

دعوى عدل عليا

رقم الدعوة: 2009/184

القرار

الصادر عن محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار الحكم باسم الشعب العربي الفلسطيني.

الهيئة الحاكمة: برئاسة السيدة القاضي إيمان ناصر الدين

وعضوية السادة القضاة: هشام الحتو ورفيق زهد وإبراهيم عمرو وصلاح مناع.

المستدعي: نادر أحمد ناجي عمرو/ الخليل.

وكلاؤه المحامون: غاندي ربيعي وموسى أبو دهيم وفريد الأطرش ووليد العيسة ومحمد ربيعي.

المستدعى ضدهما: (1) وزير التربية والتعليم العالي بالإضافة إلى وظيفته.

(2) رئيس ديوان الموظفين العام بالإضافة لوظيفته.

الإجراءات:

بتاريخ 2009/5/18 تقدم المستدعي للطعن بقرار وزير التربية والتعليم رقم

وت /40/ 964474035 /104 الصادر في 2009/1/19 والقاضي بتوقيف المستدعي عن العمل اعتباراً من 2009/2/8 ، وكذلك للطعن بقرار رئيس ديوان الموظفين رقم ت ع / 110429 بتاريخ 2008/12/3 والمشار إليه في كتاب وزير التربية والتعليم.

وقد بنى المستدعي الطعن على الأسباب الآتية:

1. أن القرار الطعين به مخالفة صارخة لأحكام القانون وتحديداً لأحكام الخدمة المدنية.
2. القرار الطعين قراراً تعسفياً ومشوب بعيب استخدام السلطة ولم يُذكر في القرار مسوغاته حسب القانون وهو مجحف بحق المستدعي.
3. القرار الطعين لا يقوم على أي سبب قانوني أو واقعي يبرره.

وبالنتيجة طالب بإصدار قرار مؤقت ثم إلغاء القرار الطعين واعتباره كأن لم يكن وتضمين المستدعي ضدها الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة.

وبجلسة تمهيدية وبتكرار لائحة الاستدعاء وتقديم بيانات المستدعي المبرز (1/ع) أصدرت المحكمة قراراً! تمهيدياً! ومذكرة للمستدعي ضدّهم لبيان الأسباب الموجبة للقرارات المطعون بها أو بيان الأسباب المانعة لإصدار القرار موضوع الطلب.

في تاريخ 2009/6/30 تقدمت النيابة العامة بلائحة جوابية طالبت بنتيجتها بإلغاء القرار المؤقت ورد الدعوى.

ثم كررت النيابة العامة اللائحة الجوابية وقدمت بياناتها، ثم تقدم الفريقان بالمرافعات الختامية وكرر كل منهم أقواله ومرافعاته وطلباته ودفعه.

المحكمة.

بعد التدقيق والمداولة والاطلاع على أوراق الدعوى تجد المحكمة أن وكيل المستدعي تقدم بهذه الدعوى بتاريخ 2009/5/18 للطعن بقرار وزير التربية والتعليم المشار إليه الصادر بتاريخ 2009/1/19 وكذلك للطعن بكتاب رئيس ديوان الموظفين المشار إليه الصادر بتاريخ 2008/12/3 .

وحيث تبين للمحكمة أن المستدعي قد أورد في وقائع الدعوى أنه عين معلماً بقرار من وزير التربية والتعليم الذي جاء ضمنه (تقرر تعيينك معلم في إحدى مدارس مديرية التربية والتعليم /جنوب الخليل في وظيفة مصنفة غير مثبتة من تاريخ مباشرتك العمل شريطة استكمال مسوغات التعيين الخ).

وقد أصدرت وزيرة التربية والتعليم العالي قرارها الطعين والذي ينص على (بالإشارة إلى كتاب ديوان الموظفين العام ونظراً لعدم موافقة الجهات المختصة على تنسيبك/ تعيينك على ملاك وزارة التربية والتعليم يرجى بتسليم ما بعهدتك والتوقف عن العمل اعتباراً من تاريخه).

