

الفصل الرابع

سلطة جهة الإدارة فى اختيار شاغلى الوظائف القيادية

وتنص المادة ٧ من اللائحة التنفيذية على :

" تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى الترشيح والاختيار والأعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقوم نتائج أعمال شاغلى هذه الوظائف وتنص المادة ٨ من اللائحة التنفيذية على :

" تشكل بقرار من السلطة المختصة فى كل وزارة أو محافظة أو وحدة أمانة فنية للجان الدائمة للوظائف القيادية وتنص المادة ٩ من اللائحة التنفيذية على :

"تلقى الأمانة الطلبات المقدمة من الراغبين فى شغل الوظائف القيادية التى يعلن عنها وتدون ما يعين لها من ملاحظات فى شأنها ، وتعد كشوف مقارنة بالبيانات الخاصة بالمتقدمين " .

وتنص المادة ١٠ من اللائحة التنفيذية على :

" تقوم لجنة الوظائف القيادية المختصة بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشف التى تعرضها الأمانة ولها أن تجرى المقابلات والاختيارات التى تراها لازمة للتعرف على قدراتهم ويتم تربيتهم وفقا لمجموع درجات كل منهم فى العنصرين الاتيين :

أولا : تاريخ المتقدم فى النجاح وتحقيق الإنجازات أثناء الوظيفة وتقدر درجات هذا العنصر بخمسين درجة .

ثانيا : المقترحات التى تقدم بها لتطوير أنظمة العمل فى الجهة التى تقدم لشغل وظيفة قيادية بها والإنجازات التى يرى أنه قادر على تحقيقها خاصة فى مجالات تطوير أنظمة العمل ولوائحه وتحقيق المرونة فى تفسير القائم منها ، والتدريب المستمر للمرؤوسين ، وإنشاء

قواعد المعلومات والقضاء على شكاوى المتعاملين مع الأجهزة التي سيشرف عليها ،
ونحسين الخدمات التي تقدم لهؤلاء المتعاملين وتقدر النهاية العظمى لدرجات هذا العنصر
بـخمسين درجة " .

وفي هذه النصوص سألقة الذكر أوضحت اللائحة التنفيذية ما هو اختصاص لجنة
الوظائف القيادية . حيث نصت المادة السابعة من اللائحة التنفيذية على . أن لجنة
الوظائف القيادية تختص بالنظر في الترشيح واختيار شاغلو الوظائف القيادية كما أن هذه
اللجنة بعد أن يقع اختيارها على طالب شغل الوظيفة تختص أيضاً بأعدادة لشغل هذه
الوظائف . كما أنها تختص بتقويم أعمال شاغلي هذه الوظائف . ولمساعدة لجنة الوظائف
القيادية في العمل نصت اللائحة على تشكيل أمانة فنية تساعد هذه اللجنة . وتختص هذه
الأمانة بتلقى الطلبات المقدمة من طالب شغل الوظائف . كما أنها تقوم بتدوين ما لها من
ملاحظات على المتقدمين لشغل هذه الوظائف كما أنها تخص بأعداد كشوف مقارنة
بالبائانات الخاصة بطالب شغل هذه الوظائف . لتقوم بأعداد هذه البائانات والطلبات ،
لتكون بين أيدي أعضاء لجنة الوظائف القيادية . أما المادة العاشرة من اللائحة : فقد
أوضحت بجلاء كيفية عمل لجنة الوظائف القيادية . وسلطانها في ذلك الأمر حيث تقوم
بفحص طلبات المتقدمين لشغل الوظائف القيادية . ولها في سبيل ذلك أن تجرى المقلبلات
والاختبارات التي تراها لتتعرف على قدرات المتقدمين لشغل الوظائف . ويتم ترتيبهم وفقاً
لمجموع الدرجات حيث يتم تقييم العنصرين الذين أوردتهما اللائحة .

أول العنصرين : تاريخ المتقدم في النجاح وفي حياته الوظيفية ويقدر هذا العنصر
بـخمسين درجة .

ثاني العنصرين : المقترحات التي يراها لتطوير أنظمة العمل وما يمكن أن يحققه من
إنجازات في تطوير أنظمة العمل . وكيفية تدريب العاملين تحت رئاسته . وكيفية القضاء
على شكاوى المتعاملين مع الجهاز . ولقد قدرت درجات هذا العنصر بـخمسين درجة .
وسوف نورد في الصفحات التالية ما استقرت عليه محكمة القضاء الإدارى والمحكمة
الإدارية العليا في شأن هذه السلطة وبعد دراسة اتجاهات القضاء سندلو برأينا في
هذا الشأن .

أولاً : مسلك محكمة القضاء الإدارى :

حكم محكمة القضاء الإدارى فى الدعوى رقم ٥٩٤ لسنة ٥١ ف جلسة ١٩٩٨/١١/٢١ " وقد ذهب قضاء مجلس الدولة المصرى إلى أن . حدد بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ سالف الذكر ولائحته التنفيذية أسلوب اختيار شاغلى الوظائف القيادية بالجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام للجنة الدائمة للوظائف القيادية فى كل دائرة أو محافظة أو وحدة اختصاص النظر فى الترشيح والاختيار والإعداد لشغل تلك الوظائف ورسم لها طريق الاختيار ومعايير المفاضلة بين المرشحين ويتم ترتيبهم وفقاً لمجموع درجات كل منهم فى العنصرين المنصوص عليهما فى المادة "١٠" من اللائحة للوصول إلى اختيار أفضل المرشحين والتعيين وفقاً لقانون القيادات الإدارية رقم ٥ لسنة ١٩٩١ أنه متروك لتقدير لجنة الوظائف القيادية طبقاً للقواعد والمعايير الواردة بالقانون واللائحة التى تعينها على إقامة موازين التفاضل بالنسبة للتوصل إلى اختيار أفضل المرشحين وهذا التقدير تستقل به اللجنة المذكورة بلا معقب عليها ما دام لم يثبت أن تقديرها لها كانت مشوبة يعيب الانحراف أو إساءة استعمال السلطة وليس للقضاء أن ينصب نفسه مكان الإدارة فى هذا الاختصاص . من حكم محكمة القضاء الإدارى دائرة الترقيات فى الدعوى رقم ٤٩٣٢ لسنة ٤٨ ف جلسة ١٩٩٥/٥/٤ ما تقدم على هذا الشق من واقعة النزاع فلأن الثابت من الأوراق أن وزارة السياحة قد أعلنت بتاريخ ١٩٩٦/٣/٢٧ عن حاجتها لشغل وظيفة رئيس قطاع الرقابة على الخدمات السياحية من الدرجة الممتازة بها وتقدم المدعى وآخرون لشغل هذه الوظيفة وقد حصل المدعى بعد تقييم لجنة القيادات الدائمة بالوزارة المدعى عليها لما قدمه من مستندات ومرورا بالمراحل المقررة قانوناً بموجب القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية على مجموع درجات ٨٥ درجة وكان ترتيبه الثالث فى حين حصل السيد المطعون على تعيينه على مجموع درجات ٩٦ درجة وكان ترتيبه الأول والذى وقع عليه الاختيار لشغل الوظيفة المطعون عليها وذلك على أساس العنصرين المنصوص عليهما بالمادة "١٠" من اللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه ومن ثم قد صدر القرار رقم ١٤٠٠ لسنة ١٩٩٦ بتعين المطعون على تعيينه بالوظيفة المعلن عنها بدلاً من المدعى فإنه يكون قد أصاب وجه الحق والحقيقة جديراً بالتأييد لأصابة صحيح حكم القانون " .

وفي حكم اخر لمحكمة القضاء الإدارى دائرة الترقيات فى الدعوى رقم ٢٢٠٥ لسنة ٥١ ف جلسة ١٢/٥/١٩٩٨ .

" ومن حيث أن ما تقدم من نصوص أن المشرع قد استحدث نظاماً جديداً للتعين فى الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام على أساس اختيار أفضل العناصر الصالحة لشغل هذه الوظائف طبقاً للقواعد والمعايير الواردة باللائحة التنفيذية المشار إليها وأن تتولى لجان دائمة مختصة بالوظائف القيادية بالوحدات الإدارية تخص دراسة المتقدمين وترتيبهم وفقاً للدرجات التى حصل عليها المتقدم فى عنصري الإنجازات التى قام بها أثناء حياته الوظيفية ومقترحاته لتطوير العمل فى الوظيفة المتقدم لشغلها وأن اللجنة الدائمة المختصة تقوم بعملها بما لها من سلطة تقديرية وبلا معقب عليها فى هذا المجال ألا أن يشوب قرارها فى هذا الشأن عيب . من عيوب استخدام السلطة وعلى صاحب الشأن أن يقيم الدليل على وجود ذلك العيب باعتبار أن الأصل فى القرارات الإدارية أنها تصدر سليمة وصحيحة حتى يثبت عكس ذلك . ومن حيث أن المستقر عليه فى قضاء مجلس الدولة أن تقدير الدرجات التى تمنحها اللجان الدائمة للوظائف القيادية لعنصرى الإنجازات والمقترحات الخاصة بالمرشحين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية المعلن عنها وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ . ولائحته التنفيذية رأى مستقل به أعضاء هذه اللجنة وأن دور القضاء الإدارى يقتصر على قيام اللجنة بالالتزام بالإجراءات والقواعد التى نص عليها المشرح فى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية بتوافر الشروط اللازمة لشغل الوظيفة المراد التعيين عليها فى المشرح وعدم وجود تعسف فى استخدام السلطة أو الانحراف بها عن الصالح العام بالنسبة لما تقوم به اللجنة المذكورة أو من جانب جهة الإدارة المصدرة لقرار التعيين الصادر بناء على ما تنتهى إليه اللجنة المذكورة من ترشيحات ومن حيث أنه لما كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن قد أعلن عن حاجة لشغل بعض الوظائف القيادية الشاغرة بقطاع ومنها وظيفة نائب رئيس من الدرجة العالية وهى الوظيفة المطعون عليها وأن المدعى وآخرين تقدموا لشغل هذه الوظيفة فأن اللجنة الدائمة للوظائف القيادية من الدرجة العالية ودرجة مدير عام بالاتحاد المدعى عليه قامت بفحص ودراسة طلبات المتقدمين وتقييم مقترحاتهم وإنجازاتهم التى تقدموا بها ومنح الدرجات المستحقة عن العنصرين السالفى الذكر وترتيب المتقدمين لشغل هذه الوظيفة وفقاً لما حصلوا عليه من

مجموع درجات حيث جاء ترتيب المطعون على تعيينها الأولى بمتوسط مجموع درجات ٩٢.٢ درجة وأن المدعى جاء ترتيبه الأثنى عشر بمتوسط مجموع درجات ٦٩.٦ درجة وقامت اللجنة بتبريغ المطعون على تعيينها لحضور الدورة التدريبية لشغل الوظيفة المطعون عليها والتي أجتازها بنجاح وبناء على ذلك صدر قرار وزير رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ المطعون فيه باعتباره السلطة المختصة بالتعيين . ومن حيث أن الأوراق قد خلت مما يشير إلى اللجنة الدائمة للوظائف القيادية قد أساءت استخدام سلطتها في تقدير الدرجات المستحقة لعنصرى الإنجازات . والمقترحات المقدمة من كل من المدعى والمطعون على تعيينها كما خلت الأوراق من أن جهة الإدارة المدعى عليها قد انخرقت عن الصالح العام في استخدام سلطاتها بإصدار القرار المطعون فيه وأن المدعى لم يقدم دليلاً يقيناً يثبت أن هناك سوء استخدام سلطة أو انحراف من جانب اللجنة الدائمة للوظائف القيادية أو جهة الإدارة المدعى عليها . حيث أن ما أثاره المدعى في عريضة دعواه ومذكرة دفاعه من إساءة جهة الإدارة لاستعمال سلطتها والانحراف بها قد جاء قولاً مرسلاً لا دليل يسانده من الأوراق حيث أن ما ذكره المدعى من حصول المطعون على تعيينها من إجازات سابقة لا يعنى الإنقاص من إنجازاتها السابقة والملاحظة في العمل على فرض صحة حصولها على تلك الإجازات وقد خلت الأوراق مما يفيد سابقة حصولها على إجازات بالإضافة إلى أن تطابق الدرجات للمدعى من جانب أعضاء ورئيس اللجنة الدائمة للوظائف القيادية لا يعنى بذاته وجود شبهة انحراف في تقدير الدرجات المستحقة له في عنصرى الإنجازات والمقترحات من جانب اللجنة كما أن انتداب المدعى للقيام بأعمال وظيفة مدير عام لا يعنى بذاته أن المدعى أجدر من المطعون على تعيينها وأحق منها في التعيين للوظيفة المطعون عليها وأنه بذلك يكون القرار المطعون فيه قد صدر متفق مع أحكام القانون ويكون الطعن عليه بدعوى الإلغاء الماثلة غير قائم على سند صحيح من القانون جديراً بالفرض " ..

وفي حكم آخر لمحكمة القضاء الإدارى - دائرة الترقيات في الدعوى رقم ٨٠١٤ لسنة ٤٦ ف الصادر بتاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٨ " .

