

المقابلة الشخصية كأحد إجراءات التعيين في الوظيفة العامة بدولة الكويت وفرنسا - نظامها القانوني و ضماناتها واتجاهات الحد من دورها في التعيين: دراسة مقارنة^(*)

د. سعد العنزي

أستاذ القانون العام المساعد

كلية القانون الكويتية العالمية

الملخص

إن من أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة في العصر الحديث، أن يتم الاختيار والتعيين في ضوء معايير تضمن اختيار أفضل العناصر لتلك الوظيفة؛ لذلك لجأت أغلب الدول إلى أسلوب المقابلة الشخصية في اختيار المتقدمين. وهذا النظام ليس هدفاً في حد ذاته، أو طقوساً لا بد من اتباعها، وإلا بطل القرار الإداري، وإنما هو إجراء هدفه تحقيق المصلحة العامة، عن طريق تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص؛ من أجل ضمان نزاهة وعدالة الاختيار للوظيفة العامة. لكن على الرغم من ذلك ثمة شوائب كثيرة لحقت بهذا النظام؛ كشفت عنها العديد من الأحكام القضائية التي تضمنتها هذه الدراسة، والتي يؤكد الباحث، من خلالها، أنه إذا لم تحقق الأهداف المرجوة من المقابلة الشخصية، في انتقاء أفضل العناصر المؤهلة، فإنها تكون مجرد إجراء لا طائل من ورائه، وهو ما دعا كثيرون من المختصين إلى الحد من دورها في التعيين، والبحث عن بدائل أخرى. لذلك تبحث هذه الدراسة عن الضمانات الأساسية التي ينبغي أن تتضمنها المقابلة الشخصية؛ حتى تكون معبرة عن قيم العدالة والمساواة المنصوص عليها في الدستور.

كلمات دالة: رقابة قضائية، ومقابلة شخصية، ووظيفة عامة، ومبدأ المساواة، والمصلحة العامة.

تم قبوله للنشر في: 12 مايو 2022

(*) تم تقديمه للنشر في: 20 يناير 2022

المقدمة

أولاً: موضوع البحث

كان اختيار الموظفين، في الماضي، متروكاً لحرية الإدارة المطلقة في معظم الدول، وقد تمخض ذلك عن نتائج مؤسفة؛ إذ تحكمت المحسوبية في الاختيار، وتفشت الرشوة، وفسد الجهاز الإداري، وكانت النتيجة الطبيعية لسوء اختيار الموظفين هي فشل كل خطط الدولة، وتفاقم الفساد الوظيفي، ولو تمت عملية الاختيار على النحو الأمثل، لما كانت هناك حاجة إلى هذا الخضم من النصوص التي تحارب - من دون جدوى - ظاهرة الفساد الوظيفي⁽¹⁾.

وحتى يتم تلافي النتائج السيئة لهذا الاختيار، أصبح المعيار الأساسي الذي يحكم شغل الوظائف العامة هو معيار الصلاحية⁽²⁾، وهو ما يجب أن يتم بعد اجتياز المقابلة الشخصية التي يُفترض أن يكون لها من الضمانات والأسس الفنية ما يجعل منها مقياساً حقيقياً للكشف عن مواهب المترشح، وأنه أصلح من غيره لتولي مسؤوليات وواجبات الوظيفة المترشح لها⁽³⁾.

ويقوم هذا الأمر على أساس أن الإعلان والنشر عن المنافسة يتيح للجميع فرصة التقدم لها، ومن ثم يتم استبعاد النفوذ الشخصي من التأثير على الإدارة لفرض مُترشح معينٍ عليها؛ بعيداً عن الميول السياسية، أو غير المحايدة، والمحسوبية، أو المحاباة، أو المجاملة على حساب المصلحة العامة⁽⁴⁾.

وتمشياً مع هذه الاعتبارات، أصبح هذا المبدأ هو الذي يهيمن على عملية الاختيار في كثير من أنظمة الخدمة المدنية، ومن بينها دولة الكويت التي أخذت بهذا المبدأ في كثير من الوظائف العامة، نظراً إلى أنه أقرب المبادئ لمراعاة العدالة، وتحقيق المساواة بين جموع المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

(1) انظر لمزيد من التفاصيل في أساليب الاختيار للوظيفة العامة: محمد عبدالمحسن المقاطع وأحمد حمد الفارسي، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات كلية القانون الكويتية العالمية، دولة الكويت، 2015، ص254. محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999، ص13. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مطبعة جامعة عين شمس، 1991، ص2. محمد بدران، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص131. فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991، ص94.

(2) André de Laubadere et Yves Gaudemet, Traité de Droit Administratif, Tome 5, LGDJ, Paris, 2000, p.125.

(3) مجدي عز الدين، أصول القانون الإداري، منشورات أكاديمية الشرطة، دولة الكويت، د.ت، ص355.

(4) سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1990، ص153.

ويرجع البعض الأساس التاريخي لنظام المنافسات الوظيفية إلى القانون الكنسي⁽⁵⁾، بينما يرجعه البعض الآخر إلى الصين «الإمبراطورية»، وبعد ذلك تم استيراده إلى أوروبا بواسطة اليسوعيين⁽⁶⁾. وفي فرنسا تعود الجذور الأولى لهذا النظام إلى وثيقة حقوق الإنسان والمواطن، الصادرة في عام 1789، والتي أسست مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بالوظائف العامة⁽⁷⁾.

ويعتبر هذا الأسلوب من أهم الأمور التي تعكس المساواة في تقلد الوظائف العامة؛ لدرجة أن بلغ تمسك الفرنسيين بالمسابقات الوظيفية - بوصفها وسيلة من شأنها تحقيق المساواة - أنهم يعتبرون المساواة والمسابقات شيئاً واحداً⁽⁸⁾.

وتأسيساً على ذلك صدر مرسوم بتاريخ 9 أكتوبر 1945، بإنشاء مدرسة الإدارة الفرنسية التي تستهدف «إعادة تشكيل الآلة الإدارية الفرنسية»، من خلال التحول إلى الديموقراطية، عبر نظام المنافسات بين المتقدمين للتعيين في الوظائف العامة⁽⁹⁾. كما تم

(5) Pierre Sadran, Le régime juridique des concours de la fonction publique, thèse pour le doctorat en droit, mars 1972, Bordeaux, France, p.59.

(6) Michela Fontana, Matteo Ricci, Un Gesuita alla corte dei Ming, Milano, Oscar Mondadori, 2008, p. 150.

(7) Léon Duguit, Traité de Droit Constitutionnel, Tome 3, 2e édition, Bocard, Paris, p. 41.

كان الالتحاق بالوظائف العامة، قبل الثورة الفرنسية، مقصوراً على فئات مُعيَّنة من المواطنين... يحصلون على الوظائف بطريق الإرث، أو بشراء الوظيفة، أو كمنحة من الحاكم، من دون مراعاة لمدى صلاحية المترشح للوظيفة العامة، ولما قامت الثورة الفرنسية ألغت الفكرة المالية للوظيفة العامة، ولجأت إلى فكرة الانتخاب كوسيلة لشغل الوظائف العامة، إلا أنه لم يكتب لها النجاح بسبب الحروب الداخلية والخارجية، ولذلك لجأت فرنسا إلى نظام المسابقات الذي ظل يتعثر بعض الشيء، إلى أن استقر كنظام عام للالتحاق بالوظائف العامة.

انظر: عبدالحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في القانون الفرنسي، مجلة العلوم الإدارية، المعهد الدولي للعلوم الإدارية، بروكسيل، بلجيكا، 1975، ص23. محمد بدران، مرجع سابق، ص134.

(8) Éliane Ayoub, La Fonction publique En Vingt Principes, Frison Roshe, Paris, 1998, p.99.

في فرنسا، توظف الإدارة العامة 5.48 مليون شخص، بما في ذلك 2.43 مليون في الخدمة المدنية للدولة (الوزارات)، و1.88 مليون في الخدمة المدنية الإقليمية (موظفو السلطات المحلية)، وحوالي 1.17 مليون في الخدمة العامة بالمستشفى، تمثل هذه المجموعة عدداً كبيراً من المهن المعروفة: المعلمين والمرضات وضباط الشرطة ومشرفي إدارة السجون... وكتبة المحاكم، ومراقبي الإدارة، أو فنيي التراث، وهي المهن التي يمكن الوصول إليها، من حيث المبدأ، عن طريق الامتحانات التنافسية التي تضمن تكافؤ الفرص، بالنسبة إلى الوظائف في المستوى الأول من التأهيل.

انظر: www.fonction-publique.gouv.fr/score/concours، تاريخ الزيارة:

(9) Gilles Duthil et Nicolas de Lorgeril, Vingt-cinq ans de troisième concours à l'ÉNA: Un Exemple Réussi de Diversification de la Haute Fonction Publique, Revue Française D'administration Publique, N° 153, Jan. 2015, pp.195-212.

التأكيد على هذا المبدأ - بانتظام - في مختلف قوانين الخدمة المدنية الفرنسية، منذ عام 1946، حيث تُنظَّم المنافسة من قبل السلطة المختصة على أساس سنوي من حيث المبدأ، ما لم يكن هناك نص بفتح مسابقة في حال وجود وظائف شاغرة⁽¹⁰⁾.

وفي إيطاليا يعود هذا المبدأ إلى العصر الملكي، ثم تم تكريسه صراحة في القوانين الأولى للخدمة المدنية للدولة في بداية القرن العشرين⁽¹¹⁾، واستمر بعد ذلك بكل القوانين⁽¹²⁾. وفي الولايات المتحدة الأمريكية تم الأخذ بهذا النظام منذ عام 1882، بعد أن كان الأسلوب المتبع هو نظام الغنائم، حيث كانت الوظيفة العامة تتسم بالتأقبت وتوزع على أنصار الحزب الفائز⁽¹³⁾.

ثانياً: أهمية البحث

في دولة الكويت، ومع التسليم بمبدأ المقابلة الشخصية كميّار أساسي للمفاضلة بين المتقدمين، فإنه لا يوجد تنظيم مُحدّد، أو إطار قانوني واضح يحكم هذا النظام، سواء في قانون الخدمة المدنية الحالي، أو النظم الوظيفية السابقة، ويتم تطبيق هذا المبدأ استناداً إلى قواعد العدالة والمساواة.

ويرى البعض أن المُشرّع الكويتي اعتنق، في القوانين المتعاقبة لشؤون الوظيفة العامة، مبدأ حرية الإدارة في اختيار المتقدمين لشغل الوظيفة العامة، من دون أن يُقيدها، أو يلزمها، باتباع وسائل مُعيّنة تحدُّ من حريتها في اختيار من تحتاج إليهم من الموظفين؛ مما يشكل إخلالاً جسيماً بمبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة⁽¹⁴⁾.

وفي رأينا أنه، وإن كانت الإدارة في حاجة إلى المرونة في عملية الاختيار، لكن يجب أن تكون هناك قواعد أساسية في هذا الصدد؛ وذلك للحد من السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الجهة الإدارية؛ فالمفاضلة بين المتقدمين لبعض الوظائف يجب أن تتم وفق ضوابط قانونية؛ تراعي كل الاعتبارات، وتحقق العدالة الإدارية، وهو ما سنعالجه في محله من البحث.

(10) CE, 31 mars 1993, Vaillant, Rec., p. 810.

(11) R.d. (décret royal) 22 novembre 1908, n. 693, art. 3; R.d. 30 décembre 1923, n° 2960, art. 1; R.d. 12 février 1911, n° 297, art. 36; R.d. 3 mars 1934, n° 383, art. 223

(12) Jacques Ziller, Égalité et mérite, Bruylant, Bruxelles, 1988, p. 165

(13) Charles Debbasch, Science administrative: Administration Publique, Dalloz, Paris, 1976, p.471.

(14) هشام عبدالحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة: دراسة تطبيقية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد 12، ديسمبر 2015، ص 177.

ثالثاً: إشكالية البحث

على الرغم من أهمية اللجوء إلى أسلوب المقابلة الشخصية كمعيار للمفاضلة بين المتقدمين للوظيفة العامة - كما سبق بيانه - زادت في الآونة الأخيرة الأحكام القضائية الصادرة ببطلان قرارات التعيين التي يجري الاختيار فيها عن طريق هذا الإجراء؛ الأمر الذي أدى إلى مشكلات عميقة في كثير من القطاعات التي تُجرى بها هذه المقابلات. وكان أيضاً مثار أسئلة برلمانية، ولجان تحقيق، واستجابات في البرلمان الكويتي⁽¹⁵⁾.

فهذا الإجراء لم يعد دليلاً كافياً على الصلاحية التامة لشغل الوظائف الإدارية، فقد أثبت الواقع العملي أن المعايير المتبّعة بالاختيار لا تقوم على الاعتبارات الموضوعية، مثل: مدى قدرة المترشح على تحمل أعباء الوظيفة وحدها، وإنما تغطي عليها المجاملات والاعتبارات الشخصية.

وباستقراء الأحكام القضائية المتنوعة التي تناولت بطلان التعيين في الوظائف العامة، تبين أن البطلان يَنْصَبُ غالباً على التجاوزات التي تحدث في المقابلة الشخصية؛ خصوصاً من قبل هيئة الاختيار المناط بها انتقاء أفضل العناصر، وهو ما أدى إلى ظهور مطالبات، نيابية وتشريعية وقضائية، بالحد من دور المقابلة الشخصية في التعيين؛ فقد أصبحت - كما يرى بعض الفقهاء - مرتعاً للأهواء الشخصية، وسبباً قانونياً للمحاباة، ووسيلة لاستبعاد غير المرغوب فيهم من أولي الكفاءة، ولم يعد التنافس بين المترشحين تنافساً في الكفاءة أو الصلاحية، بل تنافس في قوة الوسطاء، أو فاعلية الوسائل التي يملكونها للتأثير على هيئة الاختيار⁽¹⁶⁾.

وعلى ضوء ذلك كان من الضروري معالجة هذا الأمر بالبحث والدراسة، نظراً إلى أنه لم ينل نصيبه من الاهتمام؛ فتكاد المصنفات العلمية، في القانون الإداري، تخلو من البحث المعمق في المقابلة كأحد إجراءات التعيين في الوظيفة العامة.

رابعاً: منهجية البحث وخطته

يقوم منهج البحث، في هذا الموضوع، على دراسة وتحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية في النظام القانوني الكويتي، بالمقارنة مع النظام الفرنسي، مع الإشارة إلى العديد من القوانين المقارنة، كما سنناقش الاتجاهات الأخيرة التي دعت إلى

(15) انظر على سبيل المثال: الاستجابات المقدم بشأن تعيينات إدارة الفتوى والتشريع، جريدة الأنباء، العدد الصادر في 30 أبريل 2019.

(16) محمد باهي أبو يونس، مرجع سابق، ص 19.

الحد من اللجوء إلى هذا الأسلوب، وبيان الحجج التي يستند إليها أصحابها. وذلك في مبحثين، الأول: نناقش من خلاله مفهوم المقابلة الشخصية وتقييمها في الجانب العملي. أما المبحث الثاني فنناقش، من خلاله، ضمانات المقابلة الشخصية، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول

مفهوم المقابلة الشخصية ومحاولات تنظيمها

سنناقش، في هذا المبحث، مفهوم المقابلة الشخصية في نطاق التعيين بالوظائف العامة، والتي تنص أغلب الأنظمة الوظيفية على ضرورة اجتيازها؛ كونها شرطاً لشغل الوظائف الشاغرة، وكذلك نناقش الإطار القانوني لهذا النظام، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المرجوة منه، ومحاولات الحد من دوره في التعيين.

المطلب الأول

مفهوم المقابلة الشخصية

عرّف مجلس الدولة الفرنسي المقابلة الشخصية للتعين في الوظيفة العامة، بشكل عام، بأنها «أي عملية اختيار يتم إجراؤها بين عدة مُترشحين، بهدف سد الشواغر المحدودة»⁽¹⁷⁾، من دون أن يؤثر الاسم المعطى لهذه المنافسة على نظامها القانوني، سواء كانت تسمى اختباراً مهنيّاً، أو مسابقة، أو أي وصف آخر⁽¹⁸⁾. وتُعرفها محكمة التمييز بأنها «قيام جهة الإدارة بعقد امتحانات ذات طبيعة خاصة للمُترشحين للوظائف العامة؛ بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف»⁽¹⁹⁾.