وكما طعن المستدعي بكتاب رئيس ديوان الموظفين العام والمشار إليه في كتاب وزيرة التربية والتعليم كما جاء في لائحة الدعوى والذي لم يقدم في بيانات المستدعي.

وقد أثارَت النيابة العامة عدة دفعات في الدعوة لتلخص في:

1. الدعوى واجبة الرد شكلاً وغير مسموعة قانوناً ولا تستند على أساس قانوني سليم.
2. المستدعي عين على ملاك وزارة التربية والتعليم بوظيفة معلم شريطة استكمال شروط التعيين وفق ما جاء في القرار والمستدعي لم يستكمل مسوغات التعيين.
3. أن قرار التعيين الصادر عن وزير التربية هو قرار تمهيدي وليس قرار نهائي ولم يرتب أية حقوق مكتسبة للمستدعي اتجاه الإدارة ولا يجوز الطعن به أمام القضاء وأن الكتاب الصادر عن وزيرة التربية والتعليم لا يعتبر قرار فصل.

بالرجوع إلى قرار التعيين الصادر للمستدعي نجد أنه ينص على "تقرر تعيينك للعمل في وزارة التربية والتعليم العالي اعتباراً من تاريخ مباشرتك للعمل شريطة استكمال مسوغات التعيين... الخ" وهذا يعني أن القرار معلقاً على عدة شروط وهي استكمال مسوغات التعيين المنصوص عليها في

الفصل الثاني من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 98 المواد (14_29) والمعطوفة جميعاً على المادة 4/7 من ذات القانون التي تنص مراجعة ديوان الموظفين للقرارات الإدارية الصادرة من الدائرة الحكومية بالتعيين والترقية التي تلتزم بتبليغها للديوان خلال خمسة عشر يوماً من صدورها وللديوان أن يعترض على ما يراه مخالفاً منها لأحكام هذا القانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية ويبلغ أيباب اعتراضه إلى الدائرة الحكومية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بها وفي حالة عدم الاتفاق بين الديوان والدائرة الحكومية المعنية يرفع الديوان الأمر إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسباً وفقاً لأحكام هذا القانون".

وبما أنه من أهم خصائص وصفات القرار الإداري الذي يقبل الطعن به أمام محكمة العدل العليا أن يكون قراراً نهائياً حيث اشترط المشروع في جميع القوانين المتعلقة بمحكمة العدل العليا في القرار القابل للطعن شرط النهائية وهي استكمال القرار جميع الخصائص اللازمة لوجوده القانوني باستنفاد جميع مراحل العملية والتحضيرية اللازمة لإصداره بحيث يكون قابلاً للتنفيذ ومنتجاً لآثاره القانونية دون حاجة إلى أي إجراء لاحق وان عبارة (شريطة استكمال مسوغات التعيين " تعني أن هناك شروط ونواقص وتكليف للمستدعي باستكمال شروط تعيينه وهذا يدل على أن قرار التعيين ليس نهائياً وهو لا يغدو أن يكون سوى قرار تحضيري و/أو إعدادي غير نهائي وهو عبارة عن توطئه لاتخاذ القرار النهائي ولا يقبل الطعن بالإلغاء أمام محكمة العدل العليا ولهذا فإن هذا القرار يعتبر من القرارات التحضيرية السلبية التي تبقى قائمة ومستمرة طوال مدة عدم قيام المستدعي بمسوغات التعيين فإذا أتم المستدعي مسوغات التعيين يصبح القرار خالياً من الشروط كما أن الفقه والقضاء الإداري استقر على تعريف القرار الإداري بأنه إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين والأنظمة وذلك بقصد إحداث وتعديل مركز قانوني متى كان ذلك ممكناً أو جائزاً قانونياً ويستفاد من هذا التعريف بأنه يجب أن يكون القرار القابل للطعن أمام محكمة العدل العليا من شأنه أن يولد أثراً قانونياً.

