الفصل الثـــالث

الشروط الخاصة المطلوبة لشغل الوظيفة القيادية

يجب أن نشير بداءة أنه بالرغم من تطبيق قانون القيادات فأنه إذا تطلبت التشـريعات الأخرى و اللوائح شروط خاصة . فأنه يجب الاعتداد بها ويجب توافرها فى الطالب لشغل الوظيفة بداءة . وألا رفض طلبة ولقد استقرت أحكام القضاء الإدارى على ذلـك لقـد صدر حكم محكمة القضاء الإدارى . فى الدعوى رقم ٥٨٢ لسـنة ٤٦ق الصـادر فى ١٩٩٥/٦/١ على : " ومن حيث أنه عن موضوع هذا الطلب فأن المادة (٣٦) من لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة المدعى عليها تنص على أن تكون الترقية لوظائف الدرجتـين الممتازة والعالية بالاختيار ..... وتكون الترقية إلى الوظائف الأخـرى بالاختيـار فى حدود النسب الواردة فى الجدول رقم (١) المرفق ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكـون العامل حاصلاً على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصـل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية. ومن حيث أنه تطبيق ما تقدم وكانت الترقية إلى وظيفة مدير عام تنم بالاختيـار بنسـبة ١٠٠% ولما كان القرار رقم ٤٨٣ لسنة ١٩٩١ المطعـون فيـه قـد صـدر بتـاريخ ١٩٩١/٨/١٦ ومن ثم فأن تقارير الكفاية التى أخذت فى الاعتبـار هـى عـن أعـوام ١٩٨٨،١٩٨٩،١٩٩٠و من حيث أن الثابت من تقارير كفاية المدعـى عـن أعـوام ١٩٩٨،١٩٨٩،١٩٩٠ هى بمرتبة جيد وممتاز وجيد على التوالى فى حين أن تقارير كفاية زملائه المطعون على ترقيتهم عن هذه الأعوام ذاتها بمرتبة ممتاز الأمر الذى يضحى معـه المدعى غير مستوف لشروط الترقية بالاختيار ويضحى القرار المطعون فيـه إذ تخطـاه فى الترقية قد صادف صحيح حكم القانون حصيناً من الإلغاء مما يتعين معه رفض طلب إلغاء هذا القرار " وفى حالات أخرى على سبيل المثال يتطلب التعيين لشغل الوظيفة موافقـة هيئة الرقابة الإدارية على تعيين طالب شغل الوظيفة . ولقد صدر حكم محكمة القضـاء الإدارى فى مثل هذه الحالة . دائرة الترقيات فى الدعوى رقم ٦١٥٩ لسنة ٥١ق بتـاريخ ١٩٩٩/٦/٢٠ .

" ... ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن ..... كان قد أعلن بموجب الإعلان رقم ٤لسنة ١٩٩٥ . عن حاجته لشغل بعض الوظائف القيادية ومنها وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا . بدرجة مدير عام طبقا لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية وقد تقدم لشغل تلك الوظيفة خمسة أفراد حيث كان من بينهم المدعى وتطبيقا لنص المادة (١٠) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة١٩٩١ والسالف ذكرها - اجتمعت اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بالاتحاد المدعى علية من الدرجة العالية والمشكلة بالقرار رقم ٥ لسنة ١٩٩٢ الصادر بتاريخ ١٩٩٢/٢/٩ اجتمعت اللجنة المذكورة وكما هو ثابت بمحضر اجتماعها وذلك للنظر فى الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية المعلن عنها ومنها وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا . المطعون عليها . وقد قامت لجنة الوظائف القيادية المذكورة بفحص وتقييم طلبات المتقدمين - الخمسة لشغل تلك الوظيفة ثم قامت بترتيبهم وذلك وفقا لمجموع درجات كل منهم فى العنصرين المنصوص عليهما فى المادة (١٠) من اللائحة التنفيذية سالفة الذكر وقد جاء المدعى فى المركز الأول على جميع المتقدمين لشغل الوظيفة المطعون عليها بمتوسط درجات ٩٤% وبناء على ما تقدم فقد أوصت اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بترشيح المدعى لشغل وظيفة مدير عام تحضير و متابعة القضايا وذلك باعتباره الحاصل على أعلى الدرجات من بين المتقدمين لشغل تلك الوظيفة والاتحاد المدعى علية للتدريب الذى أجتازه بنجاح ألا أنه وبناء على كتاب هيئة الرقابة الإدارية رقم ٧.٥ والصادر بتاريخ ١٩٩٦/٦/٢٤ بعدم صلاحية المدعى للتعيين فى وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا امتنعت جهة الإدارة عن تعيين المدعى فى الوظيفة المطعون عليها بناء على كتاب هيئة الرقابة الإدارية المشار إليه .