والمقابلة الشخصية، في أبسط تعريف لا تعدو أن تكون سوى «نقاش يجري بين الشخص المُتقدّم للوظيفة والشخص المسؤول عن المقابلة أو التوظيف، ويهدف هذا النقاش إلى تقييم الشخص، أو أخذ معلومات عنه»؛ فهي تعتمد بشكل أساسي على تسويق المهارات الشخصية للمُتقدّم للوظيفة⁽²⁰⁾. ونظراً إلى الاعتبارات التي تقوم عليها المقابلة الشخصية فإنها ليست مجرد توصية تخضع للتصديق من جهة أعلى⁽²¹⁾، بل هي الأساس في الاختيار؛ لذلك إذا تبنت الجهة الإدارية هذا المبدأ وخرجت عليه فإن قرارها يكون معيباً⁽²²⁾.

(17) CE, 6 juin 1962, Melle Dieudonnat: Rec p. 990.

(18) CE, 29 juillet 1983, Mme Soma, Req. N° 25002.

(19) حكم محكمة التمييز رقم 911 لسنة 2019، في جلسة 19 نوفمبر 2019.

(20) <https://www.oxy.edu/admission-aid/apply/interviews>.

(21) حكم الدائرة الإدارية في الدعوى رقم 6633 / 2017، في جلسة 30 سبتمبر 2018، المنشور في موقع أركان على الإنترنت على الرابط التالي: <https://arkanlaw.com>.

(22) عادل الطبطبائي، الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، وحدة التأليف والترجمة، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 1998، ص 152.

وتكمن أهمية المقابلة الشخصية في أنها تؤدي إلى الكشف عن الصفات الذاتية والاتجاهات السلوكية اللازمة لبعض الوظائف، خصوصاً التي تتسم بالتعامل المباشر مع الجمهور، ولذلك تشمل عناصر هذه المقابلات المظهر العام للمتسابق، وسرعة بديهته، وفهمه، وحسن تصرفه، وقدرته الذهنية على التصدي لحسم المشكلات، وتوازنه النفسي، علاوة على ثقافته، وهواياته الشخصية، ومدى إجادته في التعامل مع الآخرين⁽²³⁾.

ومع ذلك تشكل المقابلة الشخصية رهبة كبيرة بالنسبة إلى كثير من المتقدمين لشغل الوظيفة، خصوصاً الخريجين الجدد؛ لذا فغالباً ما يشعرون بالقلق، وتتعرق أيديهم، وترتفع نبضات قلوبهم نتيجة الضغط العصبي الذي يدهمهم عند إجراء هذه المقابلة؛ فهي ليست مجرد مقابلة مثل أي مقابلة أخرى، بل مقابلة محكمة بمعايير دقيقة، تكون فيها كل كلمة وعبرة وحركة جسد لها مدلولها بالنسبة إلى لجنة المقابلة⁽²⁴⁾.

ومن الصعب القول بأن هناك إجابات نموذجية عن الأسئلة المطروحة، بل يخضع الأمر برمته لتقدير أعضاء اللجنة، وكلما كان أعضاء اللجنة أكثر خبرة، وأكثر نضجاً، فإنهم يستطيعون طرح الأسئلة التي تكشف مستوى المتقدمين، والجوانب الخلقية والنفسية لهم.

ونرى أنه يجب على اللجنة، أو الهيئة المختصة بإجراء المقابلات، أن تراعي الحالة النفسية للمتقدمين، وأن تعمل على تهدئتهم، وأن تأخذ في الاعتبار مدى الرهبة، أو الخوف الذي يواجه المتقدم، خصوصاً أن بعض الوظائف تمثل للمتقدم حلم حياته، وأن سبب تحصيله العلمي، وتعبه طوال سنوات الدراسة كان للظفر بتلك الوظيفة.

وعلى ضوء ذلك يجب الاهتمام بتشكيل هيئة الاختيار؛ لضمان أن تتم المقابلات في أجواء ودية، كما يجب أن يكون أحد أعضائها متخصصاً في علم النفس؛ ليعمل على تهيئة جو المناقشة، وتشجيع المترشح لكي يعبر عن نفسه بحرية وطلاقة، وتذليل الخوف والاضطراب اللذين يصاحبان مثل هذه الاختبارات⁽²⁵⁾.

وفي ذلك ترى المحكمة الإدارية العليا أن المتقدمين «أمانة» في يد أعضاء هيئة الاختيار، وفي ذلك تقول المحكمة: «... ومن حيث إنه لا مندوحة من أن يُترك لأعضاء تلك اللجان،

(23) سامي جمال الدين، التنظيم الإداري...، مرجع سابق، ص154.

(24) موقع قناة الجزيرة على الإنترنت، على الرابط التالي:

<https://www.aljazeera.net/news/miscellaneous>

(25) طلعت حرب محفوظ، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة، 1989، ص200.

بما أوتوا من حكمة السنين التي رقت بهم وظائف القضاء حتى بلغت منتهاها، وأضحوا شيوخاً لرجال القضاء، أن يسبروا أغوار شخصية كل مُتقدّم لشغل الوظيفة القضائية؛ لاستخلاص مدى توافر الشروط التي يتعذر على الأوراق والشهادات وحدها أن تثبتها، أو تشير إليها؛ لاختيار أفضل العناصر لتولي الوظيفة القضائية التي تتطلب في شغلها - فضلاً على الكفاءة العلمية - أعلى قدر من الحياد 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 فريسة للأهواء والنزوات، وتسخر المناصب القضائية الحساسة لتحقيق أهدافها، والانحراف بها عن جادة الصالح العام، وتلك اعتبارات وعناصر يتعذر على الشهادات الإدارية أن تنطق بها، كما يتعذر على القوانين واللوائح أن تضع لها قيوداً وضوابط يمكن التقيد بها، فلا مناص من أن توضع مسؤولية اختيار العناصر المناسبة لشغل تلك الوظائف أمانة في أعناق شيوخ القضاء والهيئات القضائية، يتحملونها أمام الله وأمام ضمائرهم، ولا معقب عليهم في ذلك من القضاء، ما لم يقدّم الدليل صراحة على الانحراف بالسلطة، والتعسف في استعمالها، تحقيقاً لأهداف خاصة»⁽²⁶⁾.

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للمقابلة الشخصية

نظراً إلى أن فكرة المنافسات الوظيفية تحمل في طياتها العديد من المبادئ الأساسية، مثل: المساواة والجدارة وتكافؤ الفرص، أدرجت بعض الدول هذا المبدأ في دستورها، وذلك لتوفير حماية قصوى في هذا المجال⁽²⁷⁾. وتأسيساً على ذلك ينص الدستور الإيطالي الصادر عام 1947، والمُعدّل في عام 2012، في المادة (97) منه على أن «التعيين في الوظائف بالإدارات العامة يكون من خلال المسابقة إلا في الحالات التي ينص عليها القانون»⁽²⁸⁾.

كما يتمتع هذا النظام في فرنسا بالحماية الدستورية الواضحة؛ لأنه يتيح إمكان تنفيذ مبدأ أساسي من المبادئ المنصوص عليها في المادة (1) من الدستور، والمادة (6)

(26) جلسة 18 يونيو سنة 2016، الطعن رقم 60581 لسنة 60 القضائية (علياً).

(27) من الأمثلة على ذلك الدستور السوري السابق، الصادر في عام 1950، والذي قرر أن يكون التعيين في الوظائف العامة بموجب نظام المسابقة، المادة (32).

(28) Roberto Cavallo Perin et Barbara Gagliardi, Le Recrutement dans Les Administrations Publiques et Le Principe du Concours dans le Système Juridique Italien, Revue Française D'administration Publique 2012/ 2 (n° 142), pages 443 à 454.

من إعلان حقوق الإنسان والمواطن، وديباجة دستور عام 1946، والذي بموجبه يجب أن يتمتع جميع المواطنين بموجبه بفرص متساوية في الحصول على الوظائف العامة⁽²⁹⁾.

وبناءً على ما تقدم استقرت أحكام المجلس الدستوري الفرنسي⁽³⁰⁾، وكذلك أحكام مجلس الدولة في فرنسا، على تطبيق مبادئ المساواة والمنافسة وتكافؤ الفرص، كمعايير أساسية في التقدم للوظائف العامة⁽³¹⁾.

وعلى هذا الأساس لا يمكن تحقيق المساواة، في حال ميزت اللجنة المسؤولة عن الاختيار من المتقدمين بينهم؛ لأسباب لا تنتمي إلى المصلحة العامة. والتمييز هو معاملة الأشخاص في مواقف مماثلة بشكل مختلف، بناءً على معيار واحد أو أكثر يحظره القانون، أو الالتزام الدولي. ويحظر ثمانية عشر معياراً من معايير التمييز: العمر، والجنس، والأصل، والحالة الاجتماعية، والتوجه الجنسي، والأخلاق، والخصائص الجينية، والانتماء الحقيقي أو المفترض لمجموعة عرقية، أو أمة، أو عرق، أو المظهر الجسدي، أو الإعاقة، أو الحالة الصحية أو الحمل، واللقب، والآراء السياسية، والمعتقدات الدينية، والأنشطة النقابية⁽³²⁾.

وتمشياً مع هذه الاعتبارات ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أن مبدأ المساواة بين المترشحين في المنافسة، والذي ينبثق في حد ذاته من المبدأ الدستوري الخاص بالمساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، يعني ضمناً أنه يجب معاملة المترشحين بشكل متماثل طوال عملية الاختيار، وكذلك يُلزم السلطة التنظيمية المسؤولة عن المنافسة بالتأكد الصارم من تطبيق مبدأ المساواة بين المترشحين حتى من دون نص⁽³³⁾.

وعليه أُلغى المجلس قرار منع خمسة مُترشحين من دخول المسابقة الوظيفية، بعد أن تبين أن السبب في حرمانهم يعود إلى ميولهم السياسية، وقرر أن الإدارة لا يمكنها تجاهل مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، المنصوص عليه في إعلان حقوق الإنسان والمواطن لعام 1789⁽³⁴⁾.

(29) L. Favoreu et al., Droit Constitutionnel, 8th edition, Dalloz, Paris, p. 866.

(30) Conseil Constitutionnel, 14 janvier 1983, déc. n°82-153 DC, Loi relative au statut général des fonctionnaires, Rec. p.35; Conseil Constitutionnel 30 août 1984, déc. N° 84-178 DC, loi portant statut du territoire de la Nouvelle-Calédonie et dépendances et notamment ses articles 12, 131 et 137, Rec. p. 69.

(31) CE 28-5- 1954- Barel, Rec. p. 308.

(32) Sandrine Botteau- Jurs de concours: pas de discrimination, décembre 2009, www.carrieres-publiques.com

(33) CE, Ass, 13 juillet 1967, Geslin, Rec, p. 316; CE, avis, 11 octobre 1990, Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, Avis n°348653.

(34) Conseil d'État, 28 mai 1954, Barel.

وفي دولة الكويت فإن عدم إدراج نص صريح بشأن آلية المنافسة في الوظيفة العامة، لا يعني عدم تمتع هذا الإجراء بالحماية الدستورية، ذلك أن هذا النظام يحمل في طياته مبادئ المساواة، وتكافؤ الفرص، والحق في التعيين، وكل تلك المبادئ تتمتع بالقيمة الدستورية.

وعلى هذا الأساس اعتبرت محكمة التمييز أن «المنافسة بين المتقدمين كوسيلة لشغل الوظائف تعد ضماناً مهماً لتطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين، والوسيلة الأكثر ملاءمة مع متطلبات العصر الحديث، وضرورات تكريس المبادئ الدستورية الخاصة بتولي الوظائف العامة، من خلال احترام مبدأ المساواة، ومبدأ الجدارة، في تولي الوظائف العامة»⁽³⁵⁾.

وعلى الرغم من أهمية المقابلة الشخصية - بوصفها معياراً لتطبيق مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، كما سبق بيانه - فإنها تعاني غياب الإطار القانوني المنظم؛ مما نتج عنه كثير من الأخطاء التي تشوب القرارات الصادرة عن لجان المقابلات، وظهور الحاجة إلى فرض ضوابط تحكم عمل المقابلة الشخصية، حتى تحقق هدفها، ولا تعد تكراراً للاختبار التحريري، أو نسخة من الاختبارات التي تتم بالمرحلة الجامعية⁽³⁶⁾.

(35) وفي هذا الحكم تقول المحكمة: «إن ما قامت به جهة الإدارة، من تعديل وتلاعب في نتائج الاختبارات التحريرية، والمقابلات الشخصية، ثم تعيين من لم يجتاز المسابقة أصلاً وحصل على نتائج متدنية، وبعد ذلك تعيين خبراء ومعاوني خبراء هندسيين وحسابيين بالإدارة العامة للخبراء من دون مسابقة...»، ويعد ما صدر عن جهة الإدارة - بهذا المعنى - منطوقاً على تفرقة تحكومية بين مواطني الدولة الراغبين في التقدم لشغل الوظائف المعلن عنها على أساس المحسوبية، على الرغم من أن المشرع الدستوري حرص دوماً على تحقيق مبدأ المساواة أمام القانون، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز بين المواطنين، وهو ما حرصت عليه أيضاً قوانين الوظيفة العامة المشار إليها في قانون الخبرة، التي نصت على أن يتم شغل وظائف إدارة الخبراء بموجب إعلان رسمي، وتُشكل لجنة محايدة تتولى إجراء المسابقة بين المتقدمين على أساس المساواة وتكافؤ الفرص.

وأكدت المحكمة أن جهة الإدارة خالفت قانون ونظام الخدمة المدنية لإخلالها بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، وانطوى تصرفها على أوجه صور التمييز المنهي عنه دستورياً لنص أمر قطعي الدلالة والثبوت على عدم التمييز بين المواطنين على أساس غير العدالة كأحد الحقوق العامة. حكم محكمة التمييز الكويتية رقم 911 لسنة 2019، في جلسة 19 سبتمبر 2019.

(36) يلاحظ أنه - فيما مضى - كان هناك اهتمام بعناصر المقابلة الشخصية، وفقاً لنشرة ديوان الموظفين في مصر، في ظل القانون القديم للخدمة المدنية... ينبغي أن تقوم بالمقابلة لجنة من ثلاثة أشخاص على الأقل، على أن يكون من بينهم أحد المختصين في ميدان المهنة المراد الاختبار لها، وآخر مختص في علم النفس والقياس العقلي، والتدريب والمران على المقابلة عامل أساسي في نجاحها، والمختبر الناجح هو الذي يستطيع أن يهيئ جو إعداد المقابلة، بما يبعث فيها جواً طبيعياً يساعد الطالب على التعبير عن نفسه بحرية وطلاقة،

نشرة ديوان الموظفين في مصر رقم 2 لسنة 1955، أشار إليها الدكتور سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 149.

وإذا كان الهدف من إجراء المقابلات الوظيفية هو اختيار الأصلاح للوظيفة الشاغرة بين المتقدمين، فإن معايير هذه الصلاحية شبه غائبة في النصوص القانونية المعنية؛ فالأمر متروك لهيئة الاختيار لتقرر - في ظل غياب الضوابط التشريعية، أو قصورها في هذا الشأن - صلاحية المترشحين. ولا شك في أن تحديد المُشرِّع ضوابط المقابلات الشخصية، يجعل هيئة الاختيار مُلزمةً باتباع تلك القواعد.

وفي ذلك ذهب المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول: «حيث إن المقرر أن التعيين في الوظائف العامة هو من الملائمات التي تترخص فيها الجهة الإدارية بمقتضى سلطتها التقديرية لاختيار أفضل العناصر، في حدود ما تراه متفقاً مع الصالح العام، إلا أن ذلك مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحية، ورهين عند المفاضلة في مجال الاختيار بين المترشحين للتعين بما يحدده من عناصر يراها الشارع لازمة لتبني أوجه الترجيح والمفاضلة فيما بينهم عند التزاحم⁽³⁷⁾.

وتعدُّ الرقابة القضائية على إجراءات المقابلة الشخصية رقابة مهمة، باعتبار أن أسلوب المقابلة الشخصية إجراء ينبغي اتباعه؛ وفقاً للضمانات القانونية التي يؤدي إغفال الإدارة لها إلى الحكم بإلغاء القرار؛ لإخلاله بضمانة جوهرية لذلك يتعين الاهتمام بالضوابط الإجرائية التي تحكم عمل اللجان التي تتولى اختيار المتقدمين.

على ضوء ما تقدم سنتناول أهم الأسس والمبادئ والضوابط القانونية التي تحكم لجنة، أو هيئة، المقابلات الشخصية، وذلك على النحو التالي.

الفرع الأول

تشكيل اللجنة وانعقادها

من أهم الضوابط التي تحكم عمل هيئة الاختيار في لجان المقابلات الشخصية مسألة التشكيل، وهي مسألة مهمة جداً، فهذه اللجنة تصدر قرارات بالغة الأهمية في حياة المتقدمين، لذلك يُفترض أن المُشرِّع يتناول هذا الموضوع بالتنظيم الفعّال، خصوصاً من حيث درجة ومستوى أعضاء اللجنة، وخبراتهم الوظيفية.