وان قرار التعيين الصادر بحق المستدعي لم يحدث له اثر قانوني حيث لم يرد فيه مكان التعيين ولا اسم المدينة أو القرية التي سيعمل بها ولا تحديد للدرجة أو وقت الدوام حتى يمكن للمستدعي ان يحتج على أنه لحقه ضرر. لذلك فإننا نجد أن ما جاء في قرار التعيين لا يرقى لمستوى القرار الإداري الذي يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا.

أما بالنسبة للقرار الثاني وهو إلغاء التنسيب و/أو التعيين استناداً إلى كتاب ديوان الموظفين لعدم موافقة الجهات المختصة على التنسيب و/أو التعيين على ملاك وزارة التربية والتعليم العالي فإننا نجد أن ما جاء بهذا القرار أيضاً لا يعتبر قراراً إدارياً يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا لأنه عبارة عن إجراء لاحق و/أو تابع للقرار المشار إليه أعلاه.

وقد جاء في قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 98/320 صفحة 2904 سنة 1999 ما يلي:

((وأنا لدى الرجوع إلى القرار الأول الطعين نجد أنه صدر معلقاً على عدة شروط وحيث أن من خصائص القرار الإداري الذي يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا أن يكون نهائياً عملاً بالمادة (9/أ/9) من قانون محكمة العدل العليا كما استقر الفقه والقضاء على أن القرار الإداري هو إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة مقتضى القوانين والأنظمة وذلك بقصد إحداث وتعديل مركز قانوني متى كان ذلك ممكناً أو جائزاً قانوناً وعلى ذلك يجب أن يكون القرار الإداري القابل للطعن أمام محكمة العدل العليا من شأنه ان يولد بذاته الأثر القانوني وعليه فإن القرار الصادر عن وزير الصحة المتضمن (منح المستدعي ضدها ترخيصاً لفتح صيدلية في منطقة تلاع العلي على أن

تتقيد المستدعي ضدها بقانون مزاولة الصيدلة) ليس من شأنه إحداث الأثر القانوني بالنسبة للمستدعي لأن القرار لم يحدد المكان المنوي فتح الصيدلية فيه حتى يمكن للمستدعي أن يحتج على ذلك بحجة أنه لحقه ضرر بسبب فتح الصيدلية بالقرب من الصيدلية العائدة له وطالما أن القرار المطعون فيه لم يحدد مكاناً معيناً لفتح الصيدلية لا يرقى إلى مستوى القرار الإداري الذي يقبل الطعن بالإلغاء أمام محكمة العدل العليا ويكون رد الدعوى لعدم الاختصاص واقعاً في محله ومتفقاً مع القانون)).

كما أن المادة (31) من قانون الخدمة المدنية تنص على أنه " إذا اجتاز الموظف فترة التجربة بنجاح يقوم رئيس الدائرة الحكومية المختص بتثبيته بقرار في الوظيفة من تاريخ مباشرة العمل فيها ويتم إشعار الديوان بذلك" وجاء في قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم (2006/442) صفحة 1770 لسنة 2007 من يلي: "تنص المادة (59/أ) من نظام الخدمة المدنية لسنة 2002 على أن يكون الموظف المعين في الخدمة لأول مرة تحت التجربة لمدة سنتين تبدأ من تاريخ مباشرة العمل في وظيفته وتعتبر خدمته منتهية حكماً بانتهاء تلك المدة إلا إذا صدر قرار بتثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين وبما أن المستدعي لم تصدر بحقه أي قرار بتثبيته فإنه يعتبر والحالة هذه غير معين.

ومن ناحية أخرى يتطلب القانون لإصدار العديد من القرارات الإدارية استيفاء العديد من الإجراءات الإدارية بحيث يأتي القرار الإداري كثمرة أو كنتيجة لاستيفاء تلك السلسلة الطويلة من الإجراءات مع الأخذ بعين الاعتبار أن التناسب لا يعتبر قراراً بالمعنى المفهوم قانوناً للقرار الإداري وإن كانت عبارة "استكمال مسوغات التعيين" الواردة في القرار الأول هي بمثابة أمور وإجراءات لا بد من إتمامها واستكمالها حتى يتم الوصول إلى القرار الإداري الكامل النهائي كما هو منصوص عليه في المادة (25) من قانون الخدمة المدنية فإن لم تتم هذه الأمور فلا وجود للقرار الإداري.