ومن حيث أن الجهة الإدارية المدعى عليها قد استندت فى تخطيها المدعى فى التعيين بالوظيفة المطعون عليها على ما جاء لتقرير هيئة الرقابة الإدارية من عدم صلاحية المدعى لشغل تلك الوظيفة واتخذت من ذلك التقرير سبباً لعدم تعيين المدعى فى الوظيفة المطعون عليها . ومن حيث أن ما جاء بتقرير هيئة الرقابة الإدارية من عدم صلاحية المدعى لشغل وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا لا يرقى كى يكون سبباً تحمل عليه الجهة الإدارية قرارها السلبى بعدم تعيين المدعى فى الوظيفة المطعون عليها حيث أن ما جاء بتقرير هيئة الرقابة الإدارية لا يعد وأن يكون مجرد أقوال مرسلة لم تقم جهة الإدارة الدليل على

صحتها كما أن الأوراق قد خلت من المستندات التى تؤيد عدم صلاحية المدعى فضلاً عن عدم إحالة المدعى للمحكمة التأديبية ومن ثم فأن ما جاء بتقرير هيئة الرقابة الإدارية لا يرقى إلى مرتبة السبب الكافي لحمل القرار المطعون علية السلبى الأمر الذى يغدو معه قرار الجهة الإدارية السلبي بالامتناع عن تعيين المدعى فى وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا غير قائم على سبب صحيح من الواقع القانون حريا بالإلغاء " .

والمستفاد من الحكم سالف الذكر أنه لابد من الالتزام بالشروط التى تقررها التشريعات أو اللوائح . والحكم سالف الذكر تطلب الأمر موافقة هيئة الرقابة الإدارية . فالتعيين على أسس سلمية وصحيحة ويجب الأخذ برأى هيئة الرقابة الإدارية عندما يكون قائم على أدله واضحة وفى هذه الدعوى . وكان ذلك سبباً لعدم استيفاء شروط التعيين لشغل وظيفة من الوظائف القيادية . ففى الحكم السابق ذكره أعلن الاتحاد المدعى عليه عن شغل وظيفة مدير عام تحضير ومتابعة القضايا . رغم ترشيح المدعى فى هذه الدعوى ألا أنه وبناء على رأى هيئة الرقابة الإدارية فقد أمتنع عن تعيين المدعى فى وظيفة التى تقدم لشغلها ونجح فيها وجاء ترتيبه الأول . ألا أن الحكم قد ألغى القرار السلبى وذلك لأن رأى هيئة الرقابة الإدارية جاء دون أصول تسانده ومن غير أدله صحيحة وجاء أقوال مرسله .

وفى نهاية الأمر فأننا نستخلص أنه إذا تطلبت التشريعات واللوائح شروط خاصة فأنه يجب توافرها فى حالة شغل الوظيفة .

ولقد صدر حكم محكمة القضاء الإدارى فى الدعوى ١٦٣١لسنة ٥١ف الصادر فى ١٩٩٨/١١/٢١ .