وبالإطلاع على بعض الأحكام القضائية التي تطرقت إلى المقابلات الشخصية، نجد أن ثمة قصوراً في تلك المقابلات، سببه غياب التنظيم القانوني للمقابلة الشخصية؛ فلا توجد معايير يتم تشكيل تلك اللجان على ضوءها، والملاحظ أن تشكيل هؤلاء بالقانون الكويتي يصدر بناءً على قرار الجهة المختصة، من دون ضوابط معينة بشأن لجنة

(37) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 158 لسنة 42 ق. ع، بجلسة 24 يونيو 2000.

الاختيار، على خلاف الوضع في فرنسا؛ إذ يجب أن يكون أعضاء لجنة الاختيار من درجة مساوية، على الأقل لدرجة الوظيفة المراد شغلها⁽³⁸⁾.

وبالإضافة إلى ما سبق فإن انعقاد اللجنة يجب أن يتم وفق ما جاء في قرار تشكيلها، وإلا كان انعقادها غير صحيح، على اعتبار أن تشكيلها إجراء شكلي جوهري، بقصد تحقيق ضمانات أساسية... فكل إخلال به ينطوي على عيب في الشكل⁽³⁹⁾.

كما أن انعقادها لا يكون صحيحاً إلا بدعوة جميع أعضائها، وفي ذلك تقول محكمة القضاء الإداري: «إنه، وإن كان الانعقاد قد استكمل النصاب القانوني، من حيث العدد اللازم توافره بالأقل؛ كي تكون المداولات صحيحة، إلا أنه لم يثبت حصول دعوة العضوين الآخرين لحضور الجلسة، فيكون انعقاد اللجنة على مقتضى ما تقدم قد جاء مخالفاً للقانون»⁽⁴⁰⁾.

وقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أن عدم ذكر صفة أعضاء اللجنة غير جوهري، وكذلك إغفال ما إذا كان قرارها تُتخذ بأغلبية الأصوات من عدمه؛ لأنه لا يعتبر إجراءً جوهرياً مادامت الأوراق كان فيها ما يُستخلص منه ذلك⁽⁴¹⁾.

على أنه في بعض الأحيان، إذا لم تستطع هيئة الاختيار - من حيث المبدأ - ممارسة وظائفها بشكل صحيح في غياب أحد أعضائها، فإن الحاجة إلى ضمان استمرارية الخدمة العامة قد تؤدي إلى التخفيف من صرامة هذا المبدأ، إذا اتضح أنه من المستحيل ضمان عمل تلك اللجنة⁽⁴²⁾.

وقد صدر، في فرنسا، الأمر رقم 1694 لسنة 2020، والمرسوم رقم 1695 لسنة 2020، المؤرخ في 24 ديسمبر 2020، والمعدل بالمرسوم رقم 139/2021، والمرسوم رقم 140 لسنة 2021 المؤرخ في 11 فبراير 2021، بمواصلة سير المقابلات الوظيفية، خلال الأزمة الصحية الناجمة عن وباء كورونا (كوفيد 19)، على أن يتم إجراؤها عن طريق التداول بالفيديو، أو حتى المؤتمرات الصوتية، مع ضمانات مناسبة لضمان المساواة في معاملة المترشحين ومكافحة الغش⁽⁴³⁾.

(38) Arrêt du 16 octobre 1975, Deboeck / Commission (90-74, Rec._p._01123)

(39) انظر: المستشار حمدي ياسين عكاشة، موسوعة القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، ج1، د.ن، القاهرة، 2001، ص532.

(40) حكم محكمة القضاء الإداري، الدعوى رقم 1/165، المجموعة، جلسة 5 مايو 1948، س2، ص659.

(41) C.E.15-10-1954.de france.Rec.p.536

(42) Arrêt du 14 juin 1977, Costacurta / Commission (73-76, Rec._p._01163)

(43) الموقع الإلكتروني، الوظيفة العامة في فرنسا: <https://www.fonction-publique.gouv>

الفرع الثاني

آلية المداولات والتصويت ووضع العلامات

الأصل أن تصدر اللجنة قراراتها والحكم على المتقدمين بعد إجراء المقابلات الشخصية معهم، وبعد معاملتهم معاملة متساوية في شروط ومحتوى الاختبارات الشفوية، بالمداولة بين أعضائها.

ووفقاً للقواعد العامة تكون المداولات سرية، لضمان استقلالية مجالس الاختيار وموضوعية عملها، والنأي بها عن أي تدخلات خارجية، سواء من الجهة الإدارية، أو من المترشحين المهتمين، أو من أطراف ثالثة؛ لذلك فإن احترام هذه السرية يتعارض مع المواقف التي يتخذها بعض أعضاء الهيئة، بالكشف عن جميع العناصر المتعلقة بالتقييمات الشخصية، أو المقارنة المتعلقة بالمترشحين⁽⁴⁴⁾.

وبعد انتهاء اللجنة من مداولاتها تعد قائمة بالمُرشحين المقبولين، وفق الجدارة، ووفق المرسوم رقم 1229 / 85، المؤرخ في 20 نوفمبر 1985، كما يمكن وضع قائمة تكميلية للتعامل مع الانسحابات المحتملة، أو الإجازات غير المتوقعة في الهيئات المعنية بالمسابقة المنظمة. ويمنح المرسوم الصادر في 18 يونيو 2003 الحق في وضع قائمة إضافية، وفق الجدارة لجميع مسابقات التوظيف في الخدمة المدنية للدولة.

الفرع الثالث

الأثر المترتب على المقابلة الشخصية

ثمة آثار معينة تترتب على اختبار المقابلة الشخصية، سنتناولها على النحو التالي:

أولاً: اجتياز المقابلة

لا يترتب على اجتياز المقابلة الشخصية - في كل الحالات - أن ينشأ مركز قانوني بالتعيين، بل تظل للجهة الإدارية سلطة تقديرية في من يشغل هذه الوظائف، من المتقدمين، كما أن لها - من ناحية المبدأ - أن تُعدل عن اختيار من يشغل كل هذه الوظائف أو بعضها⁽⁴⁵⁾. وينبغي ذلك على أن مجرد استيفاء الشروط المقررة، وتوافر أسباب الصلاحية للتعيين في الوظيفة العامة لا يكفي بمفرده لاعتبار المترشح معيناً في الوظيفة المذكورة من تلقاء ذاته؛ ما دام هذا الحق لا ينشأ إلا بالقرار الإداري الفردي الذي يصدر بتعيينه فيها. ومادام هذا التعيين يخضع - من ناحية الإدارة

(44) Arrêt du 28 février 1980, Bonu / Conseil (89/ 79, Rec._p_00553

(45) محمد الدماصي، التعيين في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص398.

- لقيود فلا بد من مراعاتها، وأخصها ضرورة وجود درجات خالية في الميزانية تسمح بهذا التعيين⁽⁴⁶⁾.

وعلى هذا الأساس، لا تثريب على الإدارة التي رشحت الموظف إن هي سحبت هذا الترشيح، أو عدلت عن التعيين؛ إذ لا يخرج قرار الترشيح عن كونه إجراءً تحضيرياً يسبق القرار الإداري بالتعيين، ومن المقرر أن الأعمال التحضيرية التي تسبق القرار لا تعتبر قرارات إدارية نهائية، ولا تُنتج بذاتها أي أثر قانوني⁽⁴⁷⁾.

على أن تلك السلطة مشروطة - في رأينا - بمقتضيات المصلحة العامة فقط، وليس رهينة أي مبررات واهية قد تراها الجهة الإدارية، وإلا فما قيمة المقابلة الشخصية وإجراءاتها المتعددة، بما تشكله من مشقة للمتقدمين ولجان الحكم، إذا كانت نتائجها لا تسفر عن شيء؟! وسنناقش مدى اعتبار امتناع الجهة الإدارية عن استكمال قرار التعيين قراراً سلبياً في المبحث القادم، عند تطرقنا إلى الرقابة القضائية، بوصفها أحد الضمانات القانونية في هذا الصدد.

على أنه، ولئن رأت الإدارة عدم تعيين من اجتازوا المقابلة الشخصية بنجاح، أو استقرت على تعيينهم جميعاً، أو قصر التعيين على بعضهم دون الآخر، على الرغم من وجود درجات شاغرة في ميزانيتها، فإنه يجب عليها - متى استخدمت سلطتها التقديرية في هذا الشأن - الالتزام بأسبقية درجات النجاح في المقابلة الشخصية، سواء تم التعيين دفعة واحدة، أو على دفعات؛ بحيث لا يسبق المتأخر المتقدم في النجاح⁽⁴⁸⁾.

ولا شك في أن الالتزام بترتيب المتقدمين - وفق درجاتهم التي حصلوا عليها في المقابلة - هو من صميم العدالة والمساواة، والقول بخلاف ذلك من شأنه الإخلال بالأسس التي يقوم عليها نظام المسابقة، وهي المساواة وتكافؤ الفرص.

وغني عن البيان القول بأن التزام الجهة الإدارية بهذا الشأن مرتبط بتوافر الشروط الأخرى، مثل: الشروط العامة للتوظيف، والصلاحيات الأدبية، وتوافر شرط اللياقة الصحية... وغيرها من الشروط الأخرى⁽⁴⁹⁾، المنصوص عليها في المادة الأولى

(46) مجلس الدولة، المكتب الفني، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة الرابعة، ع 1، من أول أكتوبر سنة 1958 إلى آخر يناير سنة 1959، ص 466.

(47) محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري العربي، د.ن، مج 2، 1963، ص 1046.

(48) حكم محكمة القضاء الإداري رقم 1205، جلسة 16 يونيو 1960، السنة 14، ص 359، مشار إليه لدى: محمد الدماصي، مرجع سابق، ص 402.

(49) على الرغم من أهمية الصلاحية الجسمانية فإن هناك قدرًا من الاستثناءات، في هذا الجانب، تملئها حاجة المرفق العام إلى بعض الموظفين الذين قد يتميزون بالكفاءة العالية، على الرغم من معاناتهم من بعض الاختلالات الصحية اليسيرة، أو هؤلاء الذين يعانون ظروفًا معينة. على أن هذا الاستثناء يجب ألا يؤدي إلى الإضرار والإساءة لبقية الموظفين، كمن يحمل مرضًا معديًا، وذلك بعد أخذ رأي الجهات

من نظام الخدمة المدنية الكويتي، الصادر في عام 1979، فإذا لم يتوافر أحد تلك الشروط في المترشح يُستبعد من قائمة المترشحين.

ثانياً: الإخفاق في المقابلة

تضع لجنة المقابلة الشخصية قائمة بالأشخاص الذين اجتازوا المقابلة الشخصية، بعدد الوظائف الشاغرة والمطلوبة بعد انتهاء المقابلة، ولكن بالنسبة إلى الأشخاص الآخرين؛ ممن لم يوفقوا في اجتياز المقابلة فإنه يتعين - في رأي الباحث - إخطارهم بمبررات عدم اجتياز المقابلة، أو نقاط الضعف؛ حتى يتمكنوا من تلافيها مستقبلاً. والملاحظ أن لجنة المقابلات، في بعض الأحيان، لا تكلف نفسها وضع تقدير، أو علامة، للمُتقدِّم الذي يخفق في المقابلة، بل كل ما تفعله هو وضع علامة (×) على الشخص غير المقبول، من دون تحديد الأسباب التي على ضوءها تم اتخاذ هذا القرار.

وفي ذلك يقول البعض إن علامة «إكس» ليست قاطعة في دلالتها، فيمكن مطالعتها قرين من أخفق في المقابلة، وكذلك أمام من تغيَّب عنها، ولا يعقل أو يُقبل أن تكون الحقوق - خاصة الدستورية - تحت رحمة علامات تفتقر إلى الدقة التامة والكاملة، لذلك يجب أن يكون للنجاح درجة لا علامة تتسم بالعمومية، ولا تعطي مؤشراً إلى إجراء الاختبار بجدية⁽⁵⁰⁾. والملاحظ أيضاً أنه - في حالات كثيرة - تأتي درجة الراسب في المقابلة الشخصية مجملة، بحيث لا تكشف - على وجه الدقة - عن مستوى الشخص المُتقدِّم إلى لجنة الاختيار، وهذا الأمر يعد قصوراً من قبل أعضاء لجنة الاختبار.

وتأسيساً على ذلك تقول محكمة التمييز: «وإذ جاءت درجة المقابلة الشخصية التي حصلت عليها المطعون ضدها مجملة، فضلاً على خلو الأوراق من بيان عناصر ومفردات الدرجة التي قررتها اللجنة المذكورة لشخص المطعون ضدها، بما يجعلها في منأى عن رقابة المحكمة، الأمر الذي لا مناص معه من التسليم بأن تلك الدرجة لا تعدو أن تكون محض نتيجة منتزعة من غير أصول تنتجها مادياً وقانونياً»⁽⁵¹⁾.

ثالثاً: الاستبعاد من المقابلة

من أخطر الأمور التي تتم في المقابلات الشخصية استبعاد بعض المترشحين من دخول المقابلة الشخصية، وهذا الاستبعاد يجب أن يتم لأسباب قانونية، وليس

الطبية المختصة.

(50) فتحي فكري، اتجاهات المحكمة الإدارية العليا في التعيين بالوظائف القضائية (مجلس الدولة، وهيئة قضايا الدولة، والنيابة الإدارية)، دراسة تحليلية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016.

(51) حكم محكمة التمييز، الدائرة الإدارية الثالثة، بجلسة 22 ديسمبر 2021، حكم غير منشور.

لأسباب لا تمت إلى المصلحة العامة بصلة، أو بناء على التحيز أو عدم المساواة، حتى لو كان ذلك بطريقة غير مباشرة. وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا: «من ثم لا يجوز للجنة استبعاده إلا إذا كانت هناك أسباب أخرى غير الكفاءة العلمية، تنال من جدارته الاجتماعية أو الشخصية، مثل: تحريات الأمن، أو عدم اللياقة الصحية، أو عدم صلاحيته من حيث المظهر العام والشخصية لشغل هذا المنصب الرفيع، ويتعين أن تكون هذه الأسباب ظاهرة وثابتة ثبوتاً يقينياً بمحضر اللجنة؛ ليكون ذلك سبباً قانونياً لعدم أهليته لشغل الوظيفة⁽⁵²⁾».

ولا يجوز - كما يرى الباحث - استبعاد شخص من دخول المقابلة، بحجة أنه دخلها في السابق ولم ينجح، ما دام لا يوجد نص قانوني صريح في هذا الشأن، لأنه من الممكن أن يكون هذا الشخص قد أعد نفسه جيداً للمقابلة، مرة أخرى، وتلافى الأخطاء التي أدت إلى عدم اجتيازه لها في المرة الأولى بنجاح.

وتجدر الإشارة إلى أن حرمان المترشح من دخول المنافسة يمكن أن يؤدي إلى مسؤولية الإدارة، مع الأخذ في الاعتبار جسامة الخطأ المنسوب إليها، وكذلك حجم الضرر الذي لحق بالمتسابق من جراء استبعاده غير القانوني من التنافس مع بقية زملائه المترشحين، والضرر في هذه الحالة يكون في الغالب ضرراً معنوياً، مثل: التأثير على سمعة المترشح⁽⁵³⁾.

لكن من الممكن أن يؤدي إلى التعويض المادي عن الحرمان من فرصة جديّة للنجاح في المنافسة، على أن التعويض - في مثل هذه الحالة - لا يشمل التعويض عن فقدان الرواتب، وحقوق التقاعد المتعلقة بالوظيفة التي مُنِع المترشح من التسجيل فيها⁽⁵⁴⁾.

المطلب الثالث

اتجاهات الحد من دور المقابلة الشخصية

على الرغم من أهمية المقابلة الشخصية، كما سلف بيانه، فإنها تعرضت لنقد شديد؛ حيث يرى البعض أنها أصبحت مجرد أداة لمنع المستحقين من الوصول إلى الوظائف المطلوبة، حيث دائماً ما يتم التذرع بها لتبرير عدم النجاح في الوصول إلى الوظيفة الشاغرة⁽⁵⁵⁾.

(52) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 7575 لسنة 48 ق. ع، جلسة 4 مارس 2007.

(53) CAA Nancy, 25 sept. 2008, n° 07NC00575 : AJFP 2009, p. 16.

(54) Cour administrative d'appel de Paris, 4e chambre, du 9 mars 2000, 99PA00852, inédit au recueil Lebon

(55) جورج سعد، تعليق على حكم مميّز صادر عن الدائرة الإدارية الكويتية رقم 1017/546 إداري/5، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع 3، ج 2، أكتوبر 2018، ص 24.

وأمام هذه الانتقادات المستمرة والمتكررة لنظام المقابلة الشخصية، اقترح البعض تخفيض نسبة المقابلة الشخصية من إجمالي معايير التعيين⁽⁵⁶⁾، بينما اقترح البعض الآخر إلغائها بشكل كامل في بعض الوظائف⁽⁵⁷⁾. والحقيقة أن ثمة أسباباً كثيرة تدعو إلى هذا النهج المتقدّم، كشفت عنها الأحكام القضائية، أو اللجان التشريعية التي شكّلت لمعالجة الخلل الذي يعتور المسابقات الوظيفية.

فقد كشفت لجنة التحقيق التي شكلها البرلمان الكويتي، في عام 2019، استناداً إلى المادة (114) من الدستور، والمادة (147) من اللائحة الداخلية لمجلس الأمة، بشأن التجاوزات التي تحدث خلال المقابلات الوظيفية، وكذلك العديد من الأخطاء التي سادت المقابلات. ومن أول تلك الأمور أن مدة المقابلة الشخصية استغرقت بالنسبة لبعض المتقدّمين خمس دقائق فقط⁽⁵⁸⁾.

ومن العيوب التي تعترى المقابلات الشخصية أيضاً، والتي كشفت عنها بعض الأحكام القضائية، أن الأسئلة التي تُعطى للشخص المتقدّم تكون - في الغالب - منبته الصلة بالوظيفة المتقدّم إليها، وتنحرف عن مجرد كشف أهليته ودوافعه لممارسة الوظيفة التي تقدم لها، وقد تؤدي إلى الإساءة إلى الشخص المتقدّم⁽⁵⁹⁾.

وبناءً على هذه الاعتبارات ألغى مجلس الدولة الفرنسي أحد القرارات الإدارية؛ بعد أن تبين أن اللجنة طرحت - في المقابلة الشخصية - على هذا المترشّح المغربي المولد أسئلة تتضمن دينه وأصوله وزوجته، ثم قيّمته بدرجة 20/4، واعتبرته غير مؤهل للوظيفة. وقد أسس المجلس قضاءه على أساس أن الأسئلة المطروحة على المترشّح بعيدة عن المعايير

(56) أعلن أحد النواب بالبرلمان الكويتي أنه تقدم باقتراح بقانون بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979، في شأن الخدمة المدنية، لتحديد نسبة 15 في المائة، سقفاً أعلى للمقابلات الشخصية في التعيينات والترقيات بالجهات الحكومية. ونص الاقتراح على ما يلي:

مادة أولى: يضاف بند جديد برقم 15 إلى المادة (5) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979، المشار إليه، نصها التالي: اعتماد معايير وقواعد وإجراءات التعيين للوظائف التي يلزم لشغلها اجتياز اختبار، مع مراعاة ألا تتعدى المعايير التقديرية 15% من إجمالي معايير التعيين في الجهة الحكومية، وتُنشر هذه المعايير والقواعد في الجريدة الرسمية. جريدة الأنباء الكويتية، عدد الثلاثاء 19 يناير 2021.

(57) ويقول مقدم الاقتراح إن ذلك بسبب تغلغل الحسوبيات إلى جميع مؤسسات الدولة، بحيث أصبحت المقابلات الشخصية وسيلة للتلاعب في مجمل الدرجات للمتقدمين، وباتت كثير من الوظائف ترفع نسبة المقابلة الشخصية لتتجاوز النسبة العلمية أو نسبة الاختبارات؛ ليتم استبعاد المستحقين بخفض درجات المقابلات الشخصية ومنحها لغير المستحق.

(58) جريدة الأنباء الكويتية، العدد الصادر بتاريخ 19 أبريل 2019.

(59) G. Calvès, Le contrôle juridictionnel des questions posées lors de l'épreuve d'entretien, AJDA, 2009.

التي تسمح بتقييم أهلية المترشح، وأنه اتضح من المستندات الموجودة في الملف أنه - خلال مقابلة التقييم التي كانت واحدة من اختبارات القبول التي خضع لها - طرحت عليه اللجنة عدة أسئلة تتعلق بأصله، وممارساته الطائفية أيضاً، وزوجته، ومع ذلك، فإن هذه الأسئلة - التي لم تجادل الإدارة في جدية طرحها - تكشف عن فشل في الاعتراف بمبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة⁽⁶⁰⁾.

والحقيقة أن الانتقادات الموجهة إلى نظام المقابلة الشخصية تستهدف - في الأساس - كيفية تطبيق المقابلة، ولا تستهدف المقابلة في حد ذاتها؛ فمتى أتبعنا الأساليب الموضوعية في المفاضلة بين المتقدمين، فإن ذلك الأمر يصب في خاتمة المصلحة العامة. ولكن بعد أن تبين بجلاء أنه من الصعب ضبط التدخلات التي تتم في لجان المقابلات الشخصية؛ فقد أصبحت هناك محاولات عديدة للحد من دور المقابلة الشخصية في التعيين، ومن أبرز تلك المحاولات ما يلي:

الفرع الأول

الاكتفاء بالامتحانات التحريرية للمتقدمين

يعتبر الامتحان الكتابي هو الأصل في امتحانات التقدم للوظيفة العامة؛ نظراً إلى أنه يكشف عن مستوى المتقدم للوظيفة العامة، ولا تشوبه - من ناحية أخرى - بعض الشوائب التي تطغى على المقابلات الشخصية، مثل: المجاملة والمحسوبية، وهما من أمراض وآفات الاختيار للوظيفة العامة، والتي تملك سلطة تقديرية واسعة، بينما يجب أن يكون هناك قيد على السلطة التقديرية الواسعة⁽⁶¹⁾.

على أن كل ذلك مشروط بأن يتم في صورة موضوعية، غرضها الكشف عن قدرات المتقدمين؛ لذلك يجب أن يوضع الامتحان من قبل لجنة محايدة، وأن يُراعى في وضعه الأمور التي تخص الوظيفة، وكشف صلاحية المتقدم إليها. وعلى الرغم من أهمية الاختبارات التحريرية، فإنها تعرضت لانتقادات واسعة أيضاً؛ لأنها - في غالب الأمر - عبارة عن اختبارات مدرسية قد لا تكشف عن أصلح المتقدم للوظيفة العامة؛ لأن الوظائف العامة تحتاج إلى صفات شخصية لا يمكن للامتحان الكشف عنها، مثل: حسن التصرف.

(60) CE, 10 avril 2009, MEH, req. 311888

(61) Sébastien Hourson, Quand le principe d'égalité limite l'exercice du pouvoir discrétionnaire: le précédent administratif, RFDA, Dalloz, 2013, p. 743

ومع الأسف أنه - على الرغم من أهمية الاختبار التحريري في الكشف عن صلاحية المُتقدِّم - يتم أحياناً وضع نسبة بسيطة عليه في مفردات الاختيار، كأن تكون هذه النسبة 10% من الدرجة الكلية للاختيار، وعليه ستتلاشى تلك الضمانة وتخفي الغاية من استهدافها، وغالباً يكون الهدف من وضع هذه النسبة البسيطة للامتحان التحريري هو توسيع دائرة الاختيار أمام اللجنة المختصة بالاختيار في المقابلة الشخصية⁽⁶²⁾.

وهنا يطرح التساؤل عن السلطة التقديرية، بشأن الدرجة المطلوبة لاجتياز الامتحان، ومدى جواز تعديل هذه الدرجة من قبل لجنة الاختيار. وللإجابة عن هذا السؤال يجب أن نعرف أن تحديد الدرجة المطلوبة هو من إطلاقات الجهة الإدارية، فهي تستقل بهذا الموضوع، مادام قرارها يخلو من عيب الانحراف باستعمال السلطة، وفق ما استقرت عليه أحكام القضاء الإداري.

وتأسيساً على ذلك ذهبت محكمة التمييز إلى إبطال حكم محكمة الاستئناف، والتي أقامت قضاءها بإلغاء القرار المطعون فيه على أساس أن المطعون ضده لم يحصل على درجة النجاح في الاختبارات التحريرية، وهي 50%، وقالت المحكمة إن هذا الحكم يمثل افتتاً على سلطة جهة الإدارة في وضع الدرجات المقررة للنجاح، وفقاً لما تقررها اللجنة المشكّلة لهذا الغرض، كما أن للجهة الإدارية - بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن - أن تجعلها أقل من 50%، الأمر الذي يكون معه الحكم المطعون فيه، حينما قضى بإلغاء القرار المطعون فيه قد تدخل في تقديرات الجهة الإدارية وملاءمتها، وأحل نفسه محلها بالمخالفة للقانون⁽⁶³⁾.

ويبدو أن هذا المعيار الذي ذهبت إليه المحكمة يكون قبل أداء الاختبار وليس بعده؛ لأنه بعد أداء الاختبار من الممكن تخفيض درجة النجاح لأسباب غير موضوعية.

وفي ذلك ذهبت الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية إلى أنه: «ما من ريب في أن الجهة الإدارية تتمتع - ابتداءً - بسلطة تقديرية واسعة في وضع الحد الأدنى للنجاح في

(62) تبين للجنة التحقيق البرلمانية المذكورة، بعد فحص الامتحانات التحريرية التي تمت مع المتقدمين، أن نتيجة الاختبار التحريري ليس لها أي قيمة في معايير المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة، وأنها كانت مجرد اجتياز لدخول المقابلة الشخصية فقط؛ مما أدى إلى إهدار الجهد المبذول، وذلك بمساواة صاحب الدرجة العليا بصاحب الدرجة المتدنية. كما تبين ظهور اسم المتقدم ورقمه المدني على ورقة الإجابة أمام المصحح، الأمر الذي يعد مخالفاً للأسلوب المتبع في نظام الاختبارات، وهو السرية، من خلال عدم ظهور بيانات المتقدم على ورقة الإجابة، كما لم تتبع الإدارة الأساليب الحديثة في التصحيح، مثل التصحيح الآلي. جريدة الأنباء، العدد الصادر في 9 يونيو 2019.

(63) حكم محكمة التمييز في 16 مايو 2017، الدائرة الإدارية الثالثة، في الطعن رقم 1418/1414 لسنة 2015، حكم غير منشور.

الاختبار التحريري، لكن ذلك لا يفلتها من الرقابة القضائية؛ إذا ما امتدت يدها بالتعديل بعد انتهاء المتقدمين للاختبار من أدائه؛ لئلا يكون ذلك سبباً لفتح أبواب تفوح منها رائحة المحسوبية السياسية، أو الاجتماعية الكريهة⁽⁶⁴⁾.

على أنه يجب أن نعرف أن الإدارة ربما قد تكون لديها أسباب معقولة لتخفيض هذه الدرجة، كأن تكون اكتشفت أن الامتحان تعجيزي، أو لا يتناسب مع مستوى المتقدمين، أو تكون هناك أخطاء في الامتحان، ولكن هذه الأسباب يجب أن يكون الهدف منها هو المصلحة العامة، وتطبيق مبدأ المساواة بين الجميع، من دون أن يكون الغرض من ذلك هو المحاباة والاعتبارات الشخصية.

الفرع الثاني

الحدُّ من نسبة المقابلة الشخصية

جرى العمل لدى لجان التعيين أن النسبة الأكبر من درجات القبول تكون للمقابلة الشخصية، على حساب المعايير الأخرى، مثل التفوق العلمي، أو التفوق في الامتحان التحريري، وهو وضع خطأ ومُنْتَقَد. وقد أوضح رئيس لجنة التحقيق البرلمانية، سالفه الذكر، أن اللجنة ناقشت معايير القبول في إحدى الوظائف، وتبين أن المقابلة الشخصية تستحوذ على 80% من معايير القبول، وأن نسبة 20% المتبقية تمثل التقدير الدراسي وفقاً للشهادة الجامعية، أما النجاح في الاختبار التحريري فلا يدخل ضمن معايير التقييم، بل يُعدُّ شرطاً للدخول إلى المقابلة الشخصية⁽⁶⁵⁾.

(64) واستطردت المحكمة: «إذ يتعيَّن على الجهة الإدارية مراعاة توافر الشروط العامة التي وضعتها لجميع المرشحين قبل أن يتقدم أي منهم لحضور المقابلة الشخصية التي تجريها لجان الاختيار». واستطردت المحكمة: «فإذا ما سمحت بحضورها لعدد من المرشحين، برغم تدني مستواهم العلمي، وفقدانهم القدرة على التحصيل، فإن القرارات الصادرة بالتعيين لا تكون مشوبة بعيب في التقدير، بل بعيب مخالفة القانون؛ لعدم تنقية قوائم المرشحين، واستبعاد من لا تتوافر فيه الاشتراطات التي أفصحت الجهة الإدارية عنها». واستدركت المحكمة قائلة: «أما وأنها لم تفعل فلا منطوق - من بعد ذلك - يلزم المحكمة بالوقوف مكتوفة الأيدي، من دون أن تبسط رقابتها على القرارات المطعون فيها، وأن ترد الجهة الإدارية بشأنها إلى جادة الصواب، وإلا سابت زماناً رادفت فيه المواءمة عدم المشروعية، وأليس فيه الانحراف بالسلطة رداءة السلطة التقديرية، تاركة جهد المدعي وأقرانه من ظاهري التمييز العلمي ليذهب سدى أدراج الرياح».

حكم المحكمة منشور في جريدة القيس بتاريخ 26 يناير 2021 <https://alqabas.com/article/5833764>

(65) لمزيد من التفاصيل عن هذا الموضوع، انظر: مداخلات كل من فواز الجدعي، وعبدالله الرميضي، وخالد العنزي، وحسين العبدالله، في الحلقة النقاشية «اتجاهات القضاء الكويتي في الرقابة على قرارات التعيين في الوظائف العامة»، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ندوة تم بثها على موقع يوتيوب في الإنترنت، تاريخ البث: 3 فبراير 2021.

https://www.youtube.com/watch?v=FF5kRnmKPX4&t=2385s&ab_channel=KuwaitUniversityE-LearningCenter.

وبناءً على ذلك أوصت اللجنة بالألا تزيد نسبة اجتياز المقابلة الشخصية، كشرط للتعين، على 20% من الدرجة المطلوبة للتعين، وأن تكون نسبة الـ 80% المتبقية موزعة على أساس الكفاءة، والمؤهل الدراسي، والتقدير العلمي، والاختبارات التحريرية. وقد أكدت محكمة الاستئناف الكويتية أن اللجنة المختصة بالتعيين، تكون بما أقدمت عليه، قد أهدرت كل قيمة للتفوق العلمي، والكفاءة، بفعل المقابلة الشخصية التي لم يكن ينبغي أن تُقدَّر بهذه النسبة العالية 40%؛ ما يجعل القرارات الصادرة بنتيجة هذه المقابلة مشوبة بعدم المشروعية⁽⁶⁶⁾.

ومع ترحيبنا باتجاه القضاء الإداري إلى مد هذه الرقابة من المشروعية إلى الملاءمة، فإن هذا الاتجاه - في رأينا - قد لا ينسجم مع بعض اتجاهات القضاء الإداري في الكويت، أو في فرنسا، أو مصر، في الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة، على اعتبار أن تحديد الدرجة المقررة للمقابلة الشخصية هي من إطلاقات السلطة الإدارية ما لم يكن هناك انحراف بالسلطة.

ومن الصعب القول بأن هناك انحرافاً بالسلطة، لمجرد أن السلطة الإدارية قد رفعت درجة المقابلة الشخصية؛ ذلك أن عيب الانحراف باستعمال السلطة يدخل في النوايا، وإثباته أمر صعب للغاية في المقابلات الشخصية. وسنناقش هذه الرقابة في محلها من البحث؛ عندما نتناول الرقابة القضائية على المقابلات الشخصية.

الفرع الثالث

ترتيب المترشحين على أساس الكفاءة في الشهادة العلمية

يرى البعض أنه في ظل الأخطاء التي تتم في اختيار المتقدمين في المقابلات الشخصية، يجب أن يكون المعيار الأهم والأكبر للمعدل الدراسي والدرجات بحسبانها مقاييس موضوعية، بدلاً من المقابلة الشخصية التي تعتمد كثيراً على عناصر غير دقيقة، وغير واضحة الأبعاد⁽⁶⁷⁾. وعلى الرغم من وجهة الرأي السابق فإن التفوق العلمي لا يكفي - في حد ذاته - معياراً وحيداً للتعين في الوظيفة الشاغرة؛ فالأمر لا يتوقف فقط على درجة المؤهلات العلمية، بل هناك عوامل أخرى قد يفتقر المتقدم إلى الحد الأدنى منها، مثل: الصفات الشخصية.

وعلى هذا الأساس ذهبت محكمة التمييز إلى أنه لا وجه للقول بأن ترك المطعون ضدها، وتعيين غيرها، ينطوي - في حد ذاته - على إساءة استعمال السلطة، على اعتبار أنه قد استُجمعت في شأنها شروط شغل الوظيفة، وأن كفاءتها تؤهلها للتعين؛ ذلك

(66) حكم صادر عن الدائرة الإدارية في الدعوى رقم 1017/546 إداري، 5 - جلسة 11 ديسمبر 2017.

(67) إبراهيم الحمود، مقال في جريدة الأنباء، العدد الصادر يوم الثلاثاء 29 يونيو 2021.

أن الكفاءة هي أحد العناصر التي تقدرها الإدارة عند التعيين، ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلبه في من يصلح للوظيفة العامة من معايير وأوضاع⁽⁶⁸⁾.

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه «ليس للحاصل على تقدير أعلى أن يحتج بتعيين من هم أقل منه تقديراً؛ إذا ثبت أن تخطيه في التعيين يرجع إلى عدم أهليته بقرار من لجنة المقابلة. كما أنه ليس للحاصل على التقدير ذاته أن يحتج بتعيين من هم أقل منه في مجموع الدرجات في التقدير ذاته، ومتى اتحد في التقدير فإن سلطة لجنة المقابلة - في الاختيار - تكون سلطة تقديرية؛ لاختيار أفضل العناصر التي تتولى الوظيفة القضائية، وتكون الكفاية العلمية ليست هي المعيار الوحيد للمفاضلة بين المترشحين لشغل هذه الوظيفة، بل يتعين أن تتوافر عناصر ومعايير أخرى تتعلق بالأهلية والقدرة على تولي المنصب؛ هذه المعايير هي مما تختص بتحديد لجنة المقابلة وحدها، وتعمل بمقتضاها عند المقابلة الشخصية. ولا ينبغي التطرق إلى المفاضلة بين المترشحين في درجات التخرج إلا بين من اجتاز منهم المقابلة الشخصية بنجاح... إذ إن المركز القانوني لمن لم يجتاز المقابلة لا يتساوى مع من اجتازها⁽⁶⁹⁾.

وقضت المحكمة أيضاً بأنه لا وجه للقول بأن مجرد ترك المدعية، وتعيين من يليها في ترتيب النجاح في المسابقة، ينطوي في ذاته على إساءة استعمال السلطة، على اعتبار أن هذا التفوق يؤهلها لزاماً للتعيين، وفقاً للقواعد التنظيمية العامة، لأنه لا وجه لذلك، وأن درجة الكفاية هي إحدى النواحي التي تقدرها الإدارة عند التعيين ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلبه فيمن يصلح للوظيفة العامة من شروط وأوضاع؛ فإلى جانب هذه الناحية تستلزم الإدارة نواحي أخرى، مثل: الحالة الاجتماعية، والجنس، وظروف البيئة، مما تستدعيها أحكام العرف والتقاليد⁽⁷⁰⁾.

على أنه، وإن كانت درجة المؤهل لا تكفي وحدها للتعيين، كما سبق بيانه، لكن يجب أن تؤخذ به في الاعتبار بنسبة كبيرة؛ فالبعض يقضي سنوات طويلة في الدراسة والاجتهاد ليظفر بالمعدلات العالية، والبعض يغادر الوطن للدراسة في أرقى الجامعات، من أجل التحصيل العلمي النافع، كل ذلك يجب ألا يذهب أدراج الرياح.

وفي ذلك تقول الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية، بدولة الكويت، في أحد أحكامها الحديثة «إنه لا يُستساغ عقلاً ومنطقاً القول بتفوق المعينين على المدعي في المقابلة الشخصية، وهو المتفوق عليهم علمياً في مرحلة الدراسة الجامعية التي تستغرق مدة طويلة، يمكن من خلالها الكشف عن حقيقة مستوى المتقدم لشغل الوظيفة، بحكم تعدد وتنوع المواد

(68) الطعن 1414 لسنة 2015 إداري 3، حكم غير منشور.

(69) حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة 24 يناير سنة 2015، الطعن رقم 4075 لسنة 53، ق.ع.

(70) حكم المحكمة الإدارية العليا في 28 فبراير 1965، الطعن رقم 898 لسنة 7 قضائية.

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 يعد انعكاساً حقيقياً وصريحاً لقياس الكفاءة العلمية، على عكس المقابلة الشخصية التي لا تستغرق سوى بضع دقائق، لا تكشف - بأي حال من الأحوال - عن المستوى العلمي والعقلي الحقيقي للمتقدم⁽⁷¹⁾.

وفي رأي الباحث فإن ما ذهب إليه المحكمة لا يمكن تطبيقه إذا كانت المقابلة حقيقية، على خلاف ما حصل في الحكم السابق؛ لأن مفردات التعيين تتوزع على عدة عناصر، ولا تتوقف فقط على التفوق في المؤهل العلمي. ولكن قد يبدو أنه تبيّن للمحكمة أن المقابلة كانت شكلية، وعبارة عن مجرد دقائق معدودة، وبالتالي كان توجه المحكمة أن تلك الدقائق المحدودة لا تكفي لتكون معياراً بديلاً عن الدراسة الجامعية.

الفرع الرابع

مبدأ القرعة

يعد مبدأ القرعة من الأساليب التي يمكن اللجوء إليها للتعين في بعض الوظائف، بديلاً عن المقابلة الشخصية، على أساس أن القرعة تحقق مبدأ المساواة والشفافية بين المتقدمين⁽⁷²⁾، وتقضي على الوساطة والمحسوبية في التعيينات، على أن تتم القرعة بعد التأكد من توافر كل شروط التعيين في المتقدمين. ويرى البعض أن القرعة حالياً هي الأسلوب الأفضل لإغلاق باب المحاباة، بشرط أن تكون القرعة بعد فحص المتقدمين، والتأكد من توافر شروط التعيين بهم، ومن ثم اعتماد أسلوب القرعة للاختيار بين من تتوافر فيهم الشروط، بعد إخضاع المتقدمين لشغل أي وظيفة للاختبارات اللازمة، مثل الفحص الطبي إذا تتطلب الأمر، أو غيره من الاختبارات، وفق حاجة العمل، وبعد تصفية المتقدمين، واختيار المؤهلين فقط، تكون القرعة هي المرحلة الأخيرة للاختيار من بين هؤلاء المؤهلين⁽⁷³⁾.

(71) حكم الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية، سبقت الإشارة إليه.

(72) لم يعد الأمر مقصوراً على التعيين في الوظائف العامة؛ فقد اقترح مشروع المبادرة الشعبية في سويسرا أن يكون تعيين أعضاء الغرفة السفلى للبرلمان بالقرعة، ولمدة أربع سنوات، على أساس أن القرعة تضع جميع المواطنين على قدم المساواة، وتهيئ للجميع الفرصة ليصبحوا يوماً ما نواباً في مجلس النواب، يتم إجراء القرعة بين جميع المواطنين المرشحين في السجل الانتخابي وفقاً للمناطق أو للكنوتونات، ويحق لكل من أفرزته القرعة أن يعتذر عن تسلم المنصب. أما إذا وافق فیتعين عليه أن يخضع للتأهيل والتدريب لمدة سنة، ويحصل على مرتبه كأى نائب برلماني، ووفق نفس شروط العمل والتعويضات التي ينص عليها النظام الانتخابي الحالي.

موقع الإذاعة السويسرية على الإنترنت في 31 مارس 2021، <https://www.swissinfo.ch/ara>

(73) محمد الفيلي، إجابة على تحقيق صحافي بعنوان «هل تعمم القرعة في جهات الدولة؟»، جريدة القبس، 24 يناير 2021.

ويرى البعض أن هذه الطريقة تخالف مبدأ المساواة الذي يقضي بعدم التفريق بين المتقدمين إلى شغل الوظيفة إلا لسبب موضوعي وما القرعة إلا سبب غير موضوعي يبتعد عن قياس الكفاءة والجدارة⁽⁷⁴⁾.

ومن جانبه يذهب الباحث مذهباً وسطاً بين الرأيين السابقين، فهو يرى أنه لا يمكن القبول بتعميم القرعة في كل الحالات؛ لأنها تعتمد على الحظ وليس على الجدارة. كما أنه من جانب آخر لا يمكن استبعاد القرعة في كل الحالات؛ خصوصاً في ظل ما تشهده المقابلات الشخصية من تفشي الواسطة والمحسوبية. لذلك يرى الباحث أنه يمكن اللجوء إلى القرعة في حالة وحيدة فقط، هي تساوي المترشحين في كل معايير المفاضلة الأخرى، في حين لم تعد هناك طريقة لتصفية العدد ليتناسب مع عدد الوظائف الشاغرة، ويمكن القياس على المسابقات الرياضية في هذا الصدد؛ حيث يتم اللجوء إلى القرعة بعد استنفاد كل الوسائل الأخرى.

وقد ذهبت المحكمة الكلية (الدائرة الإدارية)، في حكم حديث، إلى بطلان تعيين دفعة من ضباط الاختصاص عن طريق أسلوب القرعة، وقررت أن الوزارة خالفت المعمول به، وأجرت القرعة بين جميع المتقدمين للالتحاق بإحدى دورات الأكاديمية في تخصص المحاسبة، من دون التحقق من شروط اللياقة الصحية والبدنية، بحجة تقليل التكلفة المالية والوقت والجهد، بالاكْتفاء بالكشف الطبي على مجتازي القرعة فقط، وهو ما ترتب عليه استبعاد 20 متقدماً من أصل 35.

وأضافت أن هذه الحجة ساقطة ومردود عليها بأن المفاضلة بين المتنافسين على التعيين أو الترقية في القانون الإداري لاحقة على ثبوت توافر الشروط فيهم، وعليه فإن قاعدة المفاضلة المتمثلة في القرعة لا يُعمل بها إلا بعد التساوي في كل الشروط؛ لافتة إلى أن إشراك غير اللائقين صحياً في القرعة لا يختلف عن إشراك غير الكويتي، أو غير محمود السيرة، أو من يفتقد أي شرط آخر فيها، باعتبار أن شروط التعيين لا تتجزأ.

وأكدت المحكمة أن ما سبق يصم القرعة بالبطلان، وأن عدم التزام جهة الإدارة بالشروط التي وضعتها بنفسها يحيط القرارات المطعون فيها بالغموض، ويُخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، موضحة أن استبعاد غير اللائقين صحياً من القرعة قد يغني عن إجرائها بالمرّة، أو قد يفضي إلى إجرائها بين عدد أقل، وهو بالمنطق الحسابي يزيد فرص المتنافسين في وقوع الاختيار عليهم.

(74) هشام الصالح، مرجع سابق، ص 239.

وأوضحت أن دفاع الوزارة بأن اللائحة التنفيذية للمرسوم رقم 200 لسنة 1994، بشأن إنشاء الأكاديمية، بعد أن حددت شروط القبول، تركت لها حرية ترتيبها، ولم تلزمها بتوقيع الكشف الطبي قبل إجراء القرعة، دفاع جانبه الصواب، وينطوي على خلط بين الشروط والمفاضلة، ومردود عليه بأن نص المادة (33 مكرر) من اللائحة يفيد بإلزام جهة الإدارة بتوقيع الكشف الطبي قبل القرعة⁽⁷⁵⁾.

ونظراً إلى أن هذا الحكم هو حكم أول درجة، وقابل للطعن عليه في محكمة الاستئناف، فمن المبكر القول إنه يعكس توجهات القضاء الإداري بشكل كامل في هذه المسألة، إلا أنه - بشكل واضح - لم يرفض مبدأ القرعة، بل يرفض أسلوب إجرائها من دون التحقق من الشروط الأساسية للتعيين.

(75) حكم الدائرة الإدارية في الدعوى رقم 1212 لسنة 2021، جلسة 14 نوفمبر 2021، منشور في الموقع الإلكتروني لمكتب «أركان» للاستشارات القانونية على الإنترنت، تاريخ الاطلاع: 26 نوفمبر 2021.

المبحث الثاني

ضمانات المقابلة الشخصية

بعد أن تبين لنا المثالب الكثيرة التي ينطوي عليها نظام الاختيار عن طريق المقابلة الشخصية، فإنه كان لزاماً الاهتمام بالعناصر التي من شأنها إرساء مبادئ العدالة والمساواة في هذا النظام؛ لذلك فقد أصبح من الطبيعي أن تخضع المقابلات لضمانات وحدود تضمن سلامتها ومشروعيتها، وهذا الأمر من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة، وتمليها قواعد العدالة والإنصاف، من دون حاجة إلى نص يقرها؛ فليس هناك أفضل لإصلاح الإدارة الحكومية أكثر من تأمين الضمانات في كل الإجراءات التي تحكم الوظيفة العامة⁽⁷⁶⁾؛ فإذا عرف كل موظف حقه، واطمأن على مستقبله، أمنت الدولة بذلك عثرات الطريق الطويل الشاق الذي تسير فيه لتؤدي واجباتها نحو المواطنين⁽⁷⁷⁾.

وسنعالج ضمانات المقابلة الشخصية على النحو التالي:

المطلب الأول

ضرورة الإعلان عن المقابلة

إن الإعلان، بوصفه طريقاً من طرق شغل الوظائف، إنما يكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص، وضمان المنافسة العادلة بين المستوفين شروط شغل الوظائف المعلن عنها؛ فإجراءات المقابلة تبدأ بالإعلان عنها، ولا بد من علم أصحاب الشأن بموعد وشروط المسابقة، وتأسيساً على ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى بطلان التعيين، في حال لم يُعلن عن الوظيفة الشاغرة⁽⁷⁸⁾.

(76) عثمان عبدالمك، ولاية الدائرة الإدارية في نظر طعون الموظفين، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة العاشرة، ع4، ديسمبر 1986، ص130.

(77) بدرية جاسر الصالح، تطور النظام القانوني لحقوق الموظف العام وفقاً لتشريعات الوظيفة العامة في الكويت، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة 18، ع1، 1994، ص7.

(78) CE, March 14, 1997, Département des Alpes-Maritimes; CE, December 17, 2003, no. 236036.

وقد نظمت العديد من قوانين الخدمة المدنية ضوابط الإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل عام، مثل: قانون الخدمة المدنية الإماراتي⁽⁷⁹⁾، والبحريني⁽⁸⁰⁾، وقانون الخدمة المدنية العماني⁽⁸¹⁾، وكذلك قانون الخدمة المدنية القطري⁽⁸²⁾.

ووفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية الكويتي، رقم (4/2) الصادر في 21 مايو 2001 يكون تعيين الكويتيين في الوظائف المدنية بالوزارات، والإدارات الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة التي تطبق قانون ونظام الخدمة المدنية بطريق الإعلان في صحيفتين يوميتين. وتقوم الجهات المنصوص عليها في المادة السابقة من هذا القرار ببيان مسمى الوظائف المراد شغلها بالعمالة الوطنية، وشروط شغلها، وإخطار ديوان الخدمة المدنية بهذا البيان، وذلك في المواعيد التي يحددها الديوان⁽⁸³⁾.

(79) تنص المادة (20) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي على أن يكون التعيين في الوظائف الشاغرة، من الدرجة الأولى وحتى الدرجة العاشرة، بالإعلان الذي يتضمن البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط التعيين فيها.

(80) تخطر الجهات الحكومية الخاضعة لأحكام هذا القانون ديوان الخدمة المدنية بالوظائف الشاغرة لديها، والتي تكون في حاجة إلى شغلها. ويقوم ديوان الخدمة المدنية بالإعلان عن هذه الوظائف في وسائل الإعلام المحلية، ولا يتم الإعلان في وسائل الإعلام الخارجية إلا بعد تعذر الحصول على المرشح المحلي، وذلك وفقاً للضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية.

(81) فيما عدا الوظائف التي تشغل بطريق الترقية، ووظيفة مدير عام وما في حكمها، يعلن عن الوظائف الشاغرة المعتمدة في موازنة الوحدة المطلوب شغلها، وذلك في صحيفة يومية على الأقل، على أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها.

(82) يتم التعيين في الوظائف عن طريق الإعلان، وتحدد اللائحة البيانات التي يجب أن يتضمنها، وكلك الوضع في قانون الخدمة المدنية الاتحادي في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ إذ تنص المادة (20) على أن يكون التعيين في الوظائف الشاغرة (من الدرجة الأولى وحتى الدرجة العاشرة) بالإعلان الذي يتضمن البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط التعيين فيها.