وقد جاء في موسوعة القضاء الإداري للدكتور علي خطار الشطناوي صفحة 1003 (ونوه أن صفة الموظف العام يجب أن تتوافر في الجاني وقت إثبات النشاط الإجرامي وليس بعده كما يجب أن يكون الجاني موظفاً عاماً قانونياً وليس موظفاً فعلياً فالموظف الفعلي هو الشخص الذي يشغل في ظروف معينة وظيفة ما ويمارس صلاحياتها ويتخذ القرارات التي تخوله إياها هذه الوظيفة إما لغياب التأهيل القانوني (عدم صدور قرار بالتعيين) وإما عقت تأهيل غير مشروع وعليه يوجد في حالة الموظف الفعلي إذا كان هناك تأهيل لمباشرة مهمات الوظيفة (تعيين أو انتخاب أو تفويض) ولكن هذا التأهيل غير قانوني فتكون عدم مشروعية التأهيل أحياناً منذ البداية (التعيين أو الانتخاب أو التفويض غير المشروع) وأحياناً لاحقة وتالية (كما في حالة انتهاء خدمات الموظف العام لأي سبب من الأسباب).

وجاء في قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 62 لسنة 94 صفحة 3176 سنة 95 (تختص محكمة العدل العليا دون غيرها بالنظر في الطعون المقدمة من ذوي المصلحة المتعلقة في الطعون التي يقدمها ذو الشأن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو المتعلقة بالزيادة السنوية أو بالتزفيق أو النقل أو بالانتداب أو بالإعارة عملاً بالمادة (9/أ/2) من قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992 بمعنى أنه لا يجوز لصاحب المصلحة الطعن بالقرارات السلبية برفض التعيين في وظيفة حكومية وإنما يجوز الطعن في القرارات الإيجابية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة وعليه فيعتبر القرار المطعون فيه المتضمن ترشيح المستدعي من القرارات السلبية ولا يقبل هذا القرار الطعن بدعوى الإلغاء ولا يرد القول بأن محكمة العدل

العليا مختصة بالنظر في هذه الدعوى استناداً للمادة (3/9) من قانون محكمة العدل العليا لأن المادة المذكورة تتعلق بطعون الموظفين الذين تربطهم بالإدارة علاقة وظيفية في حين أن المستدعي لم تستكمل إجراءات تعيينه وبالتالي تكون هذه الدعوى مستوجبة الرد شكلاً لعدم الاختصاص هذا بالإضافة إلى أن دعوى الإلغاء تعتبر دعوى عينية مناطها اختصاص القرار الإداري نفسه لأن قضاء الإلغاء ليس خصومة بين طرفين بالمعنى الفني الصحيح بل إنها اختصاص القرار الإداري نفسه ولهذا لا تعد هذه الدعوى موجهة إلى الإدارة مصدرة القرار الطعين بقدر ما هي موجهة إلى القرار المعيب نفسه فالخصم في هذه الدعوى هو القرار الإداري الطعين فإذا كان هناك قرار إداري تكون هناك دعوة إلغاء وإذا لا يوجد قرار إداري فلا مكان لوجود دعوة الإلغاء فالغاية من هذه الدعوى هي محاكمة القرار الإداري نفسه لتحديد مدى مشروعيته حيث تنصب الدعوى عليه وحده.

لهذا يشترط في دعوى الإلغاء أن يكون القرار المطعون به قراراً إدارياً قانونياً كاملاً ونهائياً وبعكس ذلك لا وجود لدعوى الإلغاء لغير ذلك من القرارات.

لهذه الأسباب

لجميع ما تقدم فإننا نقرر بالأغلبية رد الدعوى لعدم الاختصاص.

قراراً صدر بالأغلبية وتلي علناً باسم الشعب العربي الفلسطيني

وأفهم بتاريخ 2010/3/17

الرئيس:

الكاتب:

المدقق:

رأى المخالفة

من القاضيين السيدة إيمان ناصر الدين

السيد صلاح مناع

بخالف الأغلبية المحترمة فيما توصلت إليه وحملت حكمها عليه إذ بالوقوف إلى أسباب الطعن والبيانات المقدمة يبين للمحكمة بأن المستدعي وكما هو ثابت من حافظة المستندات المبرز ع/1 قد عين بقرار من وزيرة التربية والتعليم بتعيينه مدرساً في إحدى مدارس التربية والتعليم في الخليل كمدرس على أن تعد السنة الأولى له في الخدمة تحت التجربة كما تبين بأن المستدعي قد صدر قرار بتعيينه مدرساً في مدرسة الزعتري الأساسية للبنين كما هو ثابت من المبرز ع/1 والذي تضمن كتاب صادر عن مدير التربية والتعليم بتاريخ 2006/8/26.

وبالتالي ما تضمنه قرار المخالفة حول عدم ذكر اسم المدرسة التي صدر قرار بتعيينه بخصوصه غير وارد ويخالف وقائع ومستندات هذه الدعوى هذا من ناحية ومن ناحية أخرى وبالوقوف على ما أثارته الجهة المستدعي ضدها بأن الدعوى واجبة الرد للأسباب التالية:-

1). أن موافقة الجهات الأمنية المختصة هي من مسوغات التعيين في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية وفقاً لقرار صادر عن مجلس الوزراء في الجلسة الأسبوعية رقم 18 المنعقدة بتاريخ 2007/9/3.

2). أن ديوان الموظفين العام هو الجهة المختصة بإصدار قرارات التعيين وفقاً لنص المادة 25 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998. وأن ديوان الموظفين لم يصدر للجهة المستدعية أي قرار تعيين نهائي وأن قرار وزيرة التربية والتعليم بشأن تسليم المستدعية للعمل هو قرار تمهيدي بشرط اجتياز الفحص الطبي والأمني. واستكمال مسوغات التعيين. وأن كتاب وزيرة التربية والتعليم لا يعتبر قرار فصل كونه لم يصدر للجهة المستدعية أي قرار تعيين نهائي من جهة الاختصاص ((ديوان الموظفين العام)).

3). إن قرار وزيرة التربية والتعليم العالي هو قرار كاشف عن قرار رئيس ديوان الموظفين العام وهو بذلك قرار توكيدي.

وينطبق أحكام القانون على وقائع هذه الدعوى وعلى الأسباب التي استندت إليها الجهة المستدعي ضدها نجد:

أولاً: بالنسبة للموافقة الأمنية كشرط للتعيين وبالوقوف على أحكام القانون الأساسي الفلسطيني نجد أن المادتين 25 ، 26 منه قد كفلت لكل فلسطيني بالحق في العمل وفي المشاركة في الحياة السياسية كأفراد وجماعات، وحق تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص لذلك فإن أعمال هذه النصوص التي ضمنت للمواطنين حقوقاً أساسية، وصلت قيمة إنسانية سامية، يستلزم بالضرورة أن تكون الضوابط التي توضع لإشغال الوظائف العامة هي مما تقتضيه خصائص وطبيعة تلك الوظائف من شروط ومؤهلات وخبرة ومهارات وأن لا تخرج عن ذلك وإلا فإن مبدأ المساواة

وتكافؤ الفرص يصبح لغواً ومجرداً من أي قيمة كما أن قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 قد جاء متفقاً مع ما ورد في القانون الأساسي عندما حدد في المادتين 24 و 25 واللذان تضمنتا بأنه يشترط فيمن يعين في أي وظيفة عامة دون أن يرد فيها أي ذكر للموافقة الأمنية وإنما اشترط في هذا المجال أن يكون المعين بالوظيفة متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره.

وقد جاء الأمر أكثر وضوحاً في قانون المخابرات العامة لسنة 2005 وقانون الأمن الوقائي لسنة 2007 حيث نصت المادة (13) من قانون المخابرات العامة المذكور ((على المخابرات العامة مراعاة الحقوق والضمانات المنصوص عليها في القوانين الفلسطينية وقواعد القانون الدولي في هذا المجال)).

ونصت المادة 8 من قانون الأمن الوقائي على ضرورة التزام الأمن الوقائي بالحقوق والحريات المنصوص عليها في القوانين والمواثيق الدولية. ولم يرد في هذين القانونين ما يقضي بلزوم موافقة المخابرات العامة أو الأمن الوقائي على تعيين الموظف في الوظائف العامة.

ينبني على ما تقدم اعتبار قرار مجلس الوزراء الصادر بتاريخ 2007/9/3 الذي اشترط الموافقة الأمنية للتعيين قرار منعدم لأنه مس حقوق أساسية كفلها القانون الأساسي وخالف قانون الخدمة المدنية وقانون المخابرات العامة وقانون الأمن الوقائي.

يضاف لما تقدم بأنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يكون لهذا القرار أثر رجعي يمس حقوق الموظفين الذي جرى تعيينهم قبل صدوره ومنهم المستدعي ولا بد من الإشارة إلى قرار مجلس الوزراء رقم 35 لسنة 2006 والذي قرر إلغاء السلامة الأمنية للمتقدمين لشغل الوظائف الحكومية والصادر عن مجلس الوزراء والمنشور في الوقائع الفلسطينية بعدها رقم 68 بتاريخ 2007/3/7.

ثانياً: أن ما أشارت إليه النيابة العامة في مرافعتها الختامية من أن قرار التعيين النهائي يصدر عن ديوان الموظفين العام وأن قرار وزير التربية والتعليم العالي هو قرار توكيدي. إن هذا القول لا يتفق وأحكام القانون للأسباب التالية:

(أ) إن قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 نص في المادة 18 منه صراحة على تعيين فئة الموظفين والتي تنتمي إليها الجهة المستدعية من اختصاص رئيس الدائرة المختص.

(ب) إن المادة 7 من قانون الخدمة المدنية التي أوردت مهام ومسؤوليات ديوان الموظفين العام نصت في الفقرة (4) منها على أنه من ضمن هذه المهام ((مراجعة القرارات الإدارية الصادرة عن الدائرة الحكومية المختصة بالتعيين والترقية التي تلتزم بتبليغها للديوان خلال خمسة عشر يوماً من صدورها وللديوان أن يعترض على ما يراه مخالفاً منها من أحكام القانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية)).

(ت) إن عبارة ((ويعتبر تعيين الموظف في الخدمة من تاريخ إخطاره كتابياً بذلك من قبل الديوان بواسطة الدائرة الحكومية التابع لها ومباشرة العمل فيها)) لا تعني أو تفيد إن قرار تعيين الموظف هو من صلاحية ديوان الموظفين العام وإنما تفيد وتعني أن ديوان الموظفين يقوم بإخطار الموظف بالتعيين حيث هذه العبارة يجب أن تقرأ مع ما جاء وورد في الفقرة (4) من المادة 7 من القانون المشار إليه آنفاً والتي أعطت للديوان حق الاعتراض على قرار التعيين إن كان مخالفاً للقانون واللوائح السارية بشأن الخدمة المدنية وعيه في هذه

الحالة إبلاغ أسباب اعتراضه إلى الدائرة الحكومية المعنية خلال ثلاثين يوماً من تبليغه قرار التعيين.

ث) أن وزير التربية والتعليم العالي أصدر فعلاً قرار تعيين الجهة المستدعية وانقضت مدة ثلاثين يوماً دون أن يعترض ديوان الموظفين على ذلك التعيين وبذلك أصبح قرار التعيين نافذاً حكماً. هذا فضلاً عن أن المستدعي باشر عمله فعلاً كما تبين ذلك من المبرز ع/1. الأمر الذي يغو معه ادعاء النيابة العامة بأن القرار المطعون فيه لا يعتبر قرار فصل من العمل كونه لم يصدر للجهة المستدعية أي قرار بالتعيين من جهة صاحبة الاختصاص يكون منافياً للواقع والقانون في غير محله.

ثالثاً: وبالرجوع إلى ما أثارته النيابة العامة في مرافعتها الختامية من أن القرار الصادر عن وزير التربية والتعليم هو قرار كاشف عن قرار رئيس ديوان الموظفين العام وهو بذلك قرار توكيدي لا يجوز الطعن فيه فإنه وإن كان هذا الدفعي يتناقض مع دفعها السابق من أنه لم يصدر للمستدعي قرار بالفصل لأنه لم يصدر له أصلاً قرار بالتعيين.

كما أنه وبالرجوع إلى كتاب رئيس ديوان الموظفين العام والذي تضمن:

((يرجى العلم بأنه لم تستكمل إجراءات تعيين المذكورين في الكشف المرفق لعدم توصية الجهات الأمنية على تعيينهم)).

إن هذا الكتاب لم يتضمن إلغاء التعيين وكل ما في الأمر أنه أعلم وزيرة التربية والتعليم العالي بعدم موافقة الجهات الأمنية على التعيين ولذلك أعاد للوزارة مسوغات التعيين الأصلية لتتصرف على ضوء ذلك، وقد تصرفت وزيرة التربية والتعليم العالي فعلاً وأصدرت القرار المطعون فيه والذي تضمن الأمر بتسليم العهدة والتوقف عن العمل.

بناءً على ما تقدم فإننا نجد أن السبب الذي استندت إليه الإدارة وصرحت به لإنهاء خدمات المستدعي وهو عدم الحصول على الموافقة الأمنية لا يتفق وصحيح القانون لتعارضه مع أحكام المادة 105 من قانون الخدمة المدنية وأحكام المادة 37 من اللائحة التنفيذية لذات القانون واللذان حددتا الحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف أثناء فترة التجربة وبعد انتهاء هذه الفترة. وبالتالي فإن الموظف يدخل حكماً بعد انتهاء فترة التجربة في مرحلة الثبات ويصبح من حقه أن يتمتع بضمانة عدم قابلية العزل أو الاستغناء أو الوقف بمقتضى مسوغ قانوني يستوجب ذلك. وعليه فإن الضمانات التي يقررها التشريع لازمة ليس عنها محيص وكل تجاوز لها يعتبر خروجاً عن نطاق القانون وأحكامه.

وحيث أن المبدأ العام الذي وضعه المشرع فيما يختص بإنهاء خدمات الموظف بحيث لا يعزل موظف إلا بعد ذنب اقترفه أو تقصير في عمله وبعد سؤاله ومحاسبته وفق أحكام القانون التي حددت وبيّنت الإجراءات والأوضاع التي تلزم السلطة الإدارية بمراعاتها وإتباعها.

وحيث أن الفقرة الأولى من المادة العاشرة من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 نصت على أن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، ولما كان الفقه والقضاء الإداريين قد استقروا بأنه لا يجوز إلغاء القرار الإداري السليم أو سحبه متى نشأ حقاً مكتسباً لفرد من الأفراد حفاظاً على الحقوق المكتسبة واستقراراً للمصلحة العامة.

وعلية وحيث أن أسباب الطعن ترد على القرار الطعين فإننا نرى قبول الطعن ترد على القرار الطعن فإننا نرى قبول الطعن موضوعاً وإلغاء القرار المطعون فيه لعدم استناده على أساس قانوني سليم.

رأياً صدر وتلي علناً باسم الشعب العربي الفلسطيني وافهم في 2010/3/17

الرئيس المخالف

الكاتب:

إيمان ناصر الدين.

دقق: