةً بين المدعي والمعينين الذين يدونه الحاصلين على تقدير جيد، إذ لا يُستساغ - عقلاً ومنطقاً - القول بتفوقهم على المدعي في المقابلة الشخصية وهو المتفوق عليهم علمياً في مرحلة الدراسة الجامعية التي تستغرق مدةً طويلة يمكن من خلالها الكشف عن حقيقة مستوى المتقدم لشغل الوظيفة بحكم تعدد وتنوع المواد التي يؤدي الاختبارات فيها والكفيلة بإظهار قدراته العلمية والعقلية الحقيقية، ذلك أن تقدير الشهادة الجامعية هو المرآة الصادقة التي يمكن من خلالها الكشف عن التفوق، كما أن هذا التقدير يُعد انعكاساً حقيقياً وصريحاً لقياس الكفاءة العلمية على عكس المقابلة الشخصية التي لا تستغرق - وفق إفادة الأستاذ/ علي عبد الله مناور المستشار بإدارة الفتوى والتشريع الواردة في تقرير لجنة التحقيق بمجلس الأمة المؤرخ ٢٠١٩/٥/٣٠ حول ضوابط وقواعد القبول بإدارة الفتوى والتشريع - سوى بضع دقائق لا تكشف بحال من الأحوال عن المستوى العلمي والعقلي الحقيقي للمتقدم وهو ما وقفت الجهة الإدارية عاجزةً عن دحضه وإثبات ما يفيد خلافه، ولا يكفي في ذلك الصدد التدثر وراء عباءة السلطة التقديرية أو التستر وراء حصول المدعي على أدنى الدرجات في تلك المقابلة دون أن يتسم دفاع الجهة الإدارية بالجدية والمعقولة في ظل ما صدحت به الأوراق من تفوقه على بعض المعينين ليس في تقدير الشهادة الجامعية فقط وإنما في درجة الاختبار التحريري أيضاً وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تتم الإجابة عن الجزء الأول منها بوضع علامة صح أو خطأ والجزء الثاني منها بالاختيار من بين أربع إجابات بما مفاده عدم وجود مجال فيه لأية سلطة تقديرية بخلاف ما هو حاصل في ساحة المقابلة الشخصية الذي قد يجر إلى محاباة بعض المتقدمين على حساب آخرين، كما أنه قد ثبت للمحكمة من إفادة الأستاذ/ صلاح حسين المسعد المستشار رئيس إدارة الفتوى والتشريع الواردة في تقرير لجنة التحقيق المشار إليه أن الأسئلة القانونية التي تُوجه إلى المتقدمين في المقابلة الشخصية تتغير من يوم إلى آخر ولكنها متكررة، وأن هذه الأسئلة هي ذاتها الموجودة بالاختبار التحريري والهدف منها التأكد من أن من حصل على درجة في الاختبار التحريري قد حصل عليها باستحقاق، وهو ما يقطع - حسب قناعة المحكمة -



بأن أدنى القول فيما سبق هو صورية الاختبار الشفوي في المعلومات القانونية الذي أجرته لجنة الاختيار والمرصودة له (٤٠) درجة كاملة من إجمالي درجات المقابلة الشخصية باعتباره مجرد ترديد لما سبق وأن ورد في الاختبار التحريري، إذ لو كان الأمر على هذا النحو لاكتفت اللجنة - من باب أولى - بدرجة الاختبار التحريري أو على أقل تقدير بحساب درجة ذلك الاختبار ضمن عناصر التقييم لاسيما وأن النجاح أو الرسوب فيه ثابت بورقة الإجابة ولا يختلف عليه اثنان، هذا فضلاً عن أن الثابت من التقرير كذلك أنه فيما يتعلق بعنصر الثقافة والمعلومات العامة قامت اللجنة بطرح أسئلة قانونية فقط على المتقدمين وهو ما لا يحقق الغرض المقصود من هذا العنصر وينطوي على خلط واضح بين مفهوم الثقافة والتخصص ويؤكد أن المقابلة الشخصية لم تتضمن تقييمًا حقيقيًا للمتقدمين لشغل الوظيفة، الأمر الذي لا محيص معه أمام المحكمة - بعد وزن القرارات المطعون فيها وزناً يرتاح إليه ضميرها راحة من أدى الأمانة على وجهها مقسطة غير قاسطة - إلا أن تمييط اللثام عن عدم مشروعية هذه القرارات جزئياً لما بدا لها ما لحق بها من عوار حتى أضحت بلا قانون يقلها أو عدالة تظلمها، ومن ثم تقضي المحكمة بإلغائها فيما تضمنته من تخطي المدعي في التعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها تعيينه بتلك الوظيفة اعتباراً من تاريخ ٢٠١٨/٤/١١ واحتفاظه بأقدميته بين زملائه المعينين بتلك القرارات.

وحيث إنه عن المصروفات، فإن المحكمة تقضي بإلزام جهة الإدارة بها عملاً بالمادتين (١/١١٩) و(١٢٠) من قانون المرافعات المدنية والتجارية. وحيث إنه عن مقابل أتعاب المحاماة الفعلية، فإن المحكمة تقدرها بناءً على طلب المدعي - في ضوء موضوع الدعوى ودرجة التقاضي - بمبلغ مقداره مائتي دينار كويتي وتلزم به جهة الإدارة عملاً بالمادة (١١٩) مكرر من القانون ذاته.

فأهذه الأسباب

حكمت المحكمة:-

أولاً:- بالنسبة لطلب إلغاء القرارات الإدارية المسحوبة، بعدم قبوله لانتفاء القرار الإداري.



ثانياً:- بالنسبة لطلب إلغاء باقي القرارات الإدارية، بقبوله شكلاً وفي الموضوع:-

(١) بإلغاء القرارات المطعون فيها للمعنيين الحاصلين على أقل من (١٢) درجة في الاختبار التحريري إلغاءً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار.

(٢) بإلغاء القرارات المطعون فيها للمعنيين الحاصلين على (١٢) درجة في الاختبار التحريري وما فوق فيما تضمنته من تخطي المدعي في التعيين بوظيفة محام (ب) بإدارة الفتوى والتشريع مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وذلك كله على النحو المبين تفصيلاً في الأسباب، وألزمت جهة الإدارة المصروفات ومبلغاً مقداره مائتي دينار كويتي مقابل أتعاب المحاماة الفعلية.

رئيس الدائرة

أمين سر الجلسة