

الموضوع الرئيسي: وقف تنفيذ القرار الإداري

وقف تنفيذ القرار الإداري - عملية إصدار المراسيم - عدم وجود حق مكتسب للموظف في الإبقاء على نظام وظيفي معين - مبدأ المساواة والعدالة في معاملة الموظفين.

كلمات مفاتيح وموضوعات قانونية مثارة

- اقترح (٨-٩)
تدرج القواعد القانونية (١٩)
تفويض (١٣-١٧)
حق مكتسب (١٢)
ظاهر الحال (٧)
عرف (٩)
علم الإدارة (٢٠)
عيب شكلي (٩)
مبادئ قانونية عامة (١٤)
مبدأ دستوري (١٤)
مبدأ المشروعية (١٩)
مبدأ التفويض الإداري (١٧)
مبدأ دوام سير المرافق العامة (١١)
مبدأ المساواة (١٣-١٤-١٦-٢٠)
مبدأ العدالة (١٣-١٦)
مجلس الخدمة المدنية (٨-٩-١٠-١٢)
مرسوم (٢٠-١٨)
صادر عن مجلس الوزراء (٨)
مصلحة عامة (١٢)
- المعهد الوطني للإدارة (١-٦-١٠-١٢)
١٣-١٦-١٧-٢١)
موظف
— حق مكتسب (١١-١٢)
موظف فئة ثانية
— تعيين (٦)
— مباراة (٦-١١-١٨-٢٠)
— ترفيع (٦)
— علاقة نظامية (١٢)
نظام الموظفين (٦)
وقف التنفيذ
— أسباب جدية (٣-٧-١٥)
— ضرر بليغ (٣-١٥)

خلاصة الحكم

م.ش. قرار إعدادي رقم ٢٠٠٣/٢٢٠ - ٢٠٠٤ / تاريخ ٢٠٠٤/٣/٣٠

رقم المراجعة ٢٠٠٤/١١٩٩١

فاديا نعيم حلال ورفاقها / الدولة

الهيئة الحاكمة:

الرئيس: غالب غانم

المستشار: ضاهر غندور

المستشار: يوسف نصر

باسم الشعب اللبناني

إن مجلس شورى الدولة،

بعد الإطلاع على ملف المراجعة، وعلى تقرير المستشار المقرر ومطالعة مفوض

الحكومة،

وبعد المذاكرة حسب الأصول،

بما أنه يتبين من ملف المراجعة:

أولاً:

إن المستدعين فاديا نعيم حلال، وراغدة يونس، ومحمد سعيد عويدات، وعبد الرحمن قوطه،

وجوزف سعد الله، وريمون توما، تقدموا بواسطة وكيلهم القانوني بمراجعة سجلت لدى هذا

المجلس بالرقم ١١٩٩١ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١ يطلبون فيها إبطال المرسوم رقم ١١٦٥٤

تاريخ ٢٠٠٣/١٢/٢٧ القاضي بتحديد عدد مراكز وتسميات الوظائف الملحوظة للدورة

الأولى في الدرجة الخاصة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة، والقرار الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٤٣ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣١ المتعلق بتنظيم مباراة الدخول إلى الدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا في فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية الإدارية، ووقف تنفيذ هذا القرار وتضمن المستدعى ضدها الرسوم والنفقات.

وإن المستدعين يدلون بتأييداً لمطالبهم بالوقائع والأسباب القانونية الآتية:

- إن المستدعين يشغلون وظائف في الفئة الثالثة في الإدارات العامة ويحملون إجازات جامعية غير المحددة في القرار المطعون فيه، وهم جميعاً مؤهلون للترقية إلى الفئة الثانية في الملاك الإداري العام.
- ان مجلس الخدمة المدنية طلب إلى مجلس الوزراء تفويضه بإعداد مشروع مرسوم لتحديد المراكز الشاغرة في الفئة الثانية في الإدارات العامة وحجز هذه المراكز لخريجي المعهد الوطني للإدارة.
- بعد صدور المرسوم المطعون فيه، عاود مجلس الخدمة المدنية فطلب إلى مجلس الوزراء الموافقة على إجراء مباراة الدخول إلى فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة، فأجيز له ذلك بقرار مجلس الوزراء رقم ٥ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠.
- في اليوم التالي أصدر رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية القرار المطعون فيه الذي حدد شروط الاشتراك في المباراة ومنها تحديد شهادات الاختصاص وتحديد سن الموظفين الراغبين بالاشتراك في المباراة من دون أي مرتكز قانوني.
- ان المراجعة مستوجبة القبول في الشكل لتقديمها ضمن المهلة القانونية وهي مستوفية سائر الشروط الشكلية، وفي الأساس فان المرسوم المطعون فيه مستوجب الإبطال لأنه يستند إلى تفويض غير قانوني، كما أنه يخل بمبدأ العدالة الذي يجب أن يسود جميع الموظفين بحجز ١٩ مركزاً في الفئة الثانية.
- إن القرار المطعون فيه مستوجب الإبطال لانبنائه على المرسوم المطلوب إبطاله، ولمخالفته أحكام نظام الموظفين التي حددت الشهادات التي تخول الحق في

الاشتراك في المباراة المؤهلة لوظائف الفئة الثالثة والذين يجوز ترفيعهم إلى الفئة الثانية.

ثانياً:

- إن الدولة طلبت في لائحتها الجوابية بتاريخ ٢٠٠٤/٣/١٩ المرفقة بمطالعة مجلس الخدمة المدنية، رد طلب وقف التنفيذ ومن ثم رد المراجعة شكلاً وإلا في الأساس، مدلياً بما يأتي:
- إن المرسوم المطعون فيه صادر بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وعلى إنهاء مجلس الخدمة المدنية وفق الأصول المنصوص عليها في المادة ١٥ من نظام الإعداد والتدريب المرفق بالمرسوم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٣.
- إن طلب وقف تنفيذ القرار ٢/٤٣ أصبح غير ذي موضوع بعد إجراء المباراة بتاريخ ٦ و ٧ آذار ٢٠٠٤، مع الإشارة إلى أن المراجعة سجلت في قلم مجلس شورى الدولة بتاريخ أول آذار ٢٠٠٤.
- إن الاجتهاد الإداري مستقر على اعتبار أن الموظف لا يحق له التذرع بحق مكتسب من أجل الإبقاء على نظام قائم، فهو قابل للتعديل أو الإلغاء في أي وقت عملاً بنص المادة الثانية من نظام الموظفين التي جاء فيها: "يخضع الموظفون للأحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة، دون أن يكون لهم أي حق مكتسب في الاستفادة من الأحكام السابقة".
- إن هذه القاعدة ناتجة عن عدم المساواة بين المصالح المتبادلة، فالمرفق العام يفرض فيه الاستمرار والسلطة وتحقيق المصلحة العامة التي لا يجوز للموظف أن يحقق إلا المطالب التي تتفق مع هذه المصلحة.
- وفي مطلق الأحوال فإن مبدأ المساواة ليس مبدأً مطلقاً حيث يعود للمشترع أن يشذ عنه وأن يميز في المعاملة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة شرط أن يكون هذا التمييز متوافقاً مع غاية القانون.

وبما أن المستشار المقرر وضع تقريره بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٤ وأعطى مفوض الحكومة مطالعته بتاريخ ٣٠/٣/٢٠٠٤.

بناءً على ما تقدم،

بما أن المستدعين يطلبون وقف تنفيذ القرار المطعون فيه المتعلق بالإعلان عن تنظيم مباراة الدخول إلى الدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا من فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية الإدارية في المعهد الوطني للإدارة، لأنه مشوب بعيب تجاوز أحكام القانون، والإخلال بمبادئ العدالة والمساواة، ولأنه يؤدي إلى حرمان المستدعين فهم من الموظفين في الفئة الثالثة المؤهلين للترقية إلى الفئة الثانية في الملاك الإداري العام، من الاشتراك في هذه المباراة.

وبما أن الأسباب القانونية المدلى بها هي من الأسباب الجدية، كما أن القرار المطعون فيه يلحق بالمستدعين ضرراً بليغاً مما يجعل الشروط المنصوص عليها في المادة ٧٧ من نظام هذا المجلس لقبول طلب وقف التنفيذ متوافرة.

وبما أن ما تدلي به المستدعي ضدها لجهة اعتبار أن طلب وقف التنفيذ أصبح من دون موضوع بعد إجراء المباراة بتاريخ ٦ و ٧ آذار سنة ٢٠٠٤، لا يقع في محله القانوني الصحيح طالما أنه لم يتم الإعلان عن نتائج المباراة وصدور المرسوم بتعيين الفائزين فيها.

لذلك

يقرر المجلس بالإجماع:

وقف تنفيذ القرار الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٤٣ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣١ المتعلق بتنظيم مباراة الدخول إلى الدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا من فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية الإدارية.

قرار أصدر وأفهم علناً بتاريخ الثلاثين من شهر آذار سنة ٢٠٠٤.

تعليق على الحكم

أولاً: المبادئ التي يثيرها القرار محل التعليق

١- قبل عرض هذه المبادئ تفصيلاً، نشير بأن المراجعة مقدمة من بعض الموظفين في الفئة الثالثة، يمثلهم المستدعون بصفتهم الشخصية في الملاك الإداري العام، ويطعنون بالإبطال ضد قرارين إداريين: الأول، هو مرسوم صادر عن مجلس الوزراء برقم ١١٦٥٤ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠٠٣، ويقضي بتحديد عدد مراكز وتسميات الوظائف الملحوظة للدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا في فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة، وأما القرار الثاني موضوع الطعن، فهو القرار الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٤٣ تاريخ ٣١/١/٢٠٠٤ المتعلق بتنظيم الدخول للدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا في فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية الإدارية.

طلب المستدعون إلى جانب إبطال المرسوم والقرار، وقف تنفيذ هذا القرار الأخير الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية والمشار إليه. ولن نتعرض هنا إلى الوقائع والأسباب تفصيلاً، فما يهمنا بالدرجة الأولى التعرض للمبادئ الأساسية المثارة في هذا القرار القضائي الهام. ومن خلال عرض هذه المبادئ نستطيع أن نلمس جوهر وخفايا هذا النزاع.

المبادئ المتصلة بوقف تنفيذ القرار الإداري:

٢- هو موضوع يمثل جوهر المشكلة التي صدر فيها القرار الإداري محل هذا التعليق. وربما هذه الحالة من الحالات النادرة التي يصدر فيها قرار إعدادي قاضي بوقف تنفيذ القرار الإداري موضوع الطعن، بصورة منفصلة ومستقلة عن التعرض لأساس الدعوى أو من خلال عرض عام لوقائع المراجعة.

إذ من المؤلف أن نجد من خلال العرض المقدم لأحكام مجلس شورى الدولة في موضوع الإبطال، أن يتعرض المجلس لموضوع وقف تنفيذ القرار المطعون فيه دون عناية خاصة متميزة، وغالباً ما لا يهتم المجلس بالتعرض لوقف التنفيذ أو إجابته مقررراً ضم وقف التنفيذ إلى الأساس باعتبار أن القضية أصبحت جاهزة للحكم، وربما تكشف هذه السياسة بحد ذاتها أو هذا الموقف بذاته عن عدم وجود ضرر بالغ وحال يقتضي أولوية التصدي لموضوع وقف التنفيذ قبل البحث بالأساس.

٣- وفي أحيانٍ أخرى يتعرض الحكم لوقف التنفيذ إما برفضه إجمالاً لعدم توافر شروطه دون تفاصيل مهمة، وفي أحيانٍ أخرى قبول طلب وقف التنفيذ ثم العودة بالأساس لرد الإبطال أو إبطال القرار، وفي هذا الفرض الثاني إذا قضى بوقف التنفيذ فمجلس الشورى لا يعطي اهتماماً خاصاً لتأسيس هذا القرار القاضي بقبول طلب وقف التنفيذ. لذلك نفهم كيف أن قضيتنا الحاضرة تمثل موقفاً متميزاً في الاجتهاد الإداري اللبناني حيث يعطي مجلس شورى الدولة اهتماماً خاصاً لطلب وقف تنفيذ القرار الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية المشار إليه أعلاه والمطعون فيه. فبعد أن قدّم عدة صفحات ليعرض فيها وقائع النزاع لجهة وقف التنفيذ وأساسه، نجده يتصدي لوقف التنفيذ ويحدد موقعه في عبارات قليلة لكن تنم عن اهتمام خاص بالموضوع من ناحية إبراز فكر القاضي الإداري بشأن قبول وقف التنفيذ. إذ قضى المجلس بإجابة طلب وقف التنفيذ لتوافر ركنيه أو شرطيه المنصوص عليهما في المادة ٧٧ من نظام مجلس شورى الدولة، وهما: الأسباب الجدية وإلحاق الضرر البالغ بالمستدعين.

فاقتصر التبرير الذي قدّمه مجلس شورى الدولة على توافر الأسباب الجدية والضرر البالغ أو الوشيك حصوله بعد أن عرض الأسباب القانونية التي أبدأها المستدعون للطعن بالقرار، ووجدها متسمة بالجدية.

٤- كان مجلس شورى الدولة عادلاً في عرضه وتقييمه فلم يبخس الدولة المستدعى ضدها حقها في الدفاع عن نفسها سواء عن المرسوم الصادر عن مجلس الوزراء رغم أنه لم يطلب وقف تنفيذه وإنما إبطاله في الأساس، ومع ذلك عرض المجلس لدور الدولة من طلب الإبطال، كما عرض للرد على طلب إبطال القرار الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية المطلوب وقف تنفيذه مع طلب إبطاله.

فكان هذا العرض يمثّل حقاً يحتذى به في العدل والإنصاف من قضاة يحرصون على العدل ولا يحمون الدولة ضد المواطن أو الموظف ولا العكس أي يتحاملون على الدولة ظلماً وعدواناً ومن دون أساس لحماية حق يدعي به الموظف أو المواطن.

فلقد حاولت الدولة تقاضي إجابة طلب وقف التنفيذ كما أشرنا، مدعيةً بأن طلب وقف التنفيذ للقرار رقم ٢/٤٣ (المشار إليه أعلاه والصادر من رئيس الموظفين) قد أصبح غير ذي موضوع نظراً لإتمام إجراء المباراة بين مرشحين للدخول للمباراة بتاريخ ٦-٧ آذار/ ٢٠٠٤. وعززت طلبها (أي الإدارة) بأن المراجعة سجلت في قلم مجلس شورى الدولة بتاريخ الأول من آذار في حين أن المدة التي كانت تفصل بين صدور القرار المطعون فيه وإجراء المباراة كانت كافية لتقديم هذا الطعن في الوقت الملائم وعلى نحو يسمح بالبت في طلب وقف التنفيذ قبل إجراء المباراة، أما في الوضع الحالي نتيجة تأخر المستدعين في تقديم طلبهم وإن كان في المهلة إلا أنه يترتب عليه الإخلال بتسيير المرفق العام ومصالح الإدارة العليا.

لم يأخذ مجلس شورى الدولة بهذا القول، مشيراً إلى أن ادعاء الدولة في هذا الشأن والمشار إليه لا يقع في محله القانوني الصحيح طالما أنه لم يتم بعده الإعلان عن نتائج المباراة وصدور المرسوم بتعيين الفائزين فيها طلاباً في الدرجة الخاصة العليا في فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية.

٥- فلا شك أن الموضوع الذي صدر بشأنه وقف التنفيذ، كان موضوعاً هاماً جعل قرار مجلس شورى الدولة، بشأنه يأخذ دويماً هاماً بذات القدر في الأوساط القانونية والعملية والإدارية. بل ولا يخفي ردود الفعل بالنقد بل والإقلال من قوة التدعيم القانوني لقرار

المجلس لدى بعض الأوساط الإدارية، وهو أمر ظالم ويفتقد إلى الحقيقة لأن مجمل القرار مدعم لو أخذنا بالاعتبار العرض المسهب لأدلة كل من الطرفين على وجه العدل حتى ولو جاء رأي وقرار المجلس في وقف التنفيذ بعبارات قليلة نسبية إلا أنها كافية ومقنعة وقانونية إذا ربطناها بالعرض المسهب السابق للأسباب القانونية المبداءة من كل من الطرفين، المستدعين والدولة.

٦- وتجلت الأهمية الثانية، في تطرُق هذه القضية إلى الأسلوب الجديد للتعين في وظائف الفئة الثانية في الملاك الإداري العام، وهي وظائف مهمة إذ يكفي أن نعرف أنه يدخل فيها وظائف هامة ورئيسية مثل قائمقام ومدير ورئيس مصلحة وقنصل ومفتش.... وما يكسب الموضوع أهميته، أن إجراء المباريات التي كانت السبب في الطعن، قد جاء بعد التعديل التشريعي لقانون الموظفين، الذي سمح بإجراء المباراة لأجل التعيين في بعض وظائف الفئة الثانية وعلى مستوى الوظائف الإدارية في الملاك العام. إذ قبل ذلك كانت المادة ١١ من نظام الموظفين كقاعدة عامة تجعل التعيين بوظائف الفئة الثانية بأسلوب الترفيع المسبوق بالوضع على جدول الترفيع، واستثناءً كان نظام الموظفين لا يسمح بالمباراة إلا فقط لبعض الوظائف الفنية في الفئة الثانية، وضمن شروط معينة، ومن ثم جاء التعديل التشريعي بالقانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠، وقرر في مادته الثانية عشرة بإمكانية ملء وظائف الفئة الثانية ليس فقط الفنية كما كان ممكناً من قبل بل الجديد هي الوظائف الإدارية في الملاك الإداري والعام بطريقة المباراة، من بين خريجي فرع الإعداد بالدرجة الخاصة العليا في المعهد الوطني للإدارة.

أو بمعنى أدق تكون المباراة بين المرشحين الذين عقب إتمام إعدادهم بالدرجة الخاصة العليا في المعهد وبعد تخرجهم من فرع الإعداد في هذه الدرجة، فإنهم سيشغلون الوظائف الإدارية الخالية المعنية. ومن هنا جاءت أهمية الموضوع برمته.

وكان من الحالات النادرة، أن نرى قراراً إدارياً يطعن فيه، في موضوع على درجة من الأهمية لتنظيم مباراة للفوز بوظائف مهمة إدارية من الفئة الثانية، ومع ذلك يصدر عن

رئيس إدارة شؤون الموظفين لمجلس الخدمة المدنية وليس بمرسوم عن مجلس الوزراء أو بقرار من وزير التنمية الإدارية أو على الأقل مجلس الخدمة المدنية مجتمعاً. فهذا الوضع الاستثنائي، هو ما حفّز المستدعين للطعن، وكان سبباً من الأسباب القانونية لطلب إبطال هذا القرار، وربما كان من بين الأسباب الجديدة التي ألمح إليها مجلس شورى الدولة في هذه القضية والتي دعت إلى قبول وقف التنفيذ.

٧- نعتذر عن الإسهاب في هذا الموضوع الخاص بوقف التنفيذ وهو ليس غريباً أن نستفيض فيه، إذ يمثل جوهر مدار المنازعة في القضية الحالية، ولأن موضوع وقف تنفيذ القرار هو ذات موضوع القرار الإعدادي محل هذا التعليق. ونشير إلى نقطة مهمة بشأن موضوع طلب وقف التنفيذ بوجه عام ومطبقة في هذه القضية، وهي أن القاضي الإداري عندما يحكم بوقف تنفيذ القرار، فإنه يؤسس حكمه بالدرجة الأولى على ركن الأسباب الجديدة.

إذ ينظر القاضي للوهلة الأولى ومن ظاهر الأوراق ودون المساس بأصل الحق أو التعرض له، إلى الأسباب التي يستند إليها طعن إبطال القرارين، يرى الأسباب القانونية للإبطال بالأساس توحى للوهلة الأولى للقاضي الإداري أنها أسباب جديدة. ولكن ليس ما يمنع القاضي فيما بعد وبعد الحكم بوقف التنفيذ أن يعود بالأساس ليرد إبطال القرار قاضياً بشرعيته، ولا تناقض في الأمر، لأن القرار القضائي بوقف التنفيذ يستند على التقدير الدفين والعدل لجدية الأسباب القانونية دون التعرض لأساس هذه الأسباب وتقديرها تفصيلاً.

لأن مجال هذا التقدير التفصيلي هو بحث هذا الأساس في دعوى الإبطال. لذلك لا يكون غريباً أن تكون نتيجة البحث التفصيلي للأسباب القانونية في الأساس مخالفة للنظرة الأولية التي انتهى إليها القاضي في المرحلة الأولى أي عند بحث وقف التنفيذ.

والقاضي الإداري مثلما حدث في القضية الحالية، بعد أن يعرض للأسباب القانونية من الطرفين المتنازعين، فيكفي إذا ما اقتنع بجدية الأسباب وبناء على نظره الأولية فيقرر أنها أسباب جديدة دون أن يلتزم بتبرير هذا القرار. لأن التبرير لو اشترطناه (أو افترضناه)

صراحة في القرار بوقف التنفيذ، فيعني أننا نلزم القاضي بالبحث في جدية الأسباب المدلى بها.

وذاات الأمر ينطبق على شرط الضرر البالغ وإن كان أقل أهمية لأنها مسألة نسبية ويكفي للقاضي أن يستشعر أن هناك احتمالاً راجحاً لهذا الضرر البالغ دون أن يشترط تحققه الفوري بل حتى الوشيك، بل يكفي الاحتمالية الراجحة.

عملية إقرار (إصدار المراسيم):

٨- لقد عاب المستدعون على المرسوم المطعون فيه، والصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ٢٧/٣/٢٠٠٣ المطعون فيه، أن إعداده كان من جانب مجلس الخدمة المدنية، ثمّ تقدم بالاقترح لمجلس الوزراء لإصداره أو بالأحرى إقراره.

ورأى المستدعون أن هذا الوضع مخالف للنظام السائد في عملية إصدار المراسيم الصادرة عن مجلس الوزراء والتي تمثل المصدر الهام لتنظيم مصالح الدولة، هذا النظام يقضي بأنه لا يجوز إصدار المراسيم الصادرة عن مجلس الوزراء والتي تمثل المصدر الهام لتنظيم مصالح الدولة، هذا النظام يقضي بأنه لا يجوز إصدار المراسيم إلا بناءً على اقتراح الوزراء المختصين: أما بشأن المرسوم المطعون فيه الذي صدر بناءً على اقتراح مجلس الخدمة المدنية مباشرة وليس بناءً على اقتراح الوزير المختص.

وإذا جئنا لتحليل القانوني الدقيق نرى أنه ليس ما يمنع قانوناً أن يصدر مرسوماً عن مجلس الوزراء بناءً على اقتراح مجلس الخدمة المدنية أو هيئة التقديش المركزي لأنه ببساطة هناك عدد من المواد في قانون الموظفين اللبناني الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٢ تتضمن هذا الوضع أي مراسيم تصدر إما بناءً على اقتراح من هيئة التقديش المركزي، فلا غضاضة ولا مانع من الناحية القانونية البحتة، أن يصل هذا الأمر، لأننا إزاء هيئات مركزية رقابية مهمة في الدولة وتمثل هيئات عليا في الإدارة المركزية والسلطة التنفيذية وهي ملحقة برئاسة مجلس الوزراء.

٩- ربما بناءً على الأعراف السائدة في نظام عمل الحكومات أو مجالس الوزراء في الدول البرلمانية، يمكن أن يقول البعض، أنه لا بد من أن يمرّ اقتراح مجلس الخدمة المدنية (أو ما يماثله في دولة أخرى) عبر الوزير المختص إلى مجلس الوزراء، وهو في حالتنا ربما يكون وزير التنمية الإدارية والإصلاح الإداري، أو رئيس مجلس الوزراء لارتباط مجلس الخدمة المدنية برئاسة مجلس الوزراء.

وفي رأينا، فإن هذه ليست بقاعدة دستورية مكتوبة في أي دستور، ويصعب أيضاً القول بتوافر فكرة العرف الدستوري الملزم الذي تحققت شروطه، إنما هو مجرد تقليد لم ينل صفة الإلزام، لأن القانون يشترط أحياناً أن يكون المرسوم صادراً بناءً على اقتراح وزير معين كما في حالة مرسوم حل المجلس البلدي طبقاً لقانون البلديات إذ لا يجوز أن يصدر مرسوم الحل إلا بناءً على اقتراح وزير الداخلية، أو مثلاً أن يصدر مرسوم بضم مجموعة بلديات في بلدية واحدة أو لإنشاء اتحاد بلديات، حيث يشترط القانون في هذه الحالة أن يصدر المرسوم بناءً على اقتراح وزير الداخلية في مثل هذه الفروض هناك نص صريح، وفي حال المخالفة، فإن الجزاء هو البطلان التأكيد لعيب شكلي جوهري إذا لم يتقدم الوزير المعني بالاقتراح. أما في فروض أخرى ومنها حالتنا الراهنة وحالات عديدة وردت في قانون الموظفين حيث يشترط القانون أن يأتي الاقتراح أو الموافقة المسبقة من لجنة إدارية أو مجلس إداري معين كمجلس الخدمة المدنية ولا يشترط القانون أن يأتي الاقتراح من الوزير المختص.

هنا أن البطلان للعيب الشكلي يكون متحققاً فقط إذا لم يأت الاقتراح من المجلس الذي حدده القانون، ولا يجوز ترتيب أي بطلان لكون المرسوم صدر بدون اقتراح الوزير المختص لأن القانون لم يشترطه صراحة.

وعلى أي حال فالدولة المستدعى ضدها تouxياً لكل احتمال ولتعزيز موقفها ادعت بأن المرسوم المطعون فيه قد صدر بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وعلى إنهاء مجلس الخدمة المدنية. وأضافت الدولة أنه صدر وفق الأصول المنصوص عليها في المادة ١٥ من نظام الإعداد والتدريب المرفق بالمرسوم ١١٠٤٤/١١٠٤٤ بتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٣، وان كنا نرى أن هذه المسألة بالذات ليست محلاً للبطلان للأسباب التي عرضناها أعلاه لأن نظام

الإعداد والتدريب نفسه الصادر بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٣ نصت المادة ١٥ منه على "أن يضع مجلس الخدمة المدنية بعد استطلاع رأي الإدارات العامة المختصة بياناً بعدد المراكز وتسميات الوظائف التي ستقام المباراة لملئها وتحجز لهذه الغاية وفقاً للأصول".

١٠- يضاف إلى ذلك أن القانون ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ قد نصَّ في المادة الثانية عشرة منه على ما يلي: إضافة للأحكام الواردة في المادة ١١ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ "نظام الموظفين وتعديلاته" يمكن ملء وظائف الفئة الثانية في الملاك الإداري العام من خريجي فرع الإعداد في الدرجة الخاصة العليا في المعهد (يقصد بالمعهد، المعهد الوطني للإدارة). ويستفاد من هذين النصين المشار إليهما أن مجلس الخدمة المدنية في الواقع هو شريك كامل في عملية إجراء مباراة دخول المعهد في فرع الإعداد من أجل التعيين في وظائف الفئة الثانية، وأن هذين النصين أعطياه صلاحية تنظيم مثل هذه المباريات.

وأضافت الدولة أن مجلس الوزراء قد وافق بتاريخ ١٣/٩/٢٠٠١ على إلغاء قراره السابق تاريخ ٩/١/٨٠ الذي كان يساوي بين شهادة الحقوق وسائر الشهادات الجامعية الأخرى. وطلب إلى مجلس الخدمة المدنية اعتماد الاختصاص الأقرب إلى الوظائف المراد التعيين فيها. كل هذا يؤكد ويقطع بحق مجلس الخدمة بالتقدم باقتراحات لمجلس الوزراء بصدد المراسيم الواجب صدورها في تطبيق نظام المباريات لدخول المعهد الوطني للإدارة- فرع الإعداد. والقول بغير ذلك يهدر النصوص المشار إليها أعلاه. وهكذا نرى أن لا بطلان إذا كان المرسوم مطعون فيه قد صدر بناءً على اقتراح مجلس الخدمة المدنية.

لا حق مكتسب للموظف العام في الإبقاء على نظام وظيفي سابق:

١١- أثير هذا المبدأ القانوني الهام في القضية الحالية، وذلك لكي ترد الدولة على إدعاء الموظفين المستدعين من أن شهادتهم، وإن كانت مخالفة للشهادات المحددة لدخول المباراة التي نظمها وحدد شروطها قرار رئيس إدارة الموظفين المطعون فيه أيضاً، إلا أن شهاداتهم

هي إجازة جامعية تعتبر معادلة في منظور المادة ١١ من نظام الموظفين كذلك أن هذا النظام يقوم على الترفيع من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية بناءً على الشهادات الجامعية أياً كانت، ولا يقوم على مبدأ المباراة إلا فقط بشأن بعض الوظائف الفنية المراد شغلها وبشروط معينة.

لذلك جاءت الدولة المستدعي ضدها لترد على هذا الإدعاء، بإبرازها المبدأ المشار إليه وهو أنه لا يجوز للموظفين التمسك بنظام قانوني سابق أتت به القوانين الأنظمة بحجة أنه كان أصلح لها.

وإن كان الشرح السابق في هذه النقطة والإيضاح المثبت لم يكن بارزاً في قراءة الحكم الذي أورد هذه الحجة من جانب الدولة، وبالتأكيد هذا لا يرجع لعيب في صياغة الحكم وإنما غالباً ما يرجع لعدم الدقة في عرض هذه الحجة ومدى ارتباطها بادعاءات المستدعين. ولكن من ناحيتنا حاولت إيضاح العلة الحقيقية لإشارة الدولة للمبدأ بعدم جواز التمسك بحق مكتسب بالإبقاء على نظام إداري سابق يرفع شؤون الوظيفة العامة.

وبوجه عام وبصرف النظر عن وقائع القضية إن هذا المبدأ في ذاته سليم وضروري لأنه يقتضيه نظام سير المرفق العام، وأكثر من ذلك يقتضيه مبدأ أعم من الموظفين وغيرهم يتصل بحق سلطة الدولة العليا في نطاق صلاحياتها التشريعية بأن تعدل النظم القائمة في المجتمع.

١٢- على أي حال بالنسبة للموظف العام أن علاقته بالدولة هي علاقة تنظيمية عامة تخضع للقوانين والمراسيم، وليست بالتالي تدخل في إطار التعاقد معه الدولة بحيث تسمح بوجود حق مكتسب متفق عليه وبالتالي، إذا كانت العلة العامة ومتطلبات حسن سير المرافق العامة يستلزمان تعديل نظام معين من نظم الموظفين كنظام الترفيع أو التعويضات فمن حق الدولة والسلطة العامة طبقاً للاختصاصات الدستورية المقررة أن تجري التعديلات الواجبة والملائمة للمصلحة العامة ولا يستطيع الموظف العام الوقوف أمام هذه التعديلات أو الاعتراض عليها أو مقاومتها بإدعاء وجود حق مكتسب طبقاً للنظام الأسبق الذي كان أكثر رعاية لهم ولمصالحهم الذاتية.

لأن هذه المصلحة الذاتية لا تنطبق عليها فكرة الحق المكتسب الذي مجالها هو تلك المراكز الفردية والشرعية التي أنشأها قرار إداري فردي أو ما يقوم مقامه من أعمال شخصية مثل العقد الإداري الذي قبل القرار الفردي هو المجال الوحيد الذي يمكن أن ينجم عنه حقوقاً مكتسبة وهذا يختلف عن مركز الموظف العام في علاقته بالدولة، مركزه التنظيمي العام يمنع قانوناً ويهدم فكرة الحق المكتسب لتعارضها مع الحق الأعلى للدولة بتعديل القوانين والأنظمة الضرورية للمصالح العامة والمرافق العامة.

وبتطبيق ذلك على القضية الحالية ردت الدولة على المستدعين بأن خمسة موظفين من المستدعين يحملون إجازات جامعية لا علاقة لها بعلم الإدارة وهم دخلوا الوظيفة العامة في ظل نصوص سابقة كانت تعادل بين شهادات الحقوق وسائر الشهادات الأخرى استناداً لقرار مجلس الوزراء سابق الذكر بتاريخ ١٩٨٠/١/٩ ولما كان هذا الواقع قد أثر سلباً على مدى السنوات السابقة على أداء بعض الموظفين في الدوائر والمصالح التي عينوا لعدم تناسب اختصاصاتهم مع المهام الموكولة إليهم، لذلك وكما رأينا عاد مجلس الوزراء عن قراره السابق فوافق بتاريخ ٢٠٠١/٩/١٣ على إلغاء هذا القرار السابق بالمعادلة والطلب لمجلس الخدمة المدنية كما أشرنا اعتماد الاختصاص الأقرب للوظائف المراد التعيين فيها. كما أضافت الدولة أن القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وبخاصة مادته الثانية عشر التي تسمح بإجراء مباراة لشغل بعض الوظائف الإدارية وليس فقط الفنية وذلك من خلال الإعداد في المعهد الوطني للإدارة. والمادة ١٣ من نظام الإعداد والتدريب الصادر بالمرسوم السالف الذكر رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ يتيح لمجلس الخدمة المدنية أن يحدد في جدول يضعه بحسب كل وظيفة الشهادات المطلوبة لمباراة الدخول لفرع الإعداد والتدريب بالمعهد الوطني للإدارة (مباراة الدخول الدرجة العليا الخاصة والدرجة العليا). كذلك المادة ١٧ من ذات النظام المذكور أعطت إدارة الموظفين في مجلس الخدمة صلاحية تنظيم المباراة وموادها وبرامجها المفصلة بما في ذلك شروط الترشيح. وبهذا يكون ادعاء المستدعين في نظر الدولة لا أساس قانوني له، لأن النظام القانوني للترشيح قد تغير قانوناً بمقتضى هذه النظم والتي يدخل في عناصرها القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩.

مبدأ المساواة والعدالة في معاملة الموظفين:

١٣- أشار المستدعون بأن المرسوم المطعون فيه إنما فوض مجلس الخدمة المدنية في أمور جوهرية لا يجوز التفويض فيها بالإضافة لإخلاله بمبدأ العدالة الذي يجب أن يسود جميع الموظفين لأنه حجز ١٩ مركزاً في الفئة الثانية لخريجي المعهد الوطني للإدارة للتعين في الفئة الثانية مع حرمان باقي الموظفين المؤهلين للترقية إلى هذه الفئة وفق أحكام المادة ١١ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٢، ووضع شروطاً للإشتراك في المباراة لا تتوافر في غالبية الموظفين المؤهلين للترقية وفق أحكام المادة ١١ المذكورة. ويلاحظ من هذا الإدعاء أن المستدعين استخدموا اصطلاح العدالة والإخلال بها في المرسوم المطعون فيه، ولم يستخدموا العبارة القانونية الأدق وهي الإخلال بمبدأ المساواة.

فالعدالة هي عبارة غير قانونية وإنما هي فكرة فلسفية ويشبهها كلمة العدل التي ينبعث عنها القوانين وقواعده برمتها، ولذلك لا يجوز الإحتجاج بها كسبب قانوني محدد يعيب القرار الإداري في حالة مخالفة فكرة العدالة بمعناها المطلق والفلسفي غير المحدد. ولكن دقة وحصانة مجلس شورى الدولة كقاضى إداري يكيف الدعوى ويفسر طلبات الخصوم والمستدعين طبقاً لحقيقة مراميمهم والأهداف التي يرمون إليها من عباراتهم غير الدقيقة أحياناً جعلت المجلس يفهم عبارة العدالة بمعنى المساواة لأن هذا هو مراد المستدعين حينما أشاروا إلى المرسوم في وضعيته هذه وبتفويضه لمجلس الخدمة في تنظيم مباراة بشروط تحقق الإخلال بين الموظفين ذوي الوضعية الواحدة، يكون بذلك قد خالف المساواة وما كلمة العدالة إلا خطأً شكلياً في التعبير لأن المقصود حقيقة هو المساواة ومدى الإخلال به. ولذلك فإن مجلس شورى الدولة وقد أشار في عبارات الحكم إلى أن المستدعين يشيرون إلى الإخلال بمبادئ العدالة والمساواة، فوصف المجلس إذاً كلمة العدالة بأنها قرين المساواة في ظروف استخدامها المشار إليها من قبل المستدعين وحقيقة مرادهم.

١٤- ولو جئنا لمبدأ المساواة في المعاملة بين الموظفين بصفة عامة نجد أنه أحد المبادئ القانونية العامة التي أقرها الاجتهاد الإداري الفرنسي واللبناني. وهو مبدأ متفرع عن المبدأ

العام الأهم والأشمل في المساواة أمام القانون. ونشبه مبدأ المساواة بين الموظفين ويقترّب منه مبدأ المساواة بين الأفراد في دخول الوظيفة العامة أي المساواة بين المرشحين الذين نصت عليه المادة ١٣ من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي. وفوق اعتباره مبدأ قانونياً عاماً ينتمي للاجتهاد الإداري، فإن مبدأ المساواة في معاملة الموظفين ذوي الكادر الواحد أو الوضعية الواحدة قد اعتبره المجلس الدستوري الفرنسي مبدأ دستورياً ينتمي للتشريع الدستوري المكتوب لكونه يستند إلى المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان ذات القيمة الدستورية والتي نصت على المبدأ العام (الأم) في مساواة المواطنين والأفراد أمام القانون. ولم يرد مجلس شورى الدولة على حقيقة وجود إخلال حقيقي لمبدأ المساواة التي يدعي المستدعون حصوله من جانب المرسوم والقرار المطعون فيهما.

وكما سبقت الإشارة اكتفى مجلس شورى الدولة، بالقول بأن مجمل الأسباب القانونية المدلى بها من المستدعين لها وللوهلة الأولى الصفة الجدية مما يسمح بتحقيق ركن وقف تنفيذ القرار الذي قضى به المجلس بجانب تحقق شرط الضرر البالغ. ونكتفي بشأن المساواة أن نذكر بأن الدولة المستدعى ضدها قد حاولت أن تنفي أي إخلال بالمساواة على نحو حقيقي مكتفية بالقول بأن مبدأ المساواة ليس مبدأ مطلقاً حيث يعود للمشترع أن يشد عدته وأن يميز في المعاملة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة شرط أن يكون هذا التمييز متوقفاً مع غاية القانون.

ثانياً: مدى الأساس القانوني للأسباب المدلى بها من المستدعين

١٥- نحن نريد الإشارة هنا إلى مسألة اجتهادية من جانبنا تتصل بالأساس، فمجلس شورى الدولة كما أشرنا في هذه القضية قد اعتبر أن الأسباب القانونية المدلى بها من المستفيدين في مجملها تبدو له للوهلة الأولى ومن ظاهر الأوراق أنها جدية، ونظراً لأن هناك احتمال

ضرر بالغ للمستدعي نتيجة الإبقاء على المباراة ونتائجها الضارة بهم فتحقق بالتالي في نظر المجلس شرط وقف التنفيذ اللذين تطلبهما المادة ٧٧ من نظام مجلس شورى الدولة. ونحن الآن نريد في سطور قليلة إبراز الموقف الذي نفترض أن مجلس شورى الدولة سيحكم به في الأساس في المرحلة اللاحقة لتطورات القضية حيث أننا حالياً ما زلنا بصدد مجرد قرار إعدادي بوقف تنفيذ قرار.

ولتحديد موقفنا الشخصي دون مصادرة عما يمكن أن يحكم به مجلس شورى الدولة فيما بعد لجهة الأساس فإنه يجدر بنا أولاً أن نعدد عنوانين الأسباب القانونية التي تمسك بها المستدعون والتي لخصها مجلس شورى الدولة، في عددٍ من الأسطر الهامة والمركزة.

١٦- فالمستدعون يعيرون على قرار رئيس إدارة الموظفين بالإعلان عن تنظيم مباراة الدخول للدورة الأولى في الدرجة الخاصة العليا في فرع الإعداد لوظائف الفئة الثانية الإدارية في المعهد الوطني للإدارة بأن هذا القرار مشوب بتجاوز أحكام القانون بتحديد شروط الإشتراك في المباراة من قبل جهة إدارية لا صلاحية لها في وضع مثل هذه الشروط، بجانب الإخلال بمبدأ المساواة أو حسب عبارة مجلس شورى الدولة "مبادئ العدالة والمساواة... ونستعرض فيما يلي هذين السببين القانونيين للطعن.

١٧- بالنسبة للسبب الأول، وهو أن تحديد شروط الإشتراك في المباراة قد صدر من رئيس إدارة الموظفين وهو جهة إدارية غير صالحة في وضع هذه الشروط. هذا القول يمكن دحضه في ذاته لأنه يستند إلى المرسوم الذي أعطى لرئيس إدارة الموظفين هذه الصلاحية وهو المرسوم ١١٦٥٤ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠٠٣ والقاضي بتحديد عدد مراكز وتسميات الوظائف الملحوظة للدورة الأولى في فرع الإعداد والتدريب في المعهد الوطني للإدارة. ولكن ذكاء المستدعين أو محامهم دفعه إلى الطعن بالإبطال أيضاً في هذا المرسوم باعتباره الأساس الذي استند إليه قرار رئيس إدارة الموظفين فهذا المرسوم برأيهم غير شرعي لأنه لا يحق له أن يسند هذه الصلاحية الجهرية إلى رئيس إدارة شؤون الموظفين.

وبالتالي إن القرار الصادر قد بني على هذا العيب. ونحن بالفعل نرى أن التفويض في السلطة له حدود وقواعد وإنه ليس من الجاري عليه في لغة الفقهاء الإشارة إلى الشرط الذي يمكن أن يثيره هذا الأمر في القضية وهو شرط "أن يكون موضوع المفوض فيه من الجائز التفويض فيه". ونحن نعتقد لأول وهلة بأنه ليس ما يمنع من اعتبار هذه القاعدة شرطاً مشروعاً من شروط التفويض إذ لا يكفي أن ينص القانون على إمكانية التفويض، بل يجب أيضاً في رأينا أن لا يعلق التفويض بتنازل عن السلطة في موضوع جوهرى يمس مصالح الموظفين العليا أو المصلحة العليا للموظفين وهو ما يمكن اعتباره مبدأ عاماً من مبادئ التفويض يعود للقضاء الإداري مراقبة تطبيقه مستوحياً من فكرة عامة مؤداها أن التفويض لا يكون إلا في الموضوعات المتوسطة الأهمية وكذلك القرارات القليلة الأهمية وليس في مسألة مهمة وأساسية وهي تحديد شروط الإشتراك في المباراة.

١٨- على أي حال قد يرد على هذا أن النظام القانوني المستحدث في شأن دور المعهد الوطني للإدارة الذي أنشئ وأدخلت في نظمه فكرة الإعداد للدرجة الخاصة العليا لأجل التعيين في وظائف مهمة كالفئة الثانية في الملاك الإداري العام، بالإضافة إلى قرار مجلس الوزراء المشار إليه أعلاه بتاريخ ٢٣/٩/٢٠٠١ والذي يمهد إلى مجلس الخدمة المدنية اعتماد الإختصاص الأقرب إلى الوظائف المراد التعيين فيها، وكذلك المادة ١٢ من القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ التي سمحت بنيل وظائف الفئة الثانية من خريجي فرع الإعداد في الدرجة الخاصة العليا بالمعهد، وأخيراً المادة ١٣ التي أشارت إلى أن تكون شروط التوظيف متضمنة الشهادات المذكورة في جدول يضعه مجلس الخدمة المدنية التي أشارت إلى أن تكون شروط التوظيف متضمنة الشهادات المذكورة في جدول يضعه مجلس الخدمة المدنية بحسب كل وظيفة وكذلك المادة ١٧ من هذا النظام التي أعطت لإدارة الموظفين صلاحية تنظيم المباراة وموادها بما في ذلك شروط الترشيح - هذا النظام الذي جاء به المرسوم المشار إليه أعلاه رقم ١١٠٤٤/٢٠٠٣ والذي دفعت الدولة بأنه ومهما كان الأمر في صحة نصوصه - فكان يجب أن يطعن فيه خلال الشهرين وبتاريخ نشره وليس من تاريخ تنظيم المباراة الأخيرة المطعون فيها.

هذا الرد الذي يمكن أن ترد به الدولة عند بحث الأساس هو رد قد يمثل تقنيّاً لمخالفة مجلس الوزراء بشرط أن يكون الموضوع المفوض فيه من الموضوعات الجارية أو العادية الجائر التفويض فيها، باعتبار ان النظم القانونية المشار إليها تسمح بإجراء هذا التفويض. فهذه مسألة اجتهادية تحتاج إلى بحث، وهي محل للأخذ والرد، لكننا نميل شخصياً إلى وجود عدم مشروعية لناحية أخرى، وهي أنه إذا كان من الممكن جدلاً تفويض إدارة شؤون الموظفين بوضع شروط المباراة، والتي يبدو أن أخطر ما فيها أن القرار المطعون فيه قد خصص شهادات بذاتها هي إجازة الحقوق والعلوم الإدارية أو السياسية للقبول أو الدخول في المباراة الأمر الذي استبعد فئات أخرى من الموظفين المؤهلين الذين يحملون إجازات متنوعة من تخصص آخر.

١٩- وهنا في رأينا المخالفة القانونية التي تشوب قرار رئيس إدارة شؤون الموظفين المطعون فيه، والذي أوقف تنفيذه لناحية أنه عند وضعه للشروط، يجب أن لا يعتدي على نصوص القانون وبالذات المادة ١١ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٢ الذي لم يفرق بين الشهادات الجامعية للترقيع إلى وظائف الفئة الثانية. بالإضافة أنه على فرض أن مجلس الوزراء بقراره السابق المشار إليه من قبل بتاريخ ١٣/٩/٢٠٠١ منح مجلس الخدمة المدنية اعتماد الإختصاص الأقرب إلى الوظائف المراد التعيين فيها. فهذا المرسوم يبدو مخالفاً للمادة ١١ من المرسوم الإشتراعي الذي له قوة القانون ويعتبر أعلى قيمة من القرارات (المراسيم التنظيمية لمجلس الوزراء، وفي مطلق الأحوال وبالإضافة لذلك أنه كان يجب أن لا تمنح صلاحية وضع الشروط لجهة تحديد الشهادات لرئيس إدارة الموظفين بل كان يجب أن يعطى ذلك التحديد للشهادات إلى مجلس الخدمة المدنية مجتمعاً على الأقل طبقاً لهذا المرسوم تاريخ ١٣/٩/٢٠٠١ وبصرف النظر جدلاً عن عدم مشروعيته.

٢٠- بالنسبة لمخالفة المساواة نحن بإيجاز نرى أن هذا هو العيب القانوني الأقوى وربما يكون الوحيد المعتمد وبالتجرد عن العنصر الأول السابق، الذي يمكن أن يعيب القرار المطعون فيه بل وأيضاً المرسوم الذي استند إليه هذا القرار.

لأن رئيس إدارة الموظفين إذا كان قد منحه مجلس الوزراء تحديد الشروط لدخول المباراة، إلا أنه ليس له أن يضع شروطاً تحكمية لجهة الشهادات الجامعية التي يراها من وجهة نظره ملائمة أو غير ملائمة، سيما أن هذه الشروط لا تحدد شهادة بذاتها لوظيفة بذاتها والتي يمكن أن تكون مفهومة من ناحية التخصيص بحسب طبيعة الوظيفة. أما قرار رئيس دائرة الموظفين فقد جاء إجمالاً بغير تخصيص لوظائف معينة فاستبعد شهادات جامعية واقتصر على شهادات أخرى معينة دون أن يقتضيها تخصيص وظيفي معين.

أما القول بأن شهادة معينة لا تناسب علم الإدارة فهذا موقف غير قانوني ويستند لاعتبارات علمية واهنة. فعلم الإدارة هو علم وفن أيضاً والجانب الفني فيه راجح أو على الأقل متساو فليس ما يمنع أن يكون خريجي الجغرافيا مع الخبرة المتولدة له في الإدارة العملية ومع ثقافته العامة يمكن أن يكون إدارياً ناجحاً مثل حامل ليسانس الحقوق كما أنه ليس مؤكداً أن حامل الإجازة الجامعية في الإدارة سيكون بالضرورة إدارياً ناجحاً، إذا افتقد عوامل أخرى من الخبرة.

بالإضافة إلى تناسي رئيس إدارة الموظفين لفكرة مهمة أخرى وهو أن دور المعهد الوطني للإدارة وفرع الإعداد على وجه الخصوص هو تهيئة الخريجين في دورتهم التدريبية للقدرة على الإدارة. فاشتراط مؤهل جامعي معين هو مصادرة على المطلوب لأنه هو دور المعهد والإعداد به والذي يسمح لأي جامعي نجح في مواد المباراة أن يكون إدارياً ناجحاً أو يحمل عوامل النجاح. هذا العيب الذي يتمثل في الإخلال بالمساواة يعيبه أيضاً المرسوم المطعون عليه والذي تأسس عليه قرار رئيس إدارة الموظفين لأن هذا المرسوم فوض رئيس هذه الإدارة تحديد شروط الإشتراك في المباراة على وجه مطلب وكان عليه أن يضع الضمانات والقيود محل السلطة التي سيمارسها رئيس إدارة الموظفين على النحو الذي يحول دون الإخلال بمبدأ المساواة، سيما وأن هذا المبدأ هو أهم قاعدة يمكن أن تحكم تعيين الموظفين أو ترفيعهم أو المباريات العائدة لتعيينهم.

٢١- ولذلك من رأينا أنه على مستوى الأساس، نحن نرى أسباباً قوية تدعو إلى إبطال المرسوم المطعون فيه والقرار الذي تأسس عليه والصادر من رئيس إدارة الموظفين لمخالفة مبدأ المساواة في معاملة الموظفين.

ولا يقال أن الوظائف المحجوزة هي مجرد ١٩ وظيفة من مجموع أكثر بكثير، لأن المنطق الذي يحكم شروط وتنظيم المباراة من شأنه لو تم تعميمه أن يؤدي إلى إخلالات أكثر عمقاً بالمساواة ويمكن أن يشمل أغلبية من الوظائف المطروحة، والأفضل في رأينا أن يشترط تعديل تشريعي جديد مرور جميع الموظفين المؤهلين للترقية لشاغلي وظائف الفئة الثالثة وجوب التقدم إلى مباريات لأجل الدخول إلى فرع الإعداد لمعهد الإدارة على أن تكون الشروط عامة وقانونية لناحية القدم ودقة العمل بناءً على تقارير موحدة ومعايير موحدة، وإلا يشترط إجازة جامعية معينة باعتبار أنه ليس دقيق علمياً أن تخصص جامعي بذاته هو الذي يؤدي إلى إداري ناجح فهذا مفهوم غير سليم برأينا وكل الشهادات الجامعية متكافأ وتتضافر في أمر مشترك وهو الإعداد العقلي والذهني والثقافي في مستوى التعليم الجامعي أياً ما كانت نوعية التخصصات، وباعتبار أن العامل الهام الآخر الذي له الدور الراجح هو عامل الخبرة العملية بالإضافة للإعداد في المعهد الوطني للإدارة وإمكانية إجراء مسابقة عند التخرج.