ومن حيث أنه لما كان ما تقدم وكان الثابت أن جهة الإدارة قد أعلنت عن شغل بعض الوظائف بها .. ومنها وظيفة مدير عام الإدارة العامة للتحليل المالى بدرجة مدير عام . وأن المدعية وآخرون قد تقدموا لشغل هذه الوظيفة وكان الثابت أن الوظيفة المذكورة تقع فى البناء التنظيمى لقطاع الشئون الإقتصاديه ضمن المجموعة النوعية للتمويل والمحاسبة وأن هذه الوظيفة تختص بدراسة الميزانيات العمومية والحسابات الختامية والقيام بالتحليل المالى ويقوم شاغل هذه الوظيفة بالإشراف والمراجعة والتوجيه العام على إدارات

(دراسات التكاليف - تحليل المراكز المالية - إدارة تسوية الديون - قسم المناقصات) وبدراسة البحوث المالية للموضوعات المختلفة التى تتعلق بنشاط الجهات التابعة للوزارة وتتكون هذه الإدارة العامة من إدارة دراسات التكاليف - إدارة تحليل المراكز المالية - إدارة تسوية الديون - قسم المناقصات . وأن شروط شغل هذه الوظيفة :

١- مؤهل عالى مناسب .

٢- الخبرة النوعية والزمنية قضاء مدة لا تقل عن سنتين فى الدرجة الأولى مباشرة .

٣- اجتياز البرامج التدريبية فى مجال الإدارة التى تنتهجها الوزارة . القدرة على القيادة والتوجيه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المطعون على ترقيته حاصل على بكالوريوس زراعة عام ١٩٦٥. ويشغل الدرجة الأولى اعتبارا من ١٩٨٤/١٢/١٢م بوظيفة أخصائى متابعة إنتاج . ويعمل مدير عام الإنتاج الحيواني خلال عام . سنة ١٩٩٣ وعام ١٩٩٤ ويتبع الإدارة المركزية للإنتاج الحيواني . وقام خلال عام ١٩٩٥ بأعداد دراسة جدوى عن منتجات ياميشي رمضان) .... ومن حيث أنه لما كان ما تقدم وكان من وصف الوظيفة المذكورة وشروط شغلها أنها تتطلب مؤهلا مناسباً وقضاء مدة بينية لا تقل عن سنتين بالدرجة الأولى مباشرة ومادام أن الثابت من الأوراق أن مدة خدمة المطعون على تعينه كلها قد قضت فى مجال الإنتاج الزراعى والإنتاج الحيوانى والمتابعة والإرشاد الزراعى فضلاً عن أن المؤهل الحاصل علية بكالوريوس زراعة - فى حين أن هذه الوظيفة تقع فى قطاع الشئون الاقتصادية وأن شاغلها يقوم بالإشراف والتوجيه و المراجعة على إدارات دراسات التكاليف وتحليل المراكز المالية وإدارة تسوية الديون وقسم المناقصات ويقوم بدراسات البحوث المالية ودراسة تحليل المراكز المالية والميزانيات العمومية وحسابات النتيجة واستخراج المؤشرات المالية الخاصة بالسيولة النقدية والرسمية . ومن ثم فأن المؤهل العالى المناسب لا يمكن أن يكون بكالوريوس زراعة وأنما يتعين أن يكون مؤهل عالى آخر مناسب وإذ قامت جهة الإدارة فى ما تقدم وأصدرت قرارها المطعون فيه يتعين المذكور فى الوظيفة المذكورة بناء على ترشيح اللجنة الدائمة للوظائف القيادية له لشغل هذه الوظيفة قد صدر مشوباً بعيب مخالفة القانون ويتعين بالتالى القضاء بإلغائه " .

وبأستعراض الحكم سالف الذكر نجد أن الوظيفة تشترط عدة شروط لشغلها وجاءت تلك الشروط مطابقة الوصف . وفى هذا الحكم نجد أن لجنة القيادات قد رشحت حاصل بكالوريوس زراعة ليتولى وظيفة مدير عام التحليل المالى . الأمر الذى يدل فى الحقيقة على التناقض الشديد ذلك أن الحاصلة على البكالوريوس المناسب والطاعنة على القرار جاءت فى الترتيب الثامنة . وهذا أن دل إنما يدل على أن لجنة القيادات ترشح من تريد ترشيحه دون النظر فى المقترحات والإنجازات ، أى دون أسس سلمية فى الترشيح وأن قانون القيادات قد تحول إلى اختيار أشخاص بذواتهم دون النظر للكفاءة تلك التى كان يبحث عنها المشرع عند وضعه لهذا القانون ولقد ألغى الحكم سالف الذكر القرار لمخالفته القانون لعدم توافر شروط شغل الوظيفة التى تطلبتها الوظيفة الخالية والمطلوب شغلها .