" ومن حيث أنه تبين من النصوص المتقدمة أن المشرع بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ وضع نطاقاً متكاملًا للتعيين في الوظائف القيادية ومنها الوظيفة محل المنازعة " مدير علم "

وذلك في الجهات الواردة بالمادة الأولى منه أو خص التعيين فيها بضوابط وإجراءات تتباين وتلك المقررة للتعين في الوظائف الأولى منها مرتبه و الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قبل التعيين بها مؤقتاً لمدة ثلاث سنوات يجوز تجديدها لمدة أو لمدد أخرى وأحال إلى ضوابط وقواعد الاختيار والأعداد لشغل تلك الوظائف إلى اللائحة التنفيذية التي صدرت تنفيذ لأحكامه والتي اشترطت فيمن يتقدم لشغل تلك الوظائف استبعاده لشروط شغلها حسبما دون في الإعلان عنها . وأن يرفق بطلباته بياناً عن أبرز إنجازات وإسهاماته . في الوحدة التي يعمل بها وأن يقدم ما يراه مجدياً من مقترحات ترمي إلى تطوير الوحدة أو أحد نشاطاتها الرئيسية مما يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية أو تطوير الأنظمة التي تحكم لعمل وتبسط إجراءاته . أما عن مراحل إصدار القرار بالتعيين في تلك الوظائف القيادية فتبدأ بتلقي الأمانة الفنية للطلبات المقدمة من الراغبين في شغلها وتدوين ما يعن لها من ملاحظات بشأن تلك الطلبات وأعداد كشف مقارنة بالبيانات الخاصة المتقدمين ثم تولى لجنة الوظائف القيادية فحص تلك الطلبات ولها أن تجري المقابلات والاختبارات للمتقدمين أن رأت لذلك وجهاً ثم تتولى تلك اللجنة ترتيب المتقدمين وفقاً لمجموع درجات كل منهم في عنصرى الإنجازات والمقترحات والتي تقدر النهائية العظمى لكل منها بخمسين درجة ، ويتبع ذلك قيام لجنة الوظائف القيادية بترشيح عدد من المتقدمين بتناسب وعدد الوظائف المطلوب شغلها لإيفادهم للتدريب لشغل هذه الوظائف ثم ترتيب الناجحون ترتيباً ثنائياً وفق مجموع الدرجات التي حصل عليها كل منهم في عنصرى المقترحات والإنجازات وينتهى الأمر بإصدار قرار من السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة المراد شغلها ملتزمة في ذلك بالأسبقية الواردة في الترقية النهائية للمتقدمين ومن حيث أن ما تقدم أن التعيين في الوظائف القيادية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ المتقدم الذكر إنما يتم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ملتزماً في ذلك بالأسبقية التي تحدت للمتقدمين من قبل لجنة الاختيار لتلك الوظائف بناء على ما تقدره تلك اللجنة للمرشحين قبل نجاحهم في الدورة التدريبية في عنصرى المقترحات والإنجازات .

ومن حيث أن رقابة القضاء الإدارى على تقدير الدرجة التي تمنحها لجنة الاختيار للوظائف القيادية في العنصرين المشار إليهما إنما نقف عند حدها الطبيعي الذي يحدده مبدأ استقلال مجلس الدولة ومحاكمة عن السلطة التنفيذية واستقلال الإدارة العامة في أداء

واجباها طبقاً لأحكام الدستور والقانون ، وعدم جواز حلول القضاء الإدارى محل الإدارة العامة فى ولايتها ومسئوليتها التنفيذية ومن ثم فإن الرقابة القضائية لمشروعية قرار التعيين فى الوظائف القيادية ومن قبلها الرقابة على الدرجة التى تقدرها اللجنة المتقدمة الذكر للمتقدمين لشغلها فى عنصرى المقترحات والإنجازات يقوم على أساس التحقق من حقيقة وجود السبب الذى يقوم عليه التعيين والذى يتمثل فى صحة واقعة اطلاع اللجنة على المقترحات والإنجازات وأما كانت تحت نظرها عند تقرير الدرجة المستحقة لها وصحة رصد وجمع الدرجات التى قدرت عنهما بدلاً من أعضاء اللجنة ولا يجوز قانوناً أن تحل المحكمة نفسها محل الإدارة أو اللجنة فى التقدير الفنى لمضمون هذين العنصرين درجة كفاءتهما حيث يستقل بذلك أعضاء اللجنة وفقاً لضميرهم الفنى ما لم يثبت التعسف فى استخدام السلطة أو الانحراف عن الحادة وتحقيق الصالح العام . ومن حيث أن البين أن لجنة اختيار الوظائف القيادية قد قدرت عنصرى المقترحات والإنجازات للمدعى بمجموع درجات قدرة ١٩٥ درجة على حين قدرت مجموعها بالنسبة للمطعون على تعيينه ٣٥٤ درجة بمتوسط درجات قدرة ٧٨٠ درجة على حين كان متوسط مجموع الدرجات بالنسبة إلى المدعى ٣٩ درجة وقد خلّت الأوراق ، مما يبين من تعسف اللجنة المشار إليها فى عملية تقديرها لما يستحقه من درجات فى العنصرين السالفى الذكر ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر صحيح القانون مما لا يكون هناك محل للنعى عليه .

والحكم السالف الذكر قد تضمن وظيفة الأمانة الفنية وكذلك لجنة الوظائف القيادية . وأسس المفاضلة فى الاختيار بين المرشحين للوظيفة القيادية . وانتهى إلى أن القضاء الإدارى لا يراقب تقدير لجنة الوظائف القيادية . للمرشحين فى الوظيفة القيادية . وإنما يراقبها فى حالة واحدة وهى توافر عيب الانحراف فى استعمال السلطة " .

وفى حكم آخر لمحكمة القضاء الإدارى دائرة الترقيات فى الدعوى رقم ٤١٨٢ لسنة ٥١ جلسة ١٩٩٨/١/٣ .

"ومن حيث أنه لما كان ما تقدم وأن التابت من الأوراق أن وزارة السياحة قد أعلنت خلال عام ١٩٩٥ عن حاجتها لشغل عدد من الوظائف القيادية الشاغرة بالوزارة وفيها وظيفة رئيس الإدارة المركزية للمكاتب الداخلية وأن المدعية وآخرين قد تقدموا لشغل هذه الوظائف وقد اجتمعت اللجنة الدائمة للوظائف القيادية للدرجة العالية

ومديرى العموم بتاريخ ١٣/٧/١٩٩٦ وقررت اختيار للترشيح لشغل الوظيفة المطعون عليها واعتمدت محضر اللجنة بتاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦ . من السلطة المختصة وقد أجمعت اللجنة الدائمة مرة أخرى بتاريخ ٢/٩/١٩٩٦ بناء على شكاوى قدمت لوزير السياحة بالنسبة للترشيح الذى قدرته اللجنة الوظيفية المطعون عليها ووظيفة قيادية أخرى وأشهر عليها من الوزير للعرض على اللجنة حيث أعادت اللجنة الدائمة النظر فى الطلبات المقدمة من المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها وقررت تعديل الترشيحات السابقة واختيار المرشحة أولى لشغل الوظيفة المطعون عليها واختيار كمرشح ثانى لهذه الوظيفة وأعتمد محضر اللجنة من الوزير المختص بتاريخ ١١/٩/١٩٩٦ وبناء على ذلك أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ٢٧٦٢ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ٥/١٠/١٩٩٦ متضمناً بوظيفة رئيس الإدارة المركزية للمكاتب الداخلية بوزارة السياحة حتى تاريخ بلوغ السن القانونية لترك الخدمة وبناء على بلوغ السيدة المذكورة السن القانونية تم إنهاء خدمتها من العمل بالوزارة بتاريخ ١٧/١٠/١٩٩٦ وأصدر رئيس مجلس الوزراء القرار المطعون فيه رقم ٣١٨٠ لسنة ١٩٩٦ . بتاريخ ١٥/١١/١٩٩٦ متضمناً تعيين باعتباره المرشح الثانى بالوظيفة المطعون عليها لمدة ثلاث سنوات ومن حيث أن الثابت من الأوراق ومن صورتى محضرى اجتماع اللجنة الدائمة للوظائف القيادية للدرجة العالية ومدير عام بالجهة الإدارية المدعى عليها بجلسة ١٣/٧/١٩٩٦ ، ٢/٩/١٩٩٦ المودعين حافظة مستندات الجهة الإدارية المدعى عليها خلال مرحلة التحضير لجلسة ١٢/٨/١٩٩٧ أن اللجنة استندت فى ترشيحاتها لشغل الوظيفة المطعون عليها على استعراض الطلبات المقدمة من المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها والمستندات المقدمة منهم ومناقشة اللجنة لها فى ضوء المعايير العامة وشروط الوظيفة ببطاقة الوصف وبيانات الحالة الخاصة بكل متقدم ومدى توافر عناصر الكفاءة فى مجال عمل الوظيفة وأن الثابت من المحضرين وأوراق الدعوى أن اللجنة المذكورة لم تقم بتقييم المرشحين قبل الانتهاء من رأيها فى الترشيح لهذه الوظيفة المطعون عليها وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والسالف البيان وذلك بتقدير الدرجات المستحقة لكل مرشح من عنصرى الإنجازات والمقترحات وترتيب المرشحين المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها والمعلن عنها وفقاً لمجموع ما حصلوا عليه من درجات للعنصرين سالفى الذكر وأن ما يؤكد هذا الأمر أيضاً ما هو

ثابت من صورة كشف بيان درجات المرشحين المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها صورته حافظة مستندات جهة الإدارة المدعى عليها والمقدمة بجلسة التحضير في ١٢/٨/١٩٩٧ . أن الدرجات التي منحت للمتقدمين المرشحين لشغل الوظيفة المطعون عليها قد تم بتاريخ ١١/٩/١٩٩٦ أى في تاريخ لاحق لتاريخي اجتماع اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بجلستها في ١٣/٧/١٩٩٦ ، ٢/٩/١٩٩٦ والذي تم فيهما اختيار المرشح لشغل الوظيفة تم عدل عنه باختيار كمرشح أول لشغل الوظيفة المطعون عليها وباعتبار مرشحاً ثانياً لها وهو الأمر الذي يكون معه ما قامت به اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بوزارة السياحة من إجراءات وتوصيات وترشيحات قد تمت بالمخالفة لأحكام القانون كما يترتب عليه بطلان هذه الإجراءات والترشيحات هذا بالإضافة إلى أن اللجنة الدائمة للوظائف القيادية السالف الذكر عندما قامت بجلستها بتاريخ ١٣/٧/١٩٩٦ . باختيار وترشيح المضمون على تعيينه لشغل الوظيفة المطعون عليها وأنه أعتمد محضرها من الوزير المختص بتاريخ ٢٤/٧/١٩٩٦ . تكون بذلك قد أعلنت سلطتها المخولة لها قانوناً واستخدمتها بذلك وأنه لا يجوز لها أعاده تناول ما انتهت إليه من ترشيحات مرة أخرى باجتماعها بجلستها في ٢/٩/١٩٩٦ . حيث أن تناول أمر ما انتهت إليه اللجنة من ترشيحات عقب استنفاد أعمالها في اجتماعها بجلسة ١٣/٧/١٩٩٦ . واعتماده في السلطة المختصة في ٢٤/٧/١٩٩٦ قد جاء بالمخالفة أيضاً لأحكام القانون وهو الأمر الذي يؤكد عدم قيام اللجنة الدائمة المذكورة بتقييم المرشحين المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها وفقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وما نصت عليه المادة العاشرة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والسالف البيان وذلك تقدير الدرجات المستحقة لكل مرشح متقدم لشغل الوظيفة عن عنصرى الإنجازات والمقترحات وترتيبهم وفقاً لما حصلوا عليه من مجموع درجات من أعضاء اللجنة قبل قيام اللجنة بالترشيح لشغل الوظيفة المطعون عليها والذي انتهت إليه اللجنة المذكورة وهو المطعون عليها وبطلان القرارات الصادرة بالتعيين من السلطة المختصة بناء على تلك الترشيحات الصادرة من اللجنة الدائمة السالفة الذكر " ...

والحكم سالف الذكر يوضح لنا أن محكمة القضاء الإدارى قد اتخذت من منهج أن الإجراءات المنصوص عليها في قانون الوظائف القيادية من الإجراءات الجوهرية والتي

يترتب علي مخالفتها البطلان . وفي هذا الحكم سالف الذكر يتضح لنا شئ آخر أن جهات الإدارة في الواقع لا تنظر في المقترحات أو الإنجازات التي يتقدم بها طالبوا شغل الوظائف القيادية .

وأما تمنح الوظيفة لمن هو أقدم والدليل على ذلك ترقية السيدة ولم يبق لها إلا عشرة أيام رغم أن اللجنة قد استقرت في السابق على ترقية السيد وهذا أن دل أنما يدل على أن الجهات الإدارية في حقيقة الأمر قد أحلّ قانون القيادات الذي وضعه المشرع لمتطلبات المرحلة الاقتصادية والنظام الاقتصادي ومن مضمونه ولا زالت تعمل كما تريد وبفكر القوانين السابقة ويظهر من الحكم السابق أيضا الانحراف في استعمال السلطة . فكيف يتم الموافقة على تعيين أحد طالبي شغل الوظيفة ثم يتم تعيين آخر ثم إعادة تعيين من كان قد تم قبوله مسبقا .

مسلك المحكمة الإدارية العليا :

أن المحكمة الإدارية العليا قد سلكت ذات مسلك محكمة القضاء الإداري . واستقرت أيضا على أن لجنة الوظائف القيادية هي المختصة بتقدير درجات طالبوا شغل الوظيفة القيادية دون رقابة من القضاء .

حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٠/٤٥٠٥ ف عليا جلسة ١٩٩٦/٩/٢٦ .

" اللجنة الدائمة لاختيار القيادات المدنية بالوحدة الموجودة بها الوظيفة المعلن عنها ، تقوم بفحص طلبات المتقدمين وفقا لمجموع درجات كل منهم في عنصرى تاريخ المتقدم في النجاح وتحقيق الإنجازات أثناء حياته الوظيفية ، والمقترحات التي تقدم بها لتطوير أنظمة العمل في الوحدة الموجودة بها الوظيفة المعلن عنها ، ولا إلزام على اللجنة وهى تقدر درجات المتقدمين أن تجرى لهم اختبارات ومقابلات مادامت ترى أن العناصر القائمة تحت نظرها والثابتة بالأوراق كافية لاتخاذ قرارها بشأنهم ومن الإلتزام باتخاذ إجراء معين على سبيل الوجوب فأن إغفاله لا يترتب عليه جزاء البطلان ، وتمتع اللجنة في تقدير عنصرى المفاضلة المذكورين بالسلطة تقديرية . ألا أنها ليست تحكيمية وإنما تمارس بقصد تحقيق الصالح العام ، وهو الوصول إلى أفضل المرشحين لشغل الوظيفة المعلن عنها ،

وعليها أن تلتزم في الاستناد في تقديرها إلى دوافع موضوعية . مستمدة من الفحص الفعلي والجداد لطلب كل مرشح وحالته ومقترحاته وإذا كان القضاء لا يراقب هذا التقدير ، إلا أن اللجنة وهي تقوم به تلتزم بأن تضع نفسها في أفضل الظروف والأحوال لصحة وسلامة هذا التقدير وأن تجربة بروح موضوعية بعيدا عن البواعث الشخصية . وأن تفحص جميع العناصر اللازمة وللقضاء الإداري أن يراجع لا التقدير في ذاته ، ولكن كيفية اجرائه ومدى استخلاص اللجنة هذا التقدير استخلاصا سائغا من أصول تنتجها .

وفي حقيقة الأمر هذا هو الحكم الوحيد الذي استطعنا الحصول عليه من أحكام المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن إلا أن هذا الحكم كان واضحا في إظهار إتجاه المحكمة الإدارية العليا في هذا الشأن :

وباستقراء الحكم يتضح لنا أن المحكمة الإدارية العليا قد اتفقت مع محكمة القضاء الإداري في أن اللجنة الفنية لاختيار من يشغل الوظائف القيادية لها سلطة تقديرية في هذا التقييم دون خضوع لرقابة القضاء إلا من قيود القضاء ذاته ألا وهي :

١- أن نضع اللجنة نفسها في أفضل الظروف الموضوعية لاختيار من سوف يشغل الوظيفة القيادية . وأن تبتعد عن البواعث الشخصية وبالتالي فهو ما يخضع لدفع الانحراف في استعمال السلطة . فإذا ما توافرت الدلائل على الانحراف في استعمال السلطة فيجب إلغاء القرار .

٢- كما تلاحظ لنا من الأحكام سالفة الذكر سواء الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا . إنها استقرت على أن اللجنة الدائمة لاختيار القيادات لها سلطة تقديرية في تقييم الإنجازات والمقترحات التي تقدمها طالبوا شغل الوظائف القيادية . وأن يد القضاء لا تمتد إلى التقييم الذي انتهت إليه اللجنة في هذا الشأن استناد إلى أن ذلك يعتبر من الأمور التي تختص بها اللجنة بحكم القانون .

٣- إلا أن القضاء قد وضع قيود في هذا الشأن وهو أن تلتزم بالإجراءات التي نص عليها القانون . عند أعمال التقييم . وذلك كما جاء في حكم محكمة القضاء الإداري . في الدعوى رقم ٤١٨٢ لسنة ٥١ جلسة ١٩٩٨/١/٣ . والذي انتهت فيه أن اللجنة قد خالفت الإجراءات . مما أدى إلى إلغاء القرار المطعون فيه .

٤ - كما نلاحظ لنا أن القضاء أيضاً قد انتهى إلى أن اللجنة ملزمة أيضاً بأن تتبعد عن البواعث الشخصية وأن تضع نفسها في الظروف الموضوعية الصحيحة حتى تنتهي إلى التقييم الصحيح . وقد انتهى حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٢٢٠٥ لسنة ٥١ ف جلسة ١٢/٥/١٩٩٨ . قد انتهت إلى أنه لا يطعن على التقييم إلا بدافع الانحراف في استعمال السلطة استناداً إلى أن التقييم للجنة هو من السلطة التقديرية للجنة . كما أشرنا سلفاً .

ولنا على اتخاذ القضاء - هذا المنهج نقد :

- ذلك إلى أنه من الواجب أن يخضع تقييم اللجنة في ذاته إلى رقابة القضاء وألا فلند عمل لجنة القيادات يصبح بدون رقابة . والدليل على ذلك واضح فإنه بإمعان النظر في الأحكام سالفة الذكر نجد أن اللجنة قد انتهت في تقييمها إلى ترشيح من هو حاصل على بكالوريوس زراعة لوظيفة مدير عام الإدارة العامة للتحليل المالي . وانتهت إلى تقييم الحاصلة على بكالوريوس تجارة إلى أن تأتي في الترتيب الثامن . فهل هذا معقول يرحمكم الله هل الحاصل على بكالوريوس زراعة تقييمه أفضل من الحاصلة على بكالوريوس تجارة . هل أن اللجنة نظرت بحق في المقترحات التي تقدم بها المذكور . هل حقاً مقترحات صاحب بكالوريوس الزراعة أفضل وأجدي من صاحب بكالوريوس التجارة لوظيفة مدير عام التحليل المالي . وهذا يدل لنا على حقيقة واحدة لا يمكن أن ينكرها إلا من هو أغمض عينية عن الحقيقة وهو أن اللجان الدائمة ترشح من تريده فقط دون النظر إلى المقترحات أو الإنجازات .

- ما يؤكد قولنا السابق هو أن اللجنة الدائمة في الدعوى رقم ٤١٨٢ لسنة ٥١ جلسة ١٩٩٨/١/٣ والصادر من محكمة القضاء الإداري و المشار إليه سلف أن اللجنة الدائمة قد انتهت إلى ترشيح أحد طالبي شغل الوظيفة . ثم أعادت الاجتماع مرة أخرى لترشيح سيدة أخرى وبأنى من رشحته في المرة الأولى في المرتبة الثانية وهذا يدل بوضوح أن اللجان الدائمة في حقيقة الأمر لا تنظر إلى مقترحات أو الإنجازات كما تطلب منها القانون وإنما تقتصر على ترشيح من تريد ترشيحه .

- والذي يؤكد مطلبنا بفرض الرقابة على تقييم اللجنة المختصة باختيار القيادات أن مجلس الدولة الفرنسي قد فرض الرقابة على التقييمات الفنية سواء في المجالات العلمية .

- أو المجالات الأخرى التي فرضت عليه . وبالتالي فإن مجلس الدولة المصري ليس أقل شأنًا من أتباع منهج المجلس الفرنسي كما يفعل منذ إنشائه . وله في سبيل فرض الرقابة على التقييم في حال إذا ما استشكل الأمر على المجلس أن يجعل المقترحات تحت بصر الخبراء في المجال الذي تقدم فيه المقترحات ليبت فيه الخبراء . ويكون تقرير الخبراء تحت بصر المحكمة أيضا . ويعزز مطلبنا هذا بفرض الرقابة على : التقييم الفني للجان المختصة . هو أن محل التقييم في قانون الوظائف القيادية . وهى الوظائف القيادية التى تطبق سياسات الدولة فى الاتجاه نحو التقدم . وبالتالي فليس أقل من خدمة هذه السياسات بأن تفرض الرقابة على التقييم لأصحاب هذه الوظائف . حتى يكون الاختيار صحيحا ليقوم بأداء دورة على أكمل وجه . فهو تطبيق السياسات العامة للدولة . وحتى لا نجد من أصحاب هذه الوظائف من لا يستحقها وإنما يتم تعيينه ليس على أساس كفاءته وجدارته . وإنما على أساس من له صلة باللجان الفنية . ويتم التعيين على أساس أخرى بعيدة كل البعد عن الأسس التى يريدتها المشرع .

وتنص المادة ١٢ من لائحة قانون الوظائف القيادية :

" يتم التعيين فى الوظائف القيادية بحسب الأسبقية الواردة فى الترتيب النهائى للمتقدمين وفقاً للمادة السابقة وتسقط حقوق من لم يدركه الدور للتعين بمضى سنة من تاريخ اعتماد قائمة الترشيح من السلطة المختصة بالنسبة للوظائف من درجة مدير علم أو الدرجة العالية ، وما يعادلها ، ومن الوزير أو المحافظ المختص بالنسبة لباقي الوظائف . ويجوز التعيين من القائمة التى مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قائمة أخرى صالحة للترشيح منها وذلك خلال السنة أشهر التالية لانقضاء السنة " .

وفقا للمادة سالفه الذكر فإن التعيين فى الوظائف القيادية . يكون بحسب الأسبقية التى تم ترتيبها فى لجنة الوظائف القيادية فلجنة الوظائف القيادية تقوم بترتيب المتقدمين لشغل الوظائف القيادية بناء على تقييمها . ويتم ترشيح الأول لحضور الدورة التدريبية والى يتم عقدها فى المراكز التى يتم تحديدها بناء على قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية . ويتم التعيين بقرار من السلطة المختصة وذلك بالنسبة لدرجة مدير عام والعالية وما يعادلها . وبقرار من الوزير أو المحافظ المختص . بالنسبة للدرجة الممتازة وما يعلوها .

ولقد أتضح لنا من الأحكام السابقة أن السلطة المختصة أو الوزير أو المحافظ يقوم بتعيين من ترشحه اللجنة والمادة المشار إليها تواجه حالات خلو الوظيفة القيادية من شاغلها حيث نجد أن الفقرة الأخيرة لهذه المادة تعالج مثل تلك الحالات حيث نصت على أن يتم التعيين من القائمة الخاصة بالترشيح والتي تضعها لجنة الوظائف القيادية عندما تقوم بترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة القيادية . وذلك في حالة إذا مضى على تلك القائمة سنة فقط فالتعيين هنا إجباري. أما إذا مضت أكثر من ستة وفي خلال السنة الأشهر التالية لهذه السنة . فإنه يجوز للسلطة المختصة أن تقوم بتعيين من علىه الدور من القائمة الموجودة .

ولقد توافر لدينا تقرير من هيئة مفوض الدولة في هذه الشأن بخصوص الدعوى رقم ٧٨١٩ لسنة ٥١/ق " .

" ولما كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق المودعة ملف الدعوى أن المدعى قد تقدم لشغل الوظيفة المطعون عليها طبقاً للإعلان الداخلي رقم ٣ لسنة ١٩٩٦ وآخرين وقد حصل على مجموع درجات ٨٠ درجة وكان ترتيبه السادس من بين المتقدمين قبل اللجنة الدائمة للقيادات المختصة بينما المطعون على ترقيتها السيدة / هالة الحديدي عبد الحميد . فقد حصلت على مجموع درجات ٩٠ درجة وكان ترتيبها الثاني بعد السيد / محمد صبرى عبد الرحمن ياسين الذى حصل على المركز الأول والذي تم تعيينه في الوظيفة المطعون عليها أثناء شغلها . وتم اختيار من يليه في الترتيب وهي المطعون على ترقيتها في المواعيد المقررة بالمادة ١٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ . حيث كان ترتيبها الثاني . وإذ جاء القرار المطعون عليه رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٧ متضمناً تعيين المطعون على تعيينها موافقاً لما سبق سرده فإنه يكون قد أصاب صحيح حكم القانون لا مطعن عليه جدير بالتأييد الأمر الذى نرى معه والحال كذلك رفض الدعوى بالنسبة لهذا الطلب وتنص المادة ١٩ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ :

" تعد إدارة شئون العاملين المختصة بياناً عن موقف الوظائف القيادية التى تنتهى مدة شغلها وذلك قبل إنتهاء هذه المدة لسته أشهر على الأقل ، ويعرض هذا البيان على السلطة المختصة بالتعيين لتتخذ ما تراه بشأن تحديد مدة شاغل الوظيفة أو تقرير نقلة إلى وظيفة غير قيادية " .

وتنص المادة ٢٠ من ذات اللائحة :

" في حالة تقرير تحديد مدة شغل الوظيفة القيادية تصدر السلطة المختصة بالتعيين القرار اللازم قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل " .

وتنص المادة ٢١ من ذات اللائحة :

في حالة انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية دون تحديد تحدد السلطة المختصة الوظيفة التي ينقل إليها شاغل الوظيفة القيادية ويتم النقل اعتباراً من اليوم التالي لآخر مدة شغل الوظيفة القيادية ، ويصدر بالنقل قرار من السلطة المختصة بذلك طبقاً للقوانين واللوائح إذا كان إلى وظيفة داخل الوحدة ، ويكون بقرار من رئيس مجلس الوزراء إذا كان إلى وظيفة خارج الوحدة .

ويتم النقل إلى الوظائف غير القيادية الشاغرة فإذا لم توجد وظيفة من ذات الدرجة تتخذ إجراءات استحداثها وتمويلها بحسب الأحوال ، ويلغى هذا التمويل بخلوها من شاغلها " .

وتنص المادة ٢٣ من ذات اللائحة :

" شاغل الوظيفة القيادية الذي ينتهي مدة شغله لها دون تحديد ويكون له أن يقدم طلباً بإنهاء خدمته وخدمته وعلى إدارة شئون العاملين في هذه الحالة أن تثبت على الطلب تاريخ تقديمه . ويعرض فوراً على السلطة المختصة ويتعين إجابته إلى طلبه ما لم يوجد مانع قانوني يحول دون ذلك ، وتعد إدارة شئون العاملين بياناً مفصلاً بحالته يوضح فيه أجره ومدة خدمته وتحديد التاريخ الذي يبلغ منه السن القانونية وذلك تمهيداً لتسوية حقوقه التأمينية وفقاً لما نص عليه القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ .

والمواد سالفه الذكر تختص بتوضيح الإجراءات الواجبة الاتباع عند انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية . فالمادة ١٩ من اللائحة التنفيذية . توجب على إدارة شئون العاملين إعداد بيان بالوظائف القيادية التي ينتهي مدة شغلها خلال ستة أشهر على الأقل . وعلى إدارة شئون العاملين أن تقوم بعرض البيان على السلطة المختصة بإصدار قرار التعيين لتتخذ ما تراه بشأن شاغل الوظيفة القيادية هل سيتم التحديد لشاغل الوظيفة القيادية

ليشغلها مرة أخرى . أم أن تقرر نقلة إلى وظيفة غير قيادية . ولقد ألزم النص إدارة شؤون العاملين بأعداد ذلك البيان قبل انتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية . ستة أشهر على الأقل . وهذه المدة تعتبر مدة كافية حتى يمكن للسلطة المختصة أن تتخذ القرار المناسب على ضوء ما يقوم به شاغل الوظيفة القيادية من إنجازات وتطوير الوظيفة القيادية . وعلى ضوء التقارير السنوية التي يقدمها شاغل الوظيفة والتي تكون محل نظر أعضاء اللجنة الدائمة للوظائف القيادية . عند تقرير التجديد لشاغل الوظيفة من عدمه . حيث ألزمت المادة ١٨ من اللائحة شاغل الوظيفة القيادية . بتقديم تقرير سنوي إلى الأمانة الفنية للجنة الوظائف القيادية . حيث تنص على :

"يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريراً سنوياً عن إنجازاته ويسلم التقرير ومعه صورة من المقترحات التي تقدم لها عند شغل الوظيفة إلى الأمانة الفنية للجنة الدائمة للوظائف القيادية المختصة والتي تتولى توزيعه على أعضاء اللجنة لدراسته وإبداء ملاحظاتهم في ضوء الإنجازات التي حققها وما تقدم به من اقتراحات وما تم تنفيذه فعلاً منها وترفع اللجنة التقرير وبإهاء مدة شغل الوظيفة أما أن يتم التجديد لشاغل الوظيفة القيادية . أو يتم نقله لوظيفة غير قيادية " .

وعلى ذلك المادة نص المادة ٢٠ من اللائحة :

"وهي توجب أنه في حالة التجديد لشاغل الوظيفة القيادية . فإن السلطة المختصة عليها أن تصدر قرار باستمرار شاغل الوظيفة لوظيفته " . وقد أوجبت المادة على السلطة المختصة أن تصدر قراراً بالتعيين قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل . وجاءت المادة ٢١ لتوجب على جهة الإدارة . أنه في حالة عدم التجديد لشاغل الوظيفة القيادية أن تصدر قرار بنقله إلى وظيفة غير قيادية . وذلك من اليوم التالي لانتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية . والسلطة المختصة هي المختصة بإصدار القرار وذلك في حالة كون النقل داخل ذات الجهة الإدارية التي كان يشغل فيها الوظيفة القيادية . أما إذا كان النقل لوظيفة غير قيادية . إلى خارج الجهة التي كان يشغل فيها وظيفة قيادية . فأن القرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء . وفي حالة عدم وجود وظيفة غير قيادية من ذات الدرجة هنا أوجبت اللائحة أن يتم استحداث الوظيفة غير القيادية ويتم تمويلها . وأن يلغى التمويل بحلولها من شاغلها "

المواد سالفة الذكر . أعطيت الجهة الإدارية سلطة تقديرية كاملة في التحديد لشغل الوظيفة القيادية وفي حالة عدم التحديد له ونقله إلى وظيفة غير قيادية .

ولقد توافر حكم محكمة القضاء الإداري دائرة الترقيات في الدعوى رقم ٣٣٧٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٩٨/٥/١ ."

"ومن حيث أن مدة شغل الوظيفة القيادية يكون لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى ، وبانتهاء مدة تولى الوظيفة القيادية يجوز تجديدها بقرار من السلطة المختصة بالتعيين قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل فإذا لم يصدر قرار بتحديد شغل الوظيفة القيادية ينقل من كان يشغلها إلى وظيفة غير قيادية شاغرة لا تقل درجتها عن درجة وظيفته وذلك بقرار من السلطة المختصة وسلطة تجديد شغل الوظيفة القيادية من عدمه سلطة تقديرية لا معقب عليها في ذلك من القضاء ما لم يتوافر إساءة استعمال سلطتها أو الانحراف بها . ومن حيث أنه بناء على ما تقدم وإذا كان الثابت من الأوراق أن المدعية كان تشغل وظيفة رئيس الإدارة المركزية للرعاية الطبية وذلك بموجب القرار رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٣ بتاريخ ١١/١٠/١٩٩٣ . لمدة ثلاث سنوات انتهت في ١٠/١٠/١٩٩٦ ولم يصدر قرار من السلطة المختصة بتجديد مدة شغلها للوظيفة المشار إليها . وقد أخطرت المدعية بتاريخ ١١/٧/١٩٩٦ من مدير عام الشئون الإدارية بالجهة الإدارية المدعى عليها بتقديم بيان إنجازاتها التي حققتها خلال فترة تعيينها بوظيفة رئيس الإدارة المركزية للرعاية الطبية فتقدمت بهذا البيان وبعرضه على اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بالجهة الإدارية المدعى عليها قررت مجلسها المنعقدة بتاريخ ٢٨/١٢/١٩٩٦ . الموافقة على نقل المدعية إلى وظيفة مستشار من الدرجة العالية وبناء عليه صدر القرار رقم ١٦ لسنة ١٩٩٧ في ٩/١/١٩٩٧ . وهو القرار المطعون فيه . إلى تلك الوظيفة وإذا خلت الأوراق مما يفيد أن الجهة الإدارية قد أساءت استعمال سلطتها أو الانحراف بها فإن هذا القرار يكون متفق وصحيح حكم القانون . ولا ينال من ذلك أن الجهة الإدارية المدعى عليها أصدرت قرار نقلها - المطعون فيه - بعد إنقضاء ما يقرب من ثلاث أشهر من انتهاء مدة شغلها للوظيفة القيادية بالمخالفة للمواعيد المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ التي تنص على اتخاذ الإجراءات اللازمة

لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية أو النقل منها قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوما على الأقل ذلك أن القانون لم يرتب البطالان على مخالفة هذه المواعيد وبالتللى فإن هذه المواعيد لا تعد وأن تكون تنظيمه لا يترتب على عدم مراعاتها بطلان القرار . ومن حيث أنه تبين مما تقدم أن الدعوى غير قائمة على أساس سليم من القانون يتعين معه رفضها " .

باستعراض الحكم سالف الذكر يتبين أن السيدة شاغلة الوظيفة القيادية قد تم نقلها بعد إنتهاء مدة شغلها للوظيفة القيادية . بعد ثلاث أشهر . رغم أن اللائحة قد أوجبت أن يصدر قرار النقل فى اليوم التالى لإنتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية . وفى حقيقة الأمر لم يقع تحت أيدينا أحكام المحكمة الإدارية العليا فى هذا الشأن ولهذا سيقصر تعليقنا فقط على حكم القضاء الإدارى المائل بين أيدينا .

- أن المواعيد التى وضعها القانون واللائحة هى مواعيد جوهرية يجب مراعاتها ويترتب على عدم الاعتداد بها البطالان ولا يمكن وخاصة فى مثل الدعوى محل الحكم أن المدعية قد تم إخطارها بتقديم إنجازاتها . وتقدمت بالفعل و نصوص اللائحة توجب أنه فى حالة نقل شاغل الوظيفة القيادية لوظيفة غير قيادية يجب أن يصدر قرار النقل فى اليوم التالى لانتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية . وليس بعد ثلاثة أشهر .

- أن القانون كما قلنا من قبل يختص بالوظائف القيادية والمناطق بها تطبيق السياسة العامة فى ظل الاتجاه نحو السوق الحر والعمل الجاد وليس العمل الروتيني البطيء والذي كان سبب لتأخر الدولة بأسرها .

- وأتأنا نأخذ أيضا على السلطة التقديرية التى تختص بها السلطة المختصة فى التجديد لشاغل الوظيفة القيادية أو نقلة لوظيفة غير قيادية فليست هناك قيود على جهة الإدارة فنجد أن تلك السلطة مطلقة . فيضطر المدعى أو شاغل الوظيفة القيادية إلى إثبات أن جهة الإدارة قد أساءت استعمال سلطتها أو الانحراف بها . وهذا الإثبات من الصعوبة حتى يستطيع شاغل الوظيفة القيادية إثبات ذلك . فيجب أن تلتزم الإدارة فى حالة نقل شاغل الوظيفة القيادية لوظيفة غير قيادية . أن تسبب قرار النقل وأن توضح الأسباب

التي استندت إليها في بقلة . وأن تكون تلك الأسباب تحت رقابة القضاء الإدارى . ولا يكفى فقط أن نضع الإدارة سبب الصالح العام كسبب للنقل . وبعد هذا المادة ٢٣ والتي أوحيت فيها اللائحة على جهة الإدارة . أن تخطر شاغل الوظيفة القيادية والذي تنتهى مدة شغله دون تحديد أن تتاح له فرصة أن يتقدم بطلب لإنهاء خدمته . وأوجب القانون على جهة الإدارة أن يقبل طلب انتهاء الخدمة والوجوب هنا يجب أن نأخذه بمعنى الإلزام فلا يمكن لجهة الإدارة أن ترفض هذا الطلب إلا في حالة واحدة وهو وجود مانع قانونى يحول دون ذلك .



الغاتمة

بعد أن إنتهينا من شرح قانون الوظائف القيادية رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية لا زلنا نعتقد أنه من أهم القوانين التي صدرت في حقبة التسعينات وكان مغيراً لفلسفة شغل الوظيفة القيادية في الحكومة والهيئات العامة والوحدات المحلية وقطاع الأعمال العام وجميع جهات الإدارة إلا أن تطبيق هذا القانون قد شابه العديد من السبلات التي نوجزها في التالي :

- إن القضاء ممثلاً في المحكمة الإدارية العليا ومن بعدها محكمة القضاء الإداري قد رفضا بسط رقابتهما على أعمال جهة الإدارة في هذا الشأن وخاصة التقييم الفني الذي تقوم به لجان اختبار الشاغلين للوظيفة القيادية مما جعل هذه الأخيرة تعمل دون رقابة وتقوم باختيار أشخاص لا تتوافر فيهم الجدارة أو الكفاءة لشغل الوظيفة القيادية ولكن أى أسس أخرى لشغل الوظيفة القيادية . وامتناع القضاء عن بسط رقبته على التعيين التي جعل العديد ممن يستحقون هذه الدرجات يتم استبعادهم واختيار آخرين ولم يكن لهم حماية من القضاء في هذا الشأن .

- إن جهات الإدارة ذاتها لم تقوم بالتطبيق السليم للقانون ولم تكن أمينة على تطبيقه بل على العكس ولقد أوردنا دعاوى أمام القضاء الإداري اتضح لنا فيها العجب العجيب مثل تعيين الحاصل على بكالوريوس زراعة بدلاً من الحاصل على بكالوريوس تجارة لشغل وظيفة مدير عام التمويل والمحاسبة فللأسف فإن جهات الإدارة نفسها لم تقوم بتطبيق القانون كما ينبغي .

- إن القانون ذاته كان يحتاج إلى تفسير أكثر ولكن لائحته التنفيذية جاءت بالاتساع لتشمل العديد من أوجه القصور .

وإذا كنا قد أوضحنا بعض الانتقادات التي وجهناها لقانون القيادات فإننا نود أن نقول بعض التوصيات التي نرى أن الآخذ بها سوف يحقق الفائدة إن شاء الله .

- أن تقوم كلا من محكمة القضاء الإدارى والمحكمة الإدارية العليا بفرض رقابتها على التقييم الفنى الذى تختص به اللجان الفنية لاختبار القيادات وإذا ما استشكل عليها الأمر فى فهم أمر فنى معين فعليها أن تحيل الأمر إلى خبراء وزارة العدل ولا عجب فى ذلك فلقد اتخذ القضاء الفرنسى سبقاً فى فرض رقابتها على تقييم الأمور الفنية ونحن لسنا أقل من مجلس الدولة الفرنسى .

- كما أننا نود أن يتم إعادة النظر فى تشكيل اللجان الفنية المختصة باختبار القيادات حيث يجب إسناد هذا الأمر إلى مختصين خارج الوحدة الإدارية حتى لا يكون هناك أدنى شك فى أى علاقة بين العاملين فى ذات الجهة الإدارية . وتعتقد أن يتم تشكيل لجان فنية على مستوى الدولة تكون تابعة لوزارة التنمية الإدارية . وإن تقدم إليها الأبحاث والى تتضمن المقترحات والإنجازات لتقوم هذه اللجان الفنية بعيداً عن الجهة الإدارية . ويعتقد أن تشكيل اللجان لن يكون صعباً وخاصة أن مصر مليئة بالكفاءات .

- كما أننا نرى أنه لا داعى لإلغاء القانون والعودة مرة أخرى للنظم السابقة فى قانون العاملين المدعين بالدولة . وبالتالى فلا داعى للتصريحات التى وردت على لسان وزير الدولة للتنمية الإدارية والى صرح فيها بأن هناك إتجاه لإلغاء القانون . نحن نرفض إلغاء هذا القانون وإنما يجب فقط البحث عن أفضل وسيلة للتطبيق الصحيح للقانون .

وفى نهاية هذا الكتاب ندعو الله أن يوفقنا إلى ما فيه خير البلاد .

المحامى
عماد الوقاد
ماجستير فى القانون
باحث دكتوراه