(83) يجب أن يتضمن الإعلان عن الوظائف الشاغرة البيانات الآتية: 1- مسمى الوظيفة. 2- شروط شغل الوظيفة. 3- الجهة الحكومية التي توجد بها الوظيفة. 4- معايير المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظيفة. 5- ميعاد وتاريخ ومكان تقديم الطلبات. 6- المستندات الواجب تقديمها، المادة (5). تكون المفاضلة بين المتخصصين لشغل الوظائف وفقاً لتسلسل المعايير التالي: 1- التقدير العام الأعلى للمؤهّل. 2- الأقدم في الحصول على المؤهل. 3- الأكبر سناً. 4- يُقدّم المتزوج على الأعزب، وفي حال اشتراط اجتياز اختبار أو مقابلة شخصية للتعين في الوظائف التي يحددها مجلس الخدمة المدنية، بناء على اقتراح الديوان، تكون الأولوية لمن طبقت عليه المعايير أعلاه، ثم اجتاز المقابلة، أو الاختبار في جهة العمل، وفي حال التساوي تطبق المعايير أعلاه مرة أخرى. أما بالنسبة إلى غير المتخصصين (من حملة الثانوية العامة، ومن بدون تدريب) فيضع ديوان الخدمة المدنية معايير المفاضلة بينهم. يعلن الديوان أسماء المرشحين للتعين من المتقدمين المقبولين لشغل الوظائف في الجريدة الرسمية.

وتلتزم الجهة طالبة شغل الوظائف المعلن عنها بتعيين من يتم إعلان قبولهم من المتقدمين، متى استوفوا الشروط الأخرى للتعين، وعلى هؤلاء التقدم إلى هذه الجهة خلال 15 يوماً من نشر إعلان نتيجة القبول في الجريدة الرسمية لاستكمال إجراءات التعيين، وإلا اعتُبر قبولهم لشغل الوظائف كأن لم يكن. وعلى هذه الجهة إثبات تاريخ تقدم المقبولين إليها في سجل خاص يعد لهذا الغرض، وتسليمهم إيصال يفيد ذلك.

وفي تقدير الباحث أنه لا يكفي أن يتم الإعلان فقط كضمانة لإجراء المقابلة الشخصية، بل يجب أن يتم قبل الموعد - بوقت كاف - حتى يكون أمام المتقدمين فسحة من الوقت للاستعداد للمسابقة، واستيفاء شروطها، وكذلك ضمان اشتراك عدد أكبر من طالبي الوظيفة حتى تتسنى المفاضلة بينهم، واختيار أفضل العناصر المؤهلة؛ فالوقت مهم جداً لتمكين الشخص من الاستعداد للمسابقة، لا سيما أن الحصول على كل الأوراق المطلوبة قد يستغرق وقتاً طويلاً، وربما لا تكفي المدة المقررة في الإعلان لتوفيرها.

وتتمتع الجهة الإدارية بسلطة تقديرية في وضع شروط الإعلان للمسابقة الوظيفية، على اعتبار أن التعيين في الوظيفة العامة - حتى لو كانت لها صفات أو مقومات خاصة - متروك أمره أصلاً لتقدير الجهة الإدارية، باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة، ومن ثم فهي تتصرف فيه من خلال سلطتها التقديرية، بلا معقّب عليها، ما دام تصرفها قد خلا من إساءة استعمال السلطة، ولم يقيدّها القانون بنص خاص، أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة⁽⁸⁴⁾.

لكن هذه السلطة التقديرية مشروطة بعدة ضوابط، أهمها مراعاة المصلحة العامة، والهدف الذي بموجبه تم عمل هذه المقابلة. ومن الملاحظ أن ثمة تعسفاً في وضع الشروط؛ مما يحرم كثيرين من دخول المقابلة الشخصية، بذريعة عدم توافر الشروط الواردة في الإعلان فيهم.

وهذا الطرح يفضي إلى تساؤل جدير بالاعتبار، وهو: ما مدى قانونية تضمين الإعلان عن المسابقة شروطاً إضافية للتعين، ربما تكون غير موجودة في نص القانون؟

يذهب البعض إلى جواز ذلك الأمر، على اعتبار أن وظيفة الجهة الإدارية في تنفيذ القوانين لا يمكن أن تقتصر على التنفيذ الحرفي - أو المادي - للقانون، بل يتعين عليها أن تلائم بين أحكام هذا القانون والاعتبارات العملية المحيطة بعملية التنفيذ، فإذا اقتضت هذه الملاءمة إضافة قواعد جديدة للقانون؛ فإنها تكون مشروعة، بشرط أن تكون ضرورية لتنفيذه⁽⁸⁵⁾.

ومع تسليمنا بهذه الحقيقة فإن وضع الشروط في الإعلان هو من أهم الأمور التي توضح مسلك الجهة الإدارية، فبعض الجهات تضع شروطاً كثيرة في الإعلان عن غير

(84) حكم محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم 233 لسنة 1997، جلسة 20 أبريل 1998، ص 270، والطعنان 87/23 لسنة 98، جلسة 4 يناير 1999، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، القسم الرابع، 2004، ص 597.

(85) سامي جمال الدين، قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 28.

مقتضى، ومن الممكن أن تسبب هذه الشروط بعض المشاق للمتقدمين، بل ربما تنتهي المدة المسموح فيها بالتقديم، قبل التمكن من الحصول على الوثائق المطلوبة.

على أنه - بشكل عام - استقرت أحكام القضاء الإداري على جواز وضع بعض الشروط في الإعلان من قبل الجهة الإدارية، ويقوم هذا الأمر على أساس أن الجهة الإدارية تستهدف اختيار أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة لديها.

وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا: «إنه - بوجه عام - يجوز للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروطاً إضافية للتعيين في الوظائف العامة، بشرط أن تتسم تلك الضوابط والشروط بالعمومية والتجريد، وألا تكون مخالفة لأحكام القانون، وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن؛ لتحديد مراكزهم القانونية في ضوءها، وحتى يكونوا على بينة من أمرها».

وقد استقر قضاء هذه المحكمة على أن استيفاء المترشحين للاشتراطات العامة للوظيفة القضائية يعد مسألة قانونية تخضع لرقابة القضاء؛ للتأكد من مراعاة الجهة الإدارية للتطبيق السليم للقانون، واحترامها تعهداتها 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، ووضعت لها شروطاً محدّدة، وجب عليها أن تلتزم بالقواعد التي وضعتها، وأعلنت جميع المواطنين بها، فلا يتقدم للجنة المشكلة لمقابلة المتقدمين للتعيين في الوظيفة إلا من توافرت فيه الاشتراطات التي أعلنتها (استثناء)؛ فإذا تجاهلت الإدارة تلك الشروط، أو أغفلت أحدها عند قبول المترشحين، أو النظر في تعيينهم، أضحى قرارها مخالفاً للقانون⁽⁸⁶⁾.

ومن الشروط التي غالباً ما يتضمنها الإعلان عن مسابقات الوظائف، تحديد سن معينة للوظيفة، بحيث لا يتم قبول أوراق المتقدم في حال تجاوز هذه السن. وتتعسف بعض الجهات الإدارية في النزول بالسن نزولاً غير مبرر، على نحو يفوت الفرصة على المستوفين لشروط شغل الوظيفة، وهو ما قد يشكل إهداراً لمبدأ تكافؤ الفرص، وإخلالاً بالحق في تولى الوظائف العامة⁽⁸⁷⁾.

(86) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 11540 لسنة 49 ق. ع، بجلسة 3 ديسمبر 2006. والمبدأ نفسه حكم المحكمة الإدارية العليا، دائرة توحيد المبادئ، في الطعن رقم 33166 لسنة 59، ق. ع. بجلسة 1 يوليو 2017م.

(87) وتأسيساً على ما تقدم تقول المحكمة الإدارية العليا، بشأن تحديد السن: «... أن هذا التحديد يجب أن يتم وفق قواعد موضوعية منضبطة غايتها فتح الباب - قدر الإمكان - للراغبين في شغل الوظيفة من المستوفين للشروط المقررة لشغلها، للتزاحم على الفوز بها، من خلال اختبار سن متوازنة كحد أقصى يراعى في تحديده بالنسبة لأدنى الوظائف، والسن المعتاد للحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة،

وتأسيساً على ذلك تواترت أحكام القضاء الفرنسي على عدم جواز التمييز بالوظيفة، على أساس السن، خصوصاً في المقابلات الشخصية؛ ففي إحدى الدعاوى التي قدمها شخص يبلغ من العمر 64 عاماً، وهو الأكبر سناً بين المتقدمين، وأكد من خلالها أن طلبه رُفِض بسبب عمره فقط، وقدم شهادات عديدة من أعضاء هيئة الاختيار، تشير إلى أن مسألة العمر قد أثرت بالفعل في أثناء مداوالات هيئة الاختيار، وعلى وجه الخصوص التقارير التي تفيد بأن اللجنة نظرت في أهمية العمر - من بين معايير أخرى - عند وضع ترتيب أولوية الطلبات، وقالت المحكمة «إن الجهة الإدارية لم تأت بأدلة مقنعة بما فيه الكفاية لإثبات أنه تم أخذ قدرات ومؤهلات ومزايا الشخص المعني فقط في الاعتبار لتقييم ملفه». وقررت المحكمة أن الأدلة التي قدمها المستأنف كافية لإثبات أنه كان ضحية التمييز على أساس سنه⁽⁸⁸⁾.

غير أن مجلس الدولة المصري أفتى بأنه يجوز لجهة الإدارة أن تشترط حداً أدنى وآخر أقصى، وفقاً لطبيعة الوظيفة، مادامت تتوخى في ذلك المصلحة العامة، ولا يغير من هذا القول بأن هذا الشرط ينطوي على إهدار لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في شغل الوظائف العامة؛ ذلك أن الإخلال بمبدأ المساواة لا يقع إلا في حال التمييز بين المواطنين المتحدين في الظروف والمراكز القانونية، بسبب النوع، أو الجنس، أو اللون، أو العقيدة⁽⁸⁹⁾.

المطلب الثاني

حياد لجنة المقابلات الشخصية

إن ضمان الحياد هو أهم الضمانات التي تحكم عمل المقابلة الشخصية؛ فعندما يحضر الحياد يحضر معه كل شيء، وعندما يغيب معه كل شيء، فلا يمكن البحث عن أي ضمان آخر، إذا لم يتوافر الحياد في لجان الحكم على المتقدمين. فالتجرد والحياد أصبحا أصلاً يجب أن يتوافرا في كل من يتولى سلطة، أو يمارس اختصاصاً بين موظفي الدولة⁽⁹⁰⁾.

في ضوء الظروف الواقعية، من سنوات الدراسة، مراعيًا في ذلك ما عساه يعترض الطالب العادي من عقبات تؤخر حصوله على هذا المؤهل، وفقاً للسير المعتاد للأموال». حكم المحكمة الإدارية العليا، دائرة توحيد المبادئ، في الطعن رقم 33166 لسنة 59، ق.ع. جلسة 1 يوليو 2017م.
(88) تم التصويت في أوروبا على قرار في 27 نوفمبر 2000 ينشئ إطاراً عاماً للمعاملة المتساوية في التوظيف والمهنة، يسعى إلى مكافحة جميع أشكال التمييز في التوظيف على أساس السن:
Edward Thorpe et Geert Decock, La discrimination fondée sur l'âge en Europe, Gérontologie et Société 2004/4 (vol. 27 / n° 111), p. 207

(89) فتوى مجلس الدولة المصري رقم 86-6-403، جلسة 17 يناير 1990.
(90) CAA. Bordeaux.18.nov-2002, Mme Lucienne, Rajf.org, Revue de l'Actualité Juridique Française.

وإن استظهار وجه الأحقية في التعيين لا يتسنى إلا لمن تجرد من أي ميول شخصية إزاء أشخاص المتقدمين للمسابقة الوظيفية، سواء كانت هذه الميول لجانبهم، أو كانت في مواجعتهم؛ إذ إن هذا التجرد هو الذي يحقق الحياد والنزاهة والموضوعية⁽⁹¹⁾.

وعلى هذا النحو تتشدد المحاكم، في دولة الكويت، في وجوب توافر ضمان الحياد، في لجان المقابلة الشخصية؛ نظراً إلى أنه من دون هذا الضمان لا يمكن أن تؤدي هذه اللجان دورها على أكمل وجه في الاختيار من بين المترشحين. وتأسيساً على ذلك ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية، في دولة الكويت، نظراً إلى أنه تبين أن بين أحد أعضاء لجنة القبول وولي أمر الطاعن شكاوى من والد المستأنف قبل موعد المسابقة، الأمر الذي يلقي بظلال من الشك والريبة، وعدم الحياد والنزاهة على أعمال المقابلة ونتيجتها... وهو الأمر الذي كان يجب معه أن يتنحى من تلقاء نفسه عن عضوية اللجنة⁽⁹²⁾.

و ضماناً للحياد في فرنسا، فإن لجنة الحكم والاختيار تكون مستقلة عن السلطة المنظمة للمسابقة؛ لذلك فإن التقييم الذي تجريه لمقومات المترشحين لا جدال فيه من الناحية القانونية، وهو ملزم للجميع، سواء للمترشحين، أو الإدارة، مادام أنه لا تشوبه أي شبهة انحراف⁽⁹³⁾.

ولمجلس الدولة الفرنسي أحكام وافرة بشأن أهمية حياد لجان الحكم على المتقدمين للمقابلات الشخصية؛ فهو يقرر أنه عندما يكون لعضو لجنة تحكيم مسابقة ما صلات بأحد المترشحين، تتعلق بالحياة الشخصية أو الأنشطة المهنية، فإنه يجب على هذا العضو ألا يمتنع فقط عن المشاركة في الأسئلة والمداولات المتعلقة بهذا المترشح، ولكن يمتنع أيضاً عن تقييم جميع المترشحين للمسابقة⁽⁹⁴⁾.

ونظراً إلى تشدد مجلس الدولة الفرنسي في مبدأ الحياد فإنه يكتفي بمجرد وجود صلة بين عضو هيئة الاختيار والمترشح للوظيفة، لإبطال مداولات الاختيار، على أساس عدم الحياد، من دون الحاجة إلى إثبات أن العضو كان متحيزاً في الواقع⁽⁹⁵⁾.

على أن البعض يرى أن مجرد المعرفة المهنية البسيطة بين عضو لجنة التحكيم والمترشح لا يكفي لإثبات عدم شرعية المسابقة، بل يجب إثبات أنه - بالإضافة إلى هذه

(91) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 285 لسنة 33، جلسة 13 مايو 1989، مجموعة السنة 34، الجزء الثاني، ص 973.

(92) حكم محكمة الاستئناف الإدارية، الطعن رقم 1289 لسنة 2010، جلسة 20 مايو 2013.

(93) Delphine Espagno, Le Droit Français Des Concours entre Permanence et Evolution, Revue française d'administration publique, 2012/ 2 (n° 142), pages 369 à 381.

(94) CE, 3 mai 2017, Aix-Marseille Université, Req n°392549.

(95) CE, 4 février 2004, Centre National de la Recherche scientifique, Req n°258824.

الروابط المهنية - تم تشكيل روابط شخصية بين المترشّح (المترشّحين) وأعضاء مجلس الاختيار، إلى حد أنها تمنع هؤلاء من الحكم بنزاهة⁽⁹⁶⁾.

وقد سارت المحكمة الإدارية العليا على هذا المنوال في اشتراط الحياد في عضو اللجنة؛ حتى يحصل الاطمئنان إلى عدالته وتجرده عن الميل والتأثير، ويسلم رأيه وهو يشترك في هذه اللجنة أو تلك المجالس؛ فيصدر عن بيّنة وموضوعية؛ مجرداً من شائبة الميل أو مظنة الهوى؛ فإذا ما قام به سبب يُستنتج منه، وفق الأغلب الأعم، أنه مما تضعف له النفس، بما يعترئها من نوازع بشرية، وجب عليه ألا يشترك في عضوية اللجنة، أو المجالس المشار إليها؛ فذلك أذكى وأقوم لصحة تشكيلها وسلامة قراراتها، وأدنى ألا تعلق بها عوامل الريية، بما يضمن سلامة الرأي والبعد عن كل ما من شأنه أن يدعو إلى الريية والشك في استقامة أعمالها وعدالة موازينها، كما أنه أكفل باطمئنان ذوي الشأن على أمورهم؛

فإذا كان بين العضو والمُتقدّم للحصول على الوظيفة، أو لقبها العلمي، خصومة فإن ذلك يستدعي تنحيه (اختياراً)، أو تنحيته (جبراً) حتى لو لم تصل هذه الخصومة بينهما إلى ساحة القضاء؛ مادامت العداوة والبغضاء قد بدتا بينهما؛ فإذا اشترك العضو في اللجنة، أو المجالس المذكورة، على الرغم من قيام المانع، فإن عدم صلاحيته المترتب على ذلك من شأنه أن يبطل التشكيل ابتداءً، وتكون أعمالها (اللجنة، أو المجالس المذكورة) باطلة، وكذلك ما يترتب عليها، أو يعقبها من قرارات استكمالاً للمراحل التي رسمها القانون، وهي جميعها حلقات متكاملة يتبلور من مجموعها القرار الأخير⁽⁹⁷⁾.

وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا أن مشاركة رئيس القسم في المناقشات، على الرغم من أنه عضو في اللجنة العلمية، ليس من شأنه أن يعيب قرار التعيين؛ ذلك أن اشتراك الأساتذة في اللجان العلمية لا ينزع صفتهم كأعضاء في مجلس القسم، ولا يخل بصلاحياتهم للاشتراك في مناقشاته، مادام المطلوب منهم - في كل الأحوال - هو مجرد إبداء الرأي الذي يخضع في النهاية لمجلس الجامعة المناط به إجراء التعيين⁽⁹⁸⁾.

وهذا على خلاف الوضع في فرنسا، ذلك أنه يجب على عضو لجنة التحكيم الذي لديه سبب للاعتقاد بأنه من الممكن التشكيك في حياده، أو يقر في ضميره أنه لا يمكنه

(96) Morgan Reynaud. Jurisprudence Des Concours: Continuité, Évolution ou Rupture, 21 juin 2017. www.village-justice.com

(97) الطعن رقم 700 لسنة 40 القضائية، جلسة 17 يونيو سنة 2001.

(98) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1424 لسنة 13 قضائية، جلسة 5 ديسمبر 1971.

المشاركة في المداولات بالحياد المطلوب، أن يمتنع أيضاً عن المشاركة في جميع الأسئلة ومداولات لجنة الحكم على المتسابق⁽⁹⁹⁾.

وفي تقديرنا أنه لا يمكن كفالة نزاهة عملية الاختيار إلا بالتزام أقصى درجات الحياد؛ لذلك فأى خلل في هذه العملية من الممكن أن يؤثر على ضمانات المتسابق، وهي ضمانات بالغة الأهمية، بل تعتبر من أهم الضمانات التي تحكم عملية اختيار المترشحين، كما يرى كثير من الفقهاء⁽¹⁰⁰⁾.

المطلب الثالث

الرقابة القضائية على المقابلة الشخصية

نشير، في هذا الصدد، إلى ما قد بيّناه في مواضع سابقة من البحث، وهو أن قرارات لجان المقابلة الشخصية تعد من الإجراءات التحضيرية تمهيداً لإصدار القرار من السلطة المختصة، وترتيباً على ذلك فإن هذه الإجراءات لا تشكل - في ذاتها - قراراً نهائياً؛ مما يقبل الطعن فيه استقلالاً بالإلغاء، إلا أنها تعتبر من الإجراءات الجوهرية بالقرار الإداري عندما يكتسي صفته النهائية، ويترتب على إغفالها بطلان القرار؛ نظراً إلى أنها متعلقة بالضمانات الأساسية للتعيين في الوظيفة العامة.

على أنه ثمة تساؤل ارتأينا أن نناقشه بصورة أكثر تفصيلاً هنا، وهو عن الأثر المترتب على وقوف الجهة الإدارية، بإجراءاتها، عند المقابلة الشخصية، من دون أن يصدر قرار نهائي بالتعيين من السلطة المختصة، وهل من الممكن اعتبار هذا الامتناع عن استكمال إجراءات التعيين قراراً سلبياً؟!

وللإجابة عن هذا السؤال يجب أن نعرف أن القرار الإداري السلبي لا يقوم وفقاً لصريح نص الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من المرسوم بقانون رقم 20 لسنة 1981، بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية، والمعدّل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 إلا إذا رفضت السلطة الإدارية أو امتنعت عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح⁽¹⁰¹⁾.

(99) CE, 17 octobre 2016, Université Nice-Sophia Antipolis, Req n°386400.

(100) Thomas Dumortier, Les discriminations dans la fonction publique: une réponse juridictionnelle limitée, AJDA, 2017, pp. 661-667.

(101) حكم محكمة التمييز، جلسة 10 مارس 1997، مجلة القضاء والقانون، السنة 25، الجزء الأول، يوليو 2000، ص 114.

وقد قضت محكمة التمييز بأن الامتناع عن التعيين، بعد الإعلان عن الوظيفة، لا يعتبر قراراً سلبياً بالمعنى المقصود؛ إذ إن الإدارة تترخص أصلاً في التعيين، بما لها من سلطة تقديرية؛ فهي التي تترخص في إجراءاته، واختيار الوقت الذي تجري فيه شغل الوظائف الخالية، ومن ثم فإن الإجراءات السابقة على التعيين لا تلزم السلطة المختصة بالتعيين، حتى لو كانت قد أعلنت عن شغل الوظائف، وأجرت امتحاناً لشغلها؛ إذ تستطيع أن تعدل عن إجراءات الترشيح والامتحان، وأن تبقى الوظيفة شاغرة؛ حتى لو استوفى المتقدم لها شروط التعيين بها⁽¹⁰²⁾.

إلا أن المحكمة الإدارية العليا قررت: أنه «وإن كان القانون لا يلزم جهة الإدارة بإصدار قرار معين في وقت معين، فإن هذا الأمر، وإن كان لا يشكل قراراً إدارياً سلبياً مما يجوز الطعن عليه بدعوى الإلغاء كأصل عام، فإنه استثناء من هذا الأصل إذا قامت جهة الإدارة بالإفصاح عن إرادتها في اتخاذ إجراءات لإحداث أثر، أو مركز قانوني معين متعلق بأشخاص آخرين ولمصلحتهم، وفقاً لما لها من سلطة تقديرية، فإنها تكون قد ألزمت نفسها باستكمال تلك الإجراءات، أو التوقف عن ذلك لأسباب صحيحة وقائمة تثبت ابتغاء المصلحة العامة بها، وإلا كانت جهة الإدارة بذلك قد أساءت استخدام سلطتها التقديرية، بابتغاء خلاف المصلحة العامة.

وهذا الأمر ينطبق على حالة ما إذا أعلنت جهة الإدارة عن حاجتها لشغل وظائف معينة، وبذلك اتجهت إرادتها إلى هذا الأمر؛ فعندما يتقدم مُترشِّحون لشغل تلك الوظائف، وتتوافر فيهم جميع الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف التي منها اجتياز الاختبارات والمقابلات من قبل الجهات المختصة بالجهة الإدارية، وإجراء الكشف الطبي والتحريات اللازمة لشغل تلك الوظائف، فإن عدم قيام جهة الإدارة باستكمال إجراءات إصدار قرار التعيين، في تلك الوظائف، يعد امتناعاً منها غير قائم على سبب صحيح يبرره؛ لأن هذا الأمر يدل على أن جهة الإدارة قد أساءت استخدام سلطتها التقديرية، وانحرفت عن غاية المصلحة العامة، مما يشكل قراراً إدارياً سلبياً غير مشروع قانوناً⁽¹⁰³⁾.

والحقيقة أن الموضوع يتعلق بسلوك ومبررات الجهة الإدارية في هذا الصدد، وربما يكون السبب في امتناع الجهة المخولة بإصدار قرارات التعيين النهائي هو عدم الرضا عن مخرجات لجنة المقابلة الشخصية، من دون أن تكون لديها أسباب متعلقة بالمصلحة العامة، وهنا نتفق مع حكم المحكمة الإدارية العليا، في أن الجهة قد تكون أساءت استخدام سلطتها في هذا الشأن، لكن الأمر يختلف إذا كانت لجنة المقابلات الشخصية لم تلتزم بالضوابط الأساسية، والشروط المقررة، وتجاوزت صلاحيتها في الاختيار؛

(102) حكم محكمة التمييز، في الطعن رقم 226/2001، جلسة 26 أكتوبر 2001.

(103) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في جلسة 22 يونيو سنة 2008، في الطعن رقم 19826 لسنة 53.

لكل ذلك نرى أن المُشرع ملزم بوضع معايير واضحة تعالج كل هذه الأمور؛ حتى لا يُعطل بت التعيين.

وتواجه الرقابة القضائية على قرارات التعيين معضلات تحدُّ من دورها المهم، مثل: مبدأ حظر حلول القاضي محل الإدارة، وصعوبة إثبات مجريات المقابلة الشخصية، وقصور دعوى الإلغاء، وهي الأمور التي سنناقشها على النحو التالي:

الفرع الأول

مبدأ حظر حلول القاضي محل الإدارة

على الرغم من المثالب التي تعترى المقابلات الشخصية، فإن ثمة صعوبة كبرى في الرقابة القضائية على القرارات الصادرة من لجان المقابلات؛ فالقاضي الإداري هو قاضي شرعية، وليس قاضي ملاءمة، وإقرار علامة المقابلة الشخصية يدخل مبدئيًا ضمن مساحة الملاءمة⁽¹⁰⁴⁾.

وتأسيسًا على ذلك ذهبت محكمة التمييز إلى أنه لا يجوز مراجعة الجهة الإدارية في تقديرها بشأن نسبة النجاح في الامتحان الخاص بالتعيين في إحدى الوظائف، واعتبرت أن الحكم المطعون فيه حينما قضى بإلغاء القرار المطعون فيه، قد تدخل في تقديرات الجهة الإدارية وملاءمتها، وأحل نفسه محلها بالمخالفة للقانون⁽¹⁰⁵⁾.

كما ذهبت محكمة الاستئناف الإدارية الفرنسية إلى رفض طلب إحدى المُتقدِّمات في الطعن على درجة المقابلة الشخصية، على أساس أن القاضي الإداري لا يستطيع التدخل في عمل اللجنة الفاحصة بشأن الدرجة التي وضعتها تقييماً للامتحان الشفهي، ما عدا لو أن العلامة وُضعت لاعتبارات غير الأداء في حد ذاته⁽¹⁰⁶⁾.

(104) جورج سعد، مرجع سابق، ص 29.

(105) حكم محكمة التمييز في 16 مايو 2017، الدائرة الإدارية الثالثة، في الطعن رقم 1414 / 1418 لسنة 2015، حكم غير منشور.

ولم تخرج المحكمة الإدارية العليا عن هذا النهج، عندما ذهبت إلى «... أنه إذا أُتيحت للمرشح فرصة المقابلة الشخصية فإنه لا يكون أمامه، إن أراد الطعن في القرار الصادر بتخطيه في التعيين، سوى التمسك بعبء الانحراف عن المصلحة العامة، وعندئذ يقع على عاتقه عبء إثبات هذا العيب، ولا يجوز للمحكمة أن تحل نفسها محل اللجنة، في إعمال معايير وضوابط استخلاص مدى أهليته لشغل الوظيفة، وإلا ترتب على ذلك إهدار كل قيمة لعمل لجان المقابلة، وحلول المحكمة محلها، بناء على ضوابط يصنعها القاضي؛ ليحدد على أساسها مدى توافر الأهلية اللازمة لشغل الوظيفة، الطعن رقم 31160 لسنة 53 ق. ع. جلسة 22 يونيو 2008.

(106) CAA 10ème ch, 28 mars 2017.

مشار إليه لدى: جورج سعد، مرجع سابق، ص 17.

ويبرر الفقه الإداري هذا الامتناع بالقول إنه «إذا سمح القاضي لنفسه بمراجعة الإدارة في تقديرها هذا، وإلغاء القرارات التي يقدر أنها لا تخدم المصلحة العامة بدرجة كافية، فإنه في هذا الفرض لا يصبح قاضياً، بل رئيساً أعلى للإدارة»⁽¹⁰⁷⁾، وإن من شأن ذلك الإخلال بقاعدة الفصل بين السلطات»⁽¹⁰⁸⁾.

وتمشياً مع الاعتبارات السابقة فإن لجان الاختيار في المقابلات الشخصية تتمتع بسلطة واسعة في الاختيار، مادام لم يكن هناك انحراف في استعمال السلطة، وهذا العيب من العيوب التي تتصف بالدقة والحساسية، ومن ثم بالصعوبة في الإثبات، وتزداد هذه الصعوبة خاصة عندما يكون القرار صادراً عن مجلس أو هيئة أو لجنة⁽¹⁰⁹⁾.

ولكن هناك من يرى أن القاضي، حتى في ظل وجود السلطة لدى الإدارة، في إمكانه إعمال رقابته على لجان المقابلات الشخصية، عندما تتجاوز ممارسة الإدارة الحد المعقول، وما يتقبله العقل السليم⁽¹¹⁰⁾. وفي ذلك تؤكد محكمة الاستئناف «أنها لا تحل نفسها محل اللجنة في إعمال معايير وضوابط استخلاص مدى أهلية المتقدمين لشغل الوظيفة، إلا أنها تقف عند ضرورة أن تكون تلك المعايير من الموضوعية والعدالة بمكان؛ ليعطى كل ذي حق حقه، وفق مؤهلاته ودقيق محصلاته، بعيداً عن التقييم الجزافي»⁽¹¹¹⁾.

ولبيان ذلك نقول إنها... «لم ترَ في المقابلة الشخصية، من قبل لجنة البعثات بقسم... بكلية... أنها تضمنت تقييماً عادلاً قائماً على أصول من الواقع والقانون، وفق أسس وضوابط يمتنع التنازع بشأنها، ويتحقق من خلالها مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجميع... ذلك أن المطعون عليه حصل على درجة واحدة متطابقة هي 79.1% من قبل جميع أعضاء اللجنة؛ مما يحيط بإجراءات تلك المقابلة بظلال كثيفة من الشك والريبة؛ إذ إن الآراء الشخصية لا يمكن أن تتوافق إلى هذا الحد بمحض المصادفة... كما أن المدعي تم تقييمه في لجنة البعثات بالقسم بدرجة ضعيف في مهارات الاتصال والتحدث بلغة،

(107) M. Waline, Traité de droit administratif, Sirey, Paris, 1957. p.26.

لمزيد من التفاصيل في هذا الموضوع، انظر: يسري محمد العصار، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة وحظر حلوله محلها وتطوراته الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.

(108) خالد بالجيلالي، إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة الجزائرية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 14، ع3، يونيو 2022، ص177.

(109) وسام العاني، القضاء الإداري، دار السنهوري، بغداد، 2015، ص293.

(110) جورج سعد، مرجع سابق، ص20.

(111) حكم محكمة الاستئناف رقم 414 في جلسة 29 يونيو 2020، والمنشور في الموقع الإلكتروني أركان

للاستشارات القانونية [/https://arkanlaw.com](https://arkanlaw.com)

ثم تقييمه بدرجة ممتاز في الكلية، وهو ما لا يمكن تفسيره إلا بالتناقض وعدم الجدية في التقييم»⁽¹¹²⁾.

الفرع الأول

صعوبة إثبات مجريات المقابلة الشخصية

نظرًا إلى صعوبة إثبات مجريات المقابلة الشخصية للاحتجاج بها أمام المحكمة، يطرح البعض فكرة تصوير الامتحان أو المقابلة الشخصية بالفيديو؛ حتى يتسنى للمحكمة معرفة أداء المتقدم⁽¹¹³⁾.

وتطبيقًا لذلك قدم بعض النواب اقتراحًا بقانون لتصوير المقابلة الشخصية بالصوت والصورة، على اعتبار أن ذلك الأمر يضمن ضبط إجراءات المقابلة، ويجيز إمكان الرجوع وإعادة التقييم في حال تظلم المتقدم للوظيفة، ورجوعه للقضاء، أو لأي جهة إدارية أخرى⁽¹¹⁴⁾.

على أن من أهم الأشياء التي تطلبها المحكمة للوقوف على مجريات المقابلة الشخصية محضر المقابلة، ومن الملاحظ أن بعض الجهات لا تقدم هذا المحضر، لأسباب لا تخفى على أحد؛ الأمر الذي يؤدي إلى تطبيق القاعدة المعروفة التي مقتضاها أن «نكول الجهة الإدارية عن تقديم المستندات والأوراق فإن ذلك يُقِيم قرينة لمصلحة المدعي بصحة ادعائه»⁽¹¹⁵⁾.

وعلى الرغم من ذلك فإن اتجاهًا، في أحكام المحكمة الإدارية العليا، ذهب إلى عدم الأخذ بقرينة النكول في الطعون المشار إليها، عند عدم تقديم، أو إيداع، الهيئة القضائية المعنية محاضر المقابلات الشخصية التي أُجريت مع المتقدمين لشغل الوظائف القضائية، سواء كان ذلك نتيجة صعوبة تقديمها، أو العثور عليها، لكثرتها بالنسبة إلى مجموع المتقدمين، والاكتفاء في هذه الحالات بما ذكرته الهيئة القضائية المطعون ضدها من أسباب في دفاعها؛ لأن القول بغير ذلك يؤدي إلى حلول المحكمة محل تلك اللجان في

(112) حكم محكمة الاستئناف رقم 235/2020 إداري طعون موظفين 5-، جلسة 23 ديسمبر 2020، حكم غير منشور.

(113) جورج سعد، مرجع سابق، ص 18.

(114) <https://alqabas.com/article/662674>

(115) انظر في تفصيل هذا المبدأ: عيسى بن علي بن سالم الغافري، ورقة عمل حول «خصوصية قواعد الإثبات في الإجراءات الإدارية»، مقدمة إلى المؤتمر الثالث لرؤساء المحاكم الإدارية المنعقد في العاصمة اللبنانية بيروت، 9 أكتوبر 2013. محمد علي محمد عطا الله، الإثبات بالقرائن في القانون الإداري والشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر، 2001.

التقييم، والتسليم بما يقرره الطاعن عن كفايته للتعين، وهو ما يباه نظام التعيين في الوظائف القضائية ويتعارض معه؛ لكونها وظائف ذات طبيعة خاصة⁽¹¹⁶⁾.

وفي رأي الباحث فإن ما ذهب إليه المحكمة، في هذا الاتجاه، لا يمكن القبول به؛ ذلك أن محضر المقابلة الشخصية هو المرأة التي تعكس مجرياتها، وهو أهم المستندات التي يتعين تقديمها للمحكمة، وبالتالي فإن عدم إعمال هذا المبدأ يجعل رقابة المحكمة غير فعّالة، كما يخل بحق الدفاع، لاسيما أن الأصل هو حرية الإثبات أمام القاضي الإداري⁽¹¹⁷⁾.

وتأسيساً على ذلك، ذهبت محكمة التمييز، في أحد أحكامها الحديثة، إلى أن امتناع جهة الإدارة عن تزويد المحكمة بالمستندات والقرارات القاطعة في النزاع أمر ينطوي على مخالفة القانون، وعلى تمييز غير مبرر بين الراغبين في الالتحاق بالوظائف، وهو الأمر الذي يعيب تصرفات الإدارة بعبء عدم المشروعية الجسيم⁽¹¹⁸⁾.

الفرع الثالث

قصور دعوى الإلغاء

إن المشكلة التي تُوَرَّق المهتمين في مجال الوظيفة العامة هي قصور دعوى الإلغاء في إسباغ حماية بالغة في مسائل التعيين. وهذا ليس مرجعه تقاعس قضاء الإلغاء عن تأدية دوره في هذا الشأن، كما يرى البعض، بل مرده النظام القانوني الذي تخضع له تأسيساً؛ على اعتبارها دعوى موضوعية أو عينية تقوم على مخاصمة قرار لا أكثر. وهذا غير مُجَدِّد في موضوع دراستنا؛ إذ إن المترشِّح لا يرب يأمل من التجائه إلى القضاء أن يخلصه القاضي من وضع ظاهر عدم مشروعيته، لا أن يعيده بعد إلغاء قرار التعيين تارة أخرى إلى الإدارة ليدور في فلكها⁽¹¹⁹⁾.

وعلى هذا النحو فقد استقر القضاء الإداري، عند إصداره حكماً بإلغاء القرار، على أن يقف عند هذا الحد ولا يتجاوز به بأن يصدر أمراً للإدارة بالقيام بعمل، أو الامتناع عن عمل. وفي ذلك تقرر محكمة التمييز: «أن ولاية المحكمة، وهي تراقب مشروعية القرار الإداري، تقتصر على إلغاء القرار الإداري المعيب، ويمتنع عليها أن تصدر أمراً إلى جهات

(116) الأحكام الصادرة بجلسات 29 يناير 2006 في الطعن رقم 6533 لسنة 48 ق. ع. و7663 لسنة 48 ق. ع. و15 يناير 2006 في الطعن رقم 6901 لسنة 48 ق. ع. و8 يناير 2006، في الطعن رقم 6933 لسنة 48 ق. ع. و9263 لسنة 48 ق. ع.

(117) Caroline Foulquier, La Preuve et La Justice Administrative Française, LGDJ, 2009.

(118) حكم محكمة التمييز رقم 911 لسنة 2019، في جلسة 19 يناير 2019.

(119) محمد باهي أبو يونس، مرجع سابق، ص 260.

الإدارة العامة بإجراء شيء معين بذاته»⁽¹²⁰⁾.

ومن جانبه يرى الباحث أنه لا يوجد مانع يحول دون قيام القاضي الإداري بتوجيه أوامر إلى الإدارة؛ فهذا المبدأ لم يعد يجد ما يبرره؛ فهو ليس سوى إرث أثقل كاهل القضاء ولم يستطع التخلص منه. كما يرى أن الخروج من هذا الوضع لا يمكن أن يتم إلا بالخروج على الوسائل التقليدية التي لم تعد تجدي نفعاً، في ظل الخلل الواضح في دعوى الإلغاء التي فقدت أهمية كبيرة في الوقت الحاضر.

ويرى البعض أن قيام القاضي الإداري بتوجيه هذا الأمر إلى الإدارة يجد سنده في جوهر الوظيفة القضائية وطبيعة الحكم القضائي ذاته، نظراً إلى أن هذا الحكم لا يكتسب أي فاعلية حقيقية إلا إذا اقترن بأمر إلى الجهة المحكوم عليها بتنفيذ هذا الحكم والعمل بمقتضاه، واتخاذ الإجراء الذي يفرضه تنفيذ هذا الحكم. أما إذا اقتصرت سلطة القاضي الإداري على مجرد الحكم بإلغاء قرار إداري معين، فإن الحكم الصادر من القاضي الإداري يفقد كثيراً من فاعليته⁽¹²¹⁾.

ولهذه الاعتبارات صدر في فرنسا القانون رقم 125 لسنة 1995، في 8 فبراير 1995، بشأن تنظيم الهيئات القضائية، والذي اعترف للقاضي الإداري بسلطة إصدار أوامر للإدارة لاتخاذ ما يراه مناسباً لتنفيذ الأحكام الإدارية.

(120) حكم محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم 213 لسنة 1985، جلسة 21 مايو 1986، موسوعة مبادئ القضاء الإداري، الصادرة عن الفتوى والتشريع، الكتاب الأول، الدعوى الإدارية، ج4، إعداد: ناصر معلا وجمال الجلاوي، ط1، 1999، مرجع سابق، ص424.

(121) انظر لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع: يسرى العصار، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة وحظر حلوله محلها وتطوراته الحديثة، مرجع سابق.

الخاتمة

انتهينا في خاتمة هذا البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، نعرضها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

تمت في هذه الدراسة مناقشة أحد الموضوعات التي فرضت نفسها على بساط البحث في الآونة الأخيرة، خاصة بعد تزايد الأحكام القضائية الأخيرة التي أبطلت العديد من قرارات التعيين؛ نظراً إلى وجود خلل كبير في نظام المقابلات الشخصية، لذلك دعا كثيرون من رجال الفقه والقضاء والتشريع إلى ضرورة إعادة النظر في هذا النظام، والبحث عن بدائل أخرى حتى لا يكون هذا الأمر مجرد إجراء لا طائل من ورائه.

وإذا رجعنا إلى جذور هذا النظام نجد أن الغرض منه هو الاختيار والتعيين في الوظيفة العامة، في ضوء معايير تضمن اختيار أفضل العناصر لتلك الوظيفة؛ لذلك لجأت أغلب الدول إلى أسلوب المقابلة الشخصية في اختيار المتقدمين منذ سنين طويلة، بعد أن وجدت أنه أفضل الحلول الممكنة.

وعلى الرغم من ذلك فإن هذا النظام ليس هدفاً في حد ذاته، أو طقوساً لا بد من اتباعها قبل إصدار القرار، بل هو إجراء هدفه تحقيق المصلحة العامة، عن طريق تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص، من أجل ضمان نزاهة وعدالة الاختيار للوظيفة العامة، فإذا لم يحقق هذا النظام الأهداف المرجوة منه فإنه من الممكن أن يؤدي إلى نتائج عكسية ليست في مصلحة المرفق العام.

ودليل ذلك أن الواقع العملي يشهد غياب الموضوعية في اختيار الأشخاص المؤهلين للدخول إلى سلك الوظيفة العامة؛ نظراً إلى غياب المعايير الأساسية التي تضمن انتقاء أفضل الأشخاص، وهو ما يعني أن ثمة حاجة ماسة إلى إصلاح هذا النظام في أسرع وقت. ولا يمكن - بأي حال من الأحوال - إصلاح هذا النظام من دون الاهتمام بأعضاء اللجنة المكلفة بالاختيار؛ فإذا لم يحسن اختيارهم من الأساس فإن مخرجات هذه اللجنة ستصبح عقيمة، ونتائجها معدومة الأثر.

وإذا كان هناك كثير من الآراء التي تدعو إلى الحد من هذا النظام، أو حتى إلغائه؛ نظراً إلى الأخطاء المتكررة التي تحدث، والكم الهائل من التجاوزات التي تكشفها الأحكام القضائية، فإن الباحث يرى أن الإشكالية الكبرى ليست في نظام المقابلة الشخصية بشكل تام، على الرغم من حاجته الماسة إلى التعديل المستمر، بل الإشكالية في كيفية تطبيق هذا النظام، وفي اختيار العناصر التي تتولى هذه المهمة.

ثانياً: التوصيات

في ضوء ما سبق يوصي الباحث، أولاً بضرورة الاهتمام بمبدأ حياد واستقلال هيئة الاختيار؛ فإذا لم يتوافر في تلك الهيئة الحد الأعلى من الحياد والاستقلال، فإنها ستكون عرضة للتدخل والمحسوبيات؛ مما يضعف اختياراتها على نحو كبير. ولا يمكن تحقيق الحياد إذا لم يتم إنشاء هيئة مركزية تختص بإجراء المقابلات الشخصية للمتشحين.

كما أنه يجب الاهتمام بالجوانب النفسية للمتقدمين، وذلك عن طريق إشراك الأطباء النفسيين في هذا المجال؛ لقياس قدرة المترشح الذهنية؛ فاختبارات القياس النفسي لها دور كبير في الحكم على شخصية المترشح، ومدى صلاحيته لأعباء الوظيفة المترشح لها من عدمه.

كما يدعو الباحث المشرع إلى وضع الإطار القانوني المناسب للجان الحكم على المترشحين، وفرض ضوابط تحكم عمل تلك اللجان، وتحد من السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها، كما يطالب بمزيد من الشفافية والوضوح في نظام المسابقات؛ لأنه من الملاحظ أن كثيراً من معايير هذه اللجان، في الحكم على المتقدمين، سرية ولا يعرفها المتقدمون.

كما يؤكد أهمية إثبات مجريات المقابلة الشخصية، حتى تكون الأمور واضحة في حال الطعن على نتيجة المقابلة، بما في ذلك تسجيل المقابلات بالصوت والصورة، مع ضرورة النظر بجديّة في التظلمات والطعون المقدمة من الأشخاص المعنيين، ويشير الباحث أخيراً إلى أن ما يحكم المقابلات الشخصية هو الضمير وليس فقط القانون؛ وإذا صلح هذا الضمير فكل الأمور ستكون بخير، وسينال كل ذي حق حقه.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

(1) الكتب

- يسري محمد العصار، مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة وحظر حلوله محلها وتطوراته الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- مجدي عز الدين، أصول القانون الإداري الكويتي، منشورات أكاديمية الشرطة، دولة الكويت، د.ت.
- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999.
- محمد بدران، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
- محمد عبدالمحسن المقاطع وأحمد حمد الفارسي، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات كلية القانون الكويتية العالمية، 2015.
- سامي جمال الدين:
- قضاء الملاءمة والسلطة التقديرية للإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991.
- التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1990.
- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مطبعة جامعة عين شمس، 1991.

(2) الأبحاث

- بدرية جاسر الصالح، تطور النظام القانوني لحقوق الموظف العام وفقاً لتشريعات الوظيفة العامة في الكويت، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة 18، ع1، 1994.
- جورج سعد، تعليق على حكم مميز صادر عن الدائرة الإدارية الكويتية رقم 1017/546 إداري/5، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ملحق خاص، ع3، ج2، أكتوبر 2018.
- هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة: دراسة تطبيقية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد 12، ديسمبر 2015.

- علي خطار شطناوي، الرقابة القضائية على الظروف الخارجية لإصدار القرار الإداري، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة 25، ع3، سبتمبر 2001.
- عثمان عبدالملك، ولاية الدائرة الإدارية في نظر طعون الموظفين، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة العاشرة، ع4، ديسمبر 1986.
- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، 1991.
- خالد بالجيلالي، إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة الجزائرية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 14، ع3، يونيو 2022.

ثانياً: باللغة الأجنبية

- Bui-Xuan, Le Principe D' égalité dans le Droit de la Fonction Publique et de la haute Fonction Publique, Titre VII, N° 4 "Le principe d'égalité", avril 2020.
- L. H. Courcelle, La Pratique Administrative dans la Fonction Publique, Litec, Paris, 1988.
- Charles Debbasch, Science administrative, Dalloz, Paris, 1976.
- Léon Duguit, Traité de Droit Constitutionnel, Tome 3, 2e édition, Bocard, Paris, 1921.
- Michela Fontana, Matteo Ricci, Un Gesuita alla corte dei Ming, Milano, Oscar Mondadori, 2008.
- Gilles Duthil, Nicolas de Lorgeril, Vingt-Cinq Ans de Troisième Concours à l'ÉNA - Un Exemple Réussi de Diversification de la Haute Fonction Publique, Revue française d'administration publique 2015/1.
- G. Calvès, Le Contrôle Juridictionnel des Questions Posées Lors de L'épreuve D'entretien, AJDA, Paris, 2009.
- Kaftani, La Formation du Concept de Fonction Publique en France, Paris, 1998.

- André de Laubadere et Yves Gaudemet, Traité de Droit Administratif, Tome 5, LGDJ, Paris, 2000.
- Marie-Hélène, Histoire de la Fonction Publique, Ellipses, 2003.
- Y. Gaudemet, Traité de Droit Administratif - Fonction Publique, L.G.D.J, Paris, 1999.
- M. C. Meininger, Fonctions Publiques en Europe, L.G.D.J. Paris, 1994.
- Morgan Reynaud, Jurisprudence des Concours: Continuité, Évolution ou Rupture, 21 juin 2017. www.village-justice.com.
- Roberto Cavallo Perin et Barbara Gagliardi, Le recrutement dans les administrations publiques et le principe du concours dans le système juridique italien, Revue Française D' administration Publique 2012/2 .
- Sandrine Botteau, Jurys de Concours: Pas de Discrimination, décembre 2009.
- Pierre Sadran, Le Régime Juridique des Concours de la Fonction Publique, Thèse pour le Doctorat en Droit, mars 1972.
- Sébastien Hourson, Quand le Principe D'égalité Limite L' exercice du Pouvoir Discrétionnaire: Le Précédent Administratif, RFDA, Dalloz, Paris, 2013.
- Thomas Dumortier, Les Discriminations dans la Fonction Publique: Une Réponse Juridictionnelle Limitée, AJDA, Paris, 2017.
- Jacques Ziller, Égalité et Mérite, Bruylant, Bruxelles, 1988.

المحتوى

الصفحة	الموضوع
17	الملخص
18	المقدمة
23	المبحث الأول: مفهوم المقابلة الشخصية ومحاولات تنظيمها
23	المطلب الأول: مفهوم المقابلة الشخصية
25	المطلب الثاني: التنظيم القانوني للمقابلة الشخصية
28	الفرع الأول: تشكيل اللجنة وانعقادها
30	الفرع الثاني: آلية المداولات والتصويت ووضع العلامات
30	الفرع الثالث: الأثر المترتب على المقابلة الشخصية
30	1- اجتياز المقابلة
32	2- الإخفاق في المقابلة
32	3- الاستبعاد من المقابلة
33	المطلب الثالث: اتجاهات الحد من دور المقابلة الشخصية
35	الفرع الأول: الاكتفاء بالامتحانات التحريرية للمتقدمين
37	الفرع الثاني: الحد من نسبة المقابلة الشخصية
38	الفرع الثالث: ترتيب المترشحين على أساس الكفاءة في الشهادة العلمية
40	رابعاً: مبدأ القرعة
43	المبحث الثاني: ضمانات المقابلة الشخصية
43	المطلب الأول: ضرورة الإعلان عن المقابلة
47	المطلب الثاني: حياد لجنة المقابلات الشخصية
50	المطلب الثالث: الرقابة القضائية على المقابلة الشخصية
52	الفرع الأول: مبدأ حظر حلول القاضي محل الإدارة
54	الفرع الثاني: صعوبة إثبات مجريات المقابلة الشخصية
55	الفرع الثالث: قصور دعوى الإلغاء
57	الخاتمة
59	قائمة المراجع