وفى نهاية الأمر فأننا نستخلص أنه إذا تطلبت التشريعات واللوائح شروط خاصة فأنه يجب توافرها فى طالب شغل الوظيفة كما أشرنا سلف .

ولقد أكدت ذلك المحكمة الإدارية العليا فى حكمها الصادر فى الطعنين رقمى ٥٢١٥ و ٥٢٨٢ لسنة ٤٢ عليا . الصادر ١٩٩٧/١٢/١٣ .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى بطلب إلغاء القرار المطعون فيه رقم ٥ لسنة ١٩٩٣ فيما تضمنه من تخطى المطعون ضده فى التعيين بوظيفة رئيس قطاع التعاون مع أوربا بوزارة التعاون الدولى مع ما يترتب على ذلك من أثار فأن المادة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ فى شأن الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام تنص على أن " يكون شغل الوظائف المدنية القيادية فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد أو لمدد أخرى طبقاً لأحكام هذا القانون وذلك كله مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقى الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة . ويقصد بهذه الوظائف تلك التى سيتولى شاغلوها الإدارة القيادية بأنشطة الإنتاج أو تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها من درجة مدير عام أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها " . وتنص المادة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٦لسنة ١٩٩١ باللائحة التنفيذية للقانون رقم٥ لسنة ١٩٩١ المذكور على أنه " يشترط فيمن يتقدم للإعلان. (أ) أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها " . وتنص المادة (١٢) من ذات اللائحة

المذكورة على أن : يتم التعين فى الوظائف القيادية بحيث الأسبقية الـــواردة فى الـــترتيب النهائى للمتقدمين وفقا للمادة السابقة " .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن شغل الوظائف المدنية القيادية من درجة مدير عـــام وما يعلوها وأن كان يخضع للنظام القانونى المبين فى الأحكام الواردة فى القانون رقـــم ٥ لسنة ١٩٩١ولائحته التنفيذية المشار إليهما ، ألا أن يجب أن يتوافر فى المتقـــدم لشـــغل الوظيفة القيادية الشروط اللازمة لشغل الوظيفة المعلن عنها المنصوص عليها فى القوانـــين واللوائح والمعلن عنها فى الإعلان عن خلو الوظيفة والحاجة إلى شغلها فإذا كان المتقـــدم لشغل الوظيفة المدنية القيادية غير مستوف لشروط شغلها وحيث تحتم اســـتبعاده مـــن المتقدمين ولا تمنع الجهة الإدارية بأية سلطة تقديرية فى هذا الشأن ويترتب على مخالفة هذا الشرط مخالفة القرار الصادر بالتعيين فى الوظيفة القيادية لأحكام القانون رقـــم ٥ لســـنة ١٩٩١ولائحته التنفيذية ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن السيدة المطعـــون علـــى تعينها . قد حصلت على درجة الدكتوراه فى الفلسفة والاقتصاد يتـــاريخ ١٩٨٣/٥/٨ . وعينت بوظيفة مدرس بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائيـــة فى ١٩٨٣/٥/١٥ . فمن ثم لا يتوافر بشأنها شرط قضاء ١٣سنة كمدة خبرة عملية تالية لحصولها على درجـــة الدكتوراه فضلاً عن عدم توافر شرط مدة الخبرة البينية ومقدرها سنة على الأقل يتعيـــين قضاؤها فى الوظيفة الأدنى مباشرة ذلك أنها كانت تشغل وظيفة مدرس وهذه الوظيفـــة مقرر لها الدرجة الثانية ، وبالتالى لا تعد وظيفة أدنى للوظيفة التى تم تعينـــها فيـــها إذ أن الوظيفة الأدنى هى الوظيفة المقرر لها الدرجة العالية أو الوظيفة المعادلة لها . الأمر الـــذى يكون معه القرار المطعون فيه قد صدر مخالفا لصحيح أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية " .