



القضاء الكويتي وحماية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

(تعليق على الطعن رقم ٦ لسنة ٢٠١٩ دستوري و٨٩٦ لسنة ٢٠١٨ إداري)

إعداد

الدكتور / فلاح سعد مطلق العارمي

أستاذ مساعد - هيئة التدريس بأكاديمية سعد العبد الله للعلوم

الأمنية - القانون العام



٢- الرضا الكرتي وصماية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

المخلص

تهتم القوانين الوظيفية بتحقيق مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة دون التمييز بين الأفراد ذوي المراكز القانونية والظروف الوظيفية المتماثلة، والإخلال بمبدأ المساواة هو أحد صور إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها. واهتمام القوانين الوظيفية بهذا المبدأ ما هو إلا استجابة لتوجهات المشرع الدستوري الذي أقر بمعاملة الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، فهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم، وانتهت الدراسة إلى ان الحكمة من التظلم قبل رفع دعوى إلغاء القرار الإداري يتماشى مع اعتبارات الثقة في الإدارة، وأن المقابلة الشخصية أحد أدوات جمع المعلومات والانطباعات الشخصية عند الاختيار للوظيفة العامة، أوصت الدراسة الإدارة مراعاة المساواة بين ذوي المراكز القانونية والظروف الوظيفية المتماثلة حتى لا يشوب تصرفها بعبء عدم المشروعية، والإعلان عن نتائج درجات المقابلة الشخصية تحقيقاً للمساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: مبدأ المساواة- الرقابة القضائية- الوظائف العامة



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

Abstract

Functional laws are concerned with the principle of equality before public jobs without distinguishing between individuals with similar legal positions and job conditions. Violation of the principle of equality is one of the forms of abuse or deviation of power. The functional laws' interest in the principle of equality before public office due to the constitutional legislator's recognition of the equal treatment of people in human dignity, and the law in public rights and duties. The study concluded that the wisdom of grievance before filing a lawsuit to cancel the administrative decision is consistent with trust in the administration. The personal interview is one of the tools for collecting information when selecting a public job. The study recommended the administration to consider equality between those with legal positions and similar job conditions. It is necessary to announce the personal interview scores to achieve equality and equal opportunities among applicants for public office.

Keywords: the principle of equality - judicial oversight - public functions.



٢- الرضا الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

المقدمة

كفل المشرع الدستوري في النظم المقارنة (1) حق المواطن في شغل الوظيفة العامة توافقاً مع الإعلانات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان (2) وأوكلت للمشرع العادي تنظيم هذا الحق بمقتضى القانون ليتم صياغة ممارسة حق التوظيف بمقتضى القوانين الوظيفية العامة والخاصة.

لقد رسخ الدستور الكويتي مبدأ المساواة ولم يميز بين المواطنين بصرف النظر عن وظائفهم، بل وأقر بمعاملة الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، فهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم (3).

وعلى الرغم من أن الموظف العام هو الشخص الذي يتم تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق

1) راجع على سبيل الأمثلة مقدمة الدستور الفرنسي 1958 المعدل في 23 يوليو 2008 والنص على اعتراف الشعب الفرنسي بحقوق الإنسان "... PRÉAMBULE: Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'Homme"، والمادة (14) من الدستور المصري 2014 المعدل في عام 2019 والمادة (26) من الدستور الكويتي الصادر في عام 1962.

2) المادة (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحياته الأساسية الصادر عام 1948 بنصها على أنه: "لكل فرد الحق في الالتحاق بالوظائف العامة في دولته وذلك في إطار الشروط والظروف الخاصة بالمساواة".

3) المادة 7 من الدستور الكويتي بنصها على أنه: "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وتقى بين المواطنين".



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

مباشر^(١)، فإنه لا يعد خرقاً للمساواة بين الموظفين العموميين اختلاف الضمانات والمزايا من وظيفة إلى أخرى حسب طبيعة عمل كل وظيفة، ذلك أن المقصود بالمساواة في هذا الصدد أن تكون بين ذوي المراكز القانونية والظروف الوظيفية المتماثلة.

ولا يخل بمبدأ المساواة أمام الوظائف العامة أن تتعدد الأنظمة الوظيفية في الدولة بحيث توضع أنظمة خاصة بجانب النظام الوظيفي العام لطوائف معينة من الموظفين العموميين الذين تكون لهم أوضاع وظروف خاصة تختلف عن الأوضاع العامة لموظفي الدولة كما هو حاصل فعلاً بالنسبة لرجال القضاء، والجيش، والشرطة، ومحامي الدولة بإدارة الفتوى والتشريع الكويتية، وغيرهم^(٢).

ولما كان حق التوظيف أو العمل لا يعد اعتداء على حرية أساسية^(٣)، فإن حق المساواة أمام الوظائف العامة هو بالضرورة يعني عدم التمييز بين الأفراد ذوي المراكز القانونية المتماثلة أي المساواة بينهم^(٤) مما حدا بالقضاء المقارن الاعتراف

1) (ALAIN), PLANTEY ,La Fonction Publique Traité Général, 5^e édition, Paris, LITEC, 2019. P 26.

٢) د. عمرو احمد حسبو، القانون الدستوري: النظرية العامة للقانون الدستوري - الحقوق والحريات العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٢٩٠

3) حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية فصل أحد رجال الإطفاء لعدم توافر الكفاءة المهنية: -CE. 28 février 2001 Casanova, R.F.D. 2001, p 589.

٤) راجع المواد، ٧، ٢٩ من الدستور الكويتي الصادر عام ١٩٦٢.



٢- الرضا الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

بتمتع مبدأ المساواة أمام المرافق العامة بالحماية القضائية (١) والتأكيد على مبدأ مساواة المواطنين أمام جهة الإدارة (٢).

أهمية البحث:

يحظى البحث بأهمية خاصة من خلال تحليل مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة في ضوء حكم للمحكمة الدستورية الكويتية لحماية حق الموظف غير الكويتي من عيب النص التشريعي الذي يقيد حصوله على مكافأة نهاية الخدمة إخلالاً بمبدأ المساواة أمام الوظائف العامة (٣)، وحكم آخر صادر عن محكمة التمييز الكويتية (الدائرة الإدارية) الذي أرسى اتجاهها جديداً بشأن المساواة في تولي الوظيفة العامة بطريق المقابلة الشخصية (٤).

مشكلة البحث:

لما كانت العدالة تقتضي المساواة بين المتنافسين (٥)، فإن الانحراف عن هذه الحيطة ينم على الميل وعن الإخلال بمبدأ الحيطة والمساواة بينهم وهذا إساءة لاستعمال

- (١) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٦٦ لسنة ٢٠١٦، جلسة ٢٢ مارس ٢٠١٧.
- (٢) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٢٤٦ لسنة ٦ قضائية جلسة ٦/٢٤/١٩٥٣، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة في السنة السابعة، المكتب الفني، الجزء الثالث، ص ١٧٧٣.
- (٣) المحكمة الدستورية الكويتية، الحكم رقم ٦ لسنة قضائية رقم (٢٠١٩) بتاريخ جلسة ٢٠٢٢/١/١٦.
- (٤) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٨٩٦ لسنة ٢٠١٨ إداري، جلسة ٢٠٢١/٧/٥.
- (٥) المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٨١٣٧ لسنة ٥٤ قضائية، الصادر بجلطة ٢٠١٠/١/٢٤.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

السلطة⁽¹⁾، من أجل ذلك أرسى القضاء الدستوري والإداري الكويتي العديد من القواعد القانونية في مجال المساواة أمام الوظائف العامة، ومع ذلك فإن النظم الوظيفية العامة والخاصة في التشريع الكويتي تحظى بخصوصية فردية فالموظف العام قد يكون بالتعيين بالنسبة للمواطن الذي يحمل الجنسية الكويتية وقد تكون بالتعاقد بالنسبة لغيرهم من غير الكويتيين على الرغم من خضوع الطائفتين لذات الأحكام العامة الواردة في مرسوم نظام الخدمة المدنية، الأمر الذي يطرح التساؤل حول: **موقف القضاء الدستوري الكويتي من الإخلال بمبدأ المساواة عند طلب الموظف غير الكويتي بمكافأة نهاية الخدمة؟ وموقف القضاء الإداري من الإخلال بمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة عندما يصدر قرار التعيين مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة والانحراف بها؟**

خطة البحث:

المبحث الأول: المساواة بين الموظفين غير الكويتيين في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة
المبحث الثاني: الرقابة القضائية على المقابلة الشخصية عند تولي الوظيفة العامة

(1) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٨٩٦ لسنة ٢٠١٨ إداري، جلسة ٢٠٢١/٧/٥.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

المبحث الأول

المساواة في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بين المراكز القانونية المتماثلة

أولاً: الوقائع

تتلخص وقائع القضية في أن المدعية وهي موظف عام طلبت إنهاء تعاقدتها مع إحدى الوزارات الحكومية بدولة الكويت، على اعتبار أنها غير كويتية وحصلت على الوظيفة بموجب العقد الثاني الذي يخولها بموجب أحكام مرسوم الخدمة المدنية الحصول على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لها.

استجابت جهة الإدارة بقبول استقالة الموظفة إلا أنها امتنعت عن صرف مكافأة نهاية الخدمة وقيدت طلب المدعية في الحصول على المكافأة المستحقة لها بأن تتقدم للإدارة بما يفيد مغادرتها الكويت عن طريق (إشعار مغادرة).

وأسست الإدارة هذا القيد على قرار صادر من "ديوان الخدمة المدنية"⁽¹⁾ رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ والمنعقد في اجتماع بتاريخ ٢٣ إبريل ٢٠١٨ وفحوى هذا القرار يتلخص في نقطتين هما:

١- الأصل: يتعين لصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظفين غير الكويتيين تقديم إشعار مغادرة البلاد، بحيث يقصر إرجاء صرف مكافأة نهاية الخدمة على

(1) كان من الطبيعي أن يعهد المشرع الكويتي إلى بعض الهيئات بمهمة الإشراف على شؤون الموظفين، كان من أهمها ديوان الموظفين الذي أنشئ بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ بوصفه جهة مستقلة ملحقة بمجلس الوزراء، يهتم باقتراح القوانين واللوائح الخاصة بشؤون الوظائف العامة، والإشراف على تنفيذها. وتم تعديل المسمى إلى "ديوان الخدمة المدنية" في عام ١٩٩٦.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

الراغبين في تحويل إقامتهم الحكومية سواء للعمل في القطاع الأهلي أو الالتحاق بعائل أو كفيل نفسه حتى يتقدموا بإشعار مغادرة.

٢ - الاستثناء: يستثنى من تقديم إشعار المغادرة طائفة الموظفين التالية:

أ- حاملي وثائق السفر (فلسطيني الجنسية).

ب- الموظف غير الكويتي الذي تتم الاستعانة بخبراته على بند المكافآت بعد بلوغ السن القانونية لانتهاء الخدمة.

ج- الموظفة غير الكويتية المتزوجة من كويتي.

د- الموظف غير الكويتي المتزوج من كويتية.

تظلمت الموظفة من هذا القرار استناداً على أنها قامت بالفعل بتحويل إقامتها وفق الإجراءات المقررة قانوناً⁽¹⁾ في هذا الشأن وطبقاً للقواعد المقررة "لنظام الالتحاق بعائل"⁽²⁾، فأصبح وجودها في البلاد بصورة قانونية، إلا أنه لم يصدر أي تصرف من جهة الإدارة بالرد على التظلم في خلال 60 يوماً.

(1) عملاً بأحكام المادة ١/١٥ من المرسوم الأميري رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن إقامة الأجانب في دولة الكويت، يعطى الموظف في جهة حكومية ترخيصاً بالإقامة العادية طوال المدة التي يعمل فيها موظفاً بشرط أن يكون حاملاً لجواز سفر صالح للعمل به على أن يجدد هذا الترخيص كل خمس سنوات أو سنتين حسبما تقرر الجهة الحكومية التابع لها الموظف.

(2) تنص المادة ٢٢ من القرار الوزاري رقم ٦٤٠ لسنة ١٩٨٧ الصادر بتاريخ ٣ يناير ١٩٨٨ باللائحة التنفيذية لقانون إقامة الأجانب في دولة الكويت على أنه: "يجوز منح الإقامة العادية للالتحاق بعائل بناء على طلب من العائل على النموذج المعد لذلك يتعهد فيه بأن ينفق عليه طوال مدة إقامته، وأن يخطر الإدارة العامة لشئون الهجرة عن محل إقامته وأي تغيير يطرأ عليه، وأن



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

ولما كان المشرع الكويتي قد حدد ميعاد رفع دعوى الإلغاء خلال ستين يوماً من تاريخ نشر القرار أو إخطار صاحب الشأن به أو علمه به علماً يقينياً، وأن هذا الميعاد ينقطع بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي يجب عليها البت فيه خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه، وكانت الجهة الإدارية قد امتنعت عن صرف مكافأة نهاية خدمتها، والتزمت الصمت تجاه الرد على تظلمها^(١)، فقد طعنن الموظفة على القرار الإداري السلبي بالإلغاء لمخالفته الدستور والقانون، لأنه قيد حصولها على حقها المقرر في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بتقديم إشعار مغادرة من البلاد.

و"القرار الإداري السلبي وفق ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز الكويتية" لا يقوم إلا إذا رفضت السلطة الإدارية أو امتنعت عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقانون واللوائح".^(٢)

يعيده على نفقته إلى بلده عند انتهاء الإقامة. ويجب تقديم التعهد المشار إليه عند طلب تجديد الإقامة، على أن يوضح فيه العائل أنه ما زال ملزماً بالإنفاق عليه".

(١) اعتبر المشرع فوات ستين يوماً على تقديم التظلم للجهة الإدارية دون أن تجيب عنه بمثابة رفضه، وافترض أن الإدارة رفضت التظلم وهو الرفض الحكمي المستفاد من قرينة فوات المدة

المحددة دون البت فيه، راجع المادة (٧) من القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء دائرة المحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية

(٢) محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٥٧١ لسنة ٢٠٢٠ إداري، الصادر بجلسة ١٥١٢٧ / ٢٠٢١.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

ثانياً: القضية أمام القضاء الإداري

كان يتوجب على جهة الإدارة عند بحثها في التظلم أن تحيله إلى كل من ديوان الخدمة، وإدارة الفتوى والتشريع (١)، لإبداء الرأي فيه منهما، وهو ما كان لمصلحة الموظفة صاحبة الشأن، قبل انقضاء الميعاد المقرر للبت في التظلم، أي قبل انقضاء الستين يوماً الأولى وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم (٢). والحكمة من التظلم قبل رفع الدعوى يتمشى مع اعتبارات الثقة في الإدارة، بإعطائها الفرصة لإصلاح أخطائها بنفسها، مما يغني عن السير في المنازعة الإدارية، ومباشرة الدعوى (٣)، من هنا يعد التظلم إجراءً مقررًا لصالح الإدارة والمتنازعين معها على حد سواء، وهو ما ينهض في حد ذاته دليلاً على وجود اتجاه للإدارة نحو تأييد طلب التظلم، وفي هذا الإطار استقر قضاء التمييز على أن هذا المسلك من الإدارة لا تقوم بمجرد قرينة على إيجابتها إلى التظلم، ما دامت الأوراق قد خلت من أدلة أخرى تثبت اتخاذ الإدارة أي مسلك ينبئ عن اتجاهها لإجابة التظلم،

(١) ديوان الخدمة المدنية وإدارة الفتوى والتشريع من الأجهزة ذات الطبيعة الاستشارية، أو الرقابية اللازمة لقيام الدولة بأعباء وظائفها على الوجه السليم وبما يحقق الصالح العام.

(٢) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢٠١٧ (إداري)، جلسة ٢٨/٤/٢٠١٩.

(٣) د. خميس السيد إسماعيل، دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرار الإداري وقضاء التنفيذ وإشكالاته والصيغ القانونية أمام مجلس الدولة مع المبادئ العامة للقضاء المستعجل، القاهرة، دار الفكر العربي، دون تاريخ نشر، ص ٣٥.



٢- انقضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

ومن ثم فإن مؤدي انقضاء الميعاد المقرر للبت في التظلم دون إجابة يعد رفضاً للتظلم^(١).

تأسيساً على ذلك، اختصت المدعية رئيس ديوان الخدمة المدنية بصفته^(٢) في طلبين اثنين هما:

أولاً: إلغاء القرار الإداري السلبي بامتناع الجهة الإدارية عن صرف مستحقاته المالية المتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لها بعد انتهاء خدمتها، وإلزام المدعي عليه (رئيس ديوان الخدمة المدنية بصفته) بأن يؤدي إليها مبلغاً يمثل مكافأة نهاية الخدمة المستحقة لها بعد انفصال علاقتها الوظيفية.

ثانياً: إلزام المدعي عليه بالتعويض جبراً للأضرار المادية والأدبية التي لحقت بها من جراء حجب الجهة الإدارية لحق المدعية في صرف مكافأة نهاية الخدمة حال استحقاقها.

وأثناء نظر الدعوى ارتأت محكمة الموضوع من تلقاء نفسها أن القرار رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ الصادر بتاريخ ٢٣ إبريل ٢٠١٨ تلابسه شبهة عدم الدستورية للأسباب التالية:

(١) حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٢٠٥ لسنة ٢٠٠٤ إداري، الصادر بجلاسة ٢٠٠٤/١٢/١٣،

(٢) الدعوى رقم (٨١) لسنة ٢٠١٩ إداري.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

-تعارض القرار مع مبدأ المساواة الوارد بالمادتين (٧) و(٢٩) من الدستور

الكويتي^(١).

-التفرقة غير المبررة دون علة واضحة بين أصحاب المراكز القانونية

المتماثلة، وهم الموظفون المدنيون غير الكويتيين الذين انتهت خدمتهم.

-أن الملحق بعائل أو من قام بتحويل إقامته الحكومية للعمل في القطاع

الأهلي، قد سلك كل منها الطريق المقرر قانوناً لأن تكون إقامته بالبلاد إقامة قانونية.

-غياب المعيار القانوني المنضبط حيث لا يوجد رابط قانوني حتمي بين

استحقاق صرف مكافأة نهاية الخدمة وبين وجوب مغادرة البلاد، أو بتحويل الإقامة

في البلاد.

ولهذه الأسباب أوقفت المحكمة نظر الدعوى وأحالتها إلى المحكمة الدستورية

الكويتية^(٢) للفصل في مدى دستورية ما ورد بنص القرار رقم ٣ لسنة ٢٠١٨.

(١) تنص المادة ٧ من دستور دولة الكويت الصادر عام ١٩٦٢ على أن: " العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين"، وتنص المادة ٢٩ منه على أن "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين".

(٢) تنص المادة ٤/ب من قانون المحكمة الدستورية الكويتية رقم ١٤ لسنة ١٩٧٣ على أنه " إذا رأت إحدى المحاكم أثناء نظر قضية من القضايا سواء من تلقاء نفسها أو بناء على دفع جدي تقدم به أحد أطراف النزاع، أن الفصل في الدعوى يتوقف على الفصل في دستورية قانون أو مرسوم بقانون أو لائحة توقف نظر القضية وتحيل الأمر إلى المحكمة الدستورية للفصل فيه".



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

ثالثاً: القضية أمام المحكمة الدستورية

١ - تحقق المحكمة الدستورية من جدية الدفع:

لئن كانت المحكمة الدستورية ليست جهة طعن بالنسبة لمحكمة الموضوع، إلا أنه من واجبها عند تقديرها لقرار إحالة الدعوى إليها أن تتحقق من صحة الإجراء الذي اتصلت بمقتضاه بالدعوى الدستورية، ومطابقتها للقواعد القانونية التي تجعله منتجا لأثاره، إذ هي الجهة المنوط بها وحدها استظهار توافر شروط قبول الدعوى الدستورية واتصالها بها. والمستقر عليه في قضاء المحكمة الدستورية أن " قضاء محكمة الموضوع في جدية الدفع لا يقيد المحكمة الدستورية، إذ لا يعتبر فصلاً في توافر شروط قبولها لعدم تعلقها بشروط انعقاد الخصوم الدستورية، وإنما يتصل فقط بالدلائل التي تقوم فيها شبهة المخالفة الدستورية، والتي يتعين على المحكمة الدستورية، والتي يتعين على المحكمة الدستورية البحث في تقرير صحتها أو إفسادها" (1).

٢ - نظر المحكمة الدستورية في مدى اختصاصها

إذا كانت أوجه الرقابة على عدم مشروعية القرارات الإدارية هي أسباب الطعن بالإلغاء على القرار الإداري أو العيوب التي تصيبه، فتجعله غير مشروع جديراً بالإلغاء، فإن هذه الرقابة إنما تدخل في نطاق اختصاص القضاء الإداري (٢) أما الطعن في عدم دستورية نص تشريعي فينقل الاختصاص للجهة التي حولها الدستور بنظر المنازعات الدستورية.

(1) المحكمة الدستورية الكويتية، الطعن رقم ١/١٩٨٠ دستوري في جلسة بتاريخ ٣/٥/١٩٨٠ الكويت اليوم عدد ١٣/٥/١٩٨٠.

(٢) د. رمضان محمد بطيخ، قضاء الإلغاء، ضمانات للمساواة وحماية للمشروعية دراسة تأصيلية في نظم القضاء الإداري المقارن، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٦١ وما يليها.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

ومن الواضح أننا أمام قرارين إداريين في الحكم محل التعليق، الأول هو القرار الإداري السلبي بامتناع الجهة الإدارية عن صرف مستحقات نهاية الخدمة للموظفة المدعية، والقرار الثاني هو قرار ديوان الخدمة المدنية رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ القاضي بتقديم إشعار مغادرة للموظف غير الكويتي قبل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة مع استثناء لبعض الفئات.

وقد طعنت المدعية على القرارين بالإلغاء ليتسنى للقضاء الإداري النظر في مدى مشروعيته (عيب عدم المشروعية)^(١) إلا أن الدائرة الإدارية أجلت هذا النظر لحين الفصل في مسألة الدستورية (عيب عدم الدستورية).

وحسنا فعلت الدائرة الإدارية بإحالة الدعوى للمحكمة الدستورية، ذلك أن لزوم الفصل في النزاع الموضوعي الذي محله صرف مستحقات نهاية الخدمة للمدعية يقتضي الفصل في مدى دستورية القرار رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ الأمر الذي ينعقد معه مناط قبول الدعوى الدستورية أمام المحكمة الدستورية.

(١) يجب على السلطة التنفيذية وهي تمارس وظيفتها أن تعمل في نطاق القوانين وتخضع لأحكامها، وتقيّد بمضمونها حتى لا تتسم تصرفاتها بعدم المشروعية، فإذا ما أصدرت الإدارة عملاً من الأعمال القانونية بالمخالفة لحكم من أحكام القانون، فإن هذا العمل يعتبر غير مشروع ويحكم بإلغائه عند الطعن فيه أمام القضاء الإداري.

، راجع: د. عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٦، الإسكندرية، ص ١٦. د. احمد أنور رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٢١٧ وما بعدها، د. محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى ٢٠٠٥، الكتاب الأول، ص ٨٦ وما بعدها.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

وقد بحثت المحكمة الدستورية في مضمون القرار رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ محل الطعن بعدم الدستورية، وانتهت إلى أنه قرار إداري بالمعنى الفني، وذلك بالنظر إلى محتواه، وما رتبته من أثر قانون متضمنا قاعدة تنظيمية تتسم بالعمومية والتجريد، وله الصفة التشريعية مما تختص هذه المحكمة ببسط رقابتها عليه.

٣- حكم المحكمة الدستورية:

قضت المحكمة الدستورية بعدم دستورية قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ لمخالفة مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة حيث قصر إرجاء صرف مكافأة نهاية الخدمة للموظفين غير الكويتيين حتى تاريخ التقدم بإشعار مغادرة على الراغبين في تحويل إقامتهم الحكومية سواء للعمل بالقطاع الأهلي أو للاتحاق بعائل أو كفيل نفسه حتى يتقدموا بإشعار مغادرة⁽¹⁾.

وتأسس قضاء المحكمة على أن مبدأ المساواة لدى القانون هو الوسيلة الأساسية لتعزيز الحماية المتكافئة للحقوق والحريات جميعها التي كفلها الدستور، وأن تطلب إشعار مغادرة البلاد، فضلا عن أنه غير مبرر، قد مايز بين أصحاب المراكز القانونية المتماثلة الذين يخضعون في الأصل لنظام وظيفي واحد، كما تجاوز اختصاص ديوان الخدمة المدنية مصدر هذا القرار.

(1) المحكمة الدستورية الكويتية، الحكم رقم ٦ لسنة قضائية رقم (٢٠١٩) بتاريخ جلسة ٢٠٢٢/١/١٦.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

المبحث الثاني

الرقابة القضائية على المقابلة الشخصية عند تولي الوظيفة العامة

أولاً: الوقائع

تتلخص وقائع القضية في أن (الإدارة العامة للتحقيقات) التابعة لوزارة الداخلية والتي تختص بالتحقيق في جرائم الجرح في دولة الكويت (١)، كانت قد أعلنت عن وظائف شاغرة من بينها وظيفة (باحث مبتدئ قانوني) المؤهلة لشغل وظيفة (محقق/ج) بالإدارة. فتقدم عدد من الحاصلين على مؤهل ليسانس الحقوق ومن بينها المدعية الحاصلة على تقدير عام جيد جداً مع مرتبة الشرف، وقدمت كافة الأوراق والمستندات المطلوبة، كما اجتازت كافة الاختبارات والمقابلات الشخصية التي أجريت معها، إلا أنها فوجئت بصدور القرار الوزاري رقم 601 لسنة 2016 بتاريخ ٢٠١٦/٢/١١ متضمناً تعيين عدد (128) من المتقدمين لشغل هذه الوظيفة وتخطيها في التعيين.

تظلمت المدعية من هذا القرار، إلا أنها لم تتلق رداً على تظلمها، لذا أقامت دعوى إلغاء القرار الوزاري رقم 601 لسنة 2016 لمخالفته لأحكام الدستور والقانون والإخلال بمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وصدوره مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة والانحراف بها؛ لقيام الجهة الإدارية بتعيين من هم أقل منها في المعدل والتقدير،

١ (عملاً بأحكام المادة ٩ من المرسوم الكويتي رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن الإجراءات والمحاکمات الجزائية تتولى النيابة العامة سلطة التحقيق والتصرف والادعاء في الجنايات أما الجرح والمخالفات فقد أوكلها المشرع إلى محققين تابعين لوزارة الداخلية.



٢- الرضا الكرتي وصماية برأ المساواة في الوظيفة العامة

وليس على أساس الكفاءة والجدارة، ودون مراعاة المعايير الموضوعية في الاختيار كالتفوق العلمي والمقدرة والصلاحية الشخصية لشغل الوظيفة.

وأمام محكمة التمييز تمسكت الإدارة بمخالفة حكم الاستئناف للقانون والخطأ في تطبيقه والقصور في التسبب والفساد في الاستدلال، تمسكت الإدارة بعدم وجود دليل قاطع على إساءة استعمالها لسلطتها في المفاضلة والاختيار بين المرشحين، مما ينفي ركن الخطأ في جانبها، وأنها اختارت من ارتأت صلاحيته وفقاً لمعايير وضوابط استخلصت من خلالها مدي أهلية المتقدمين لأن وظيفة (باحث قانوني مبتدئ بالإدارة العامة للتحقيقات) المعلن عنها من الوظائف ذات الطبيعة الخاصة، ولجهة الإدارة السلطة التقديرية في اختيار من يصلح لتولي هذه الوظيفة واستبعاد من لا يصلح، ولا يحدها في ذلك سوى المصلحة العامة، ولا يتأتى هذا الاختيار إلا عن طريق توافر الشروط اللازمة لشغل الوظيفة ومنها المقابلة الشخصية واجتيازها.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

ثانياً: حكم محكمة التمييز

قضت محكمة التمييز باستجواب الجهة الإدارية الطاعنة بشأن ما جري في الاختبار التحريري والمقابلات الشخصية التي جرت مع المتقدمين لشغل الوظيفة الذين شملهم القرار المطعون فيه والمطعون ضده، ولتقدم الجهة الإدارية صورة طبق الأصل من كشوف نتائج الاختبار التحريري المشار إليه ونتائج المقابلات الشخصية ومحاضر اللجنة التي أجرت تلك المقابلات⁽¹⁾.

وجاء في حيثيات الحكم أنها المحكمة لاحظت خلو الأوراق مما يفيد بنتائج المقابلة الشخصية للمتقدمين، وأن أن اللجنة التي قامت بإجراء المقابلة الشخصية، لم تقم بتقييم كل متقدم بمنحه الدرجة المستحقة له للتعرف على مدى أهليته وصلاحيته الشغل الوظيفة المتقدم إليها.

ثالثاً: الإشكاليات القانونية التي أثارها القضية

١ - السلطة التقديرية للإدارة في اختيار من يصلح للوظيفة العامة

كسائر التشريعات الحديثة اعترف المشرع الكويتي للإدارة بسلطة تقديرية في اتخاذ قراراتها وبمنح رجل الإدارة سلطة معينة قد يترك له نوعاً من الحرية في ممارسة عمله فتكون الكلمة الأخيرة في تقدير ملاءمة القرارات التي تتخذها بناء على هذه السلطة التقديرية الممنوحة له.

إن هذا القدر من حرية التصرف الممنوح للإدارة، والذي يجعلها في حل من وجود وسائل مفروضة عليها هو ما يسمى "بالسلطة التقديرية"، وهو أحد الامتيازات التي تتمتع بها الإدارة بهدف تحقيق أهدافها، ولكنه امتياز تمارسه الإدارة في نطاق

(1) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٨٩٦ لسنة ٢٠١٨ إداري، جلسة ٢٠٢١/٧/٥.



٢- الرضا الكرتي وصماية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

مبدأ المشروعية من حيث الهدف دون الوسيلة لأن الهدف يظل دائماً واحداً لا خيار للإدارة فيه، فهو محدد سلفاً في النظام القانوني للدولة ومرتبط في الواقع بالغرض من وجود الدولة.

والسلطة التقديرية هذه إنما تشكل قيداً على مبدأ المشروعية وهي ليس القيد الوحيد وإنما توجد قيود أخرى (١) لا يقصد من ورائها إهدار هذا المبدأ وإنما يراد بها ضرورة الاستجابة لدواعي الظروف الملحة التي تحيط بالإدارة وهي بصدد ممارسة نشاطها حتى تسير في الطريق السليم الذي يوصلها إلى تحقيق الهدف المنشود من نشاطها.

وتبعاً لهذا المفهوم فإن المشرع لا يملّي على الإدارة مسلكاً معيناً وإلا قيدت حرية الإدارة في مباشرة التصرف، وانتقت فكرة السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قراراتها، فعلى سبيل المثال تخضع الإجراءات اللازمة التي تتخذها الإدارة للتحقق من

(١) مثل الظروف الاستثنائية وأعمال السيادة، ذلك أنه بالإضافة إلى " السلطة التقديرية" ظهرت نظرية موازية وهي ما تسمى " بالظروف الاستثنائية"، نظراً لخضوع الأحكام التي تباشرها الإدارة في الظروف الاستثنائية تختلف عن تلك التي تباشرها في الظروف العادية. ولئن كان الأصل أن مبدأ المشروعية يحكم كافة تصرفات الإدارة ويقضي بخضوع الدولة قاطبة لأحكامه، إلا أنه استثناءً من هذا الأصل العام ظهرت " أعمال السيادة" التي تعد استثناءً خطيراً على مبدأ المشروعية، حيث لا تخضع للرقابة القضائية، للتفاصيل:

د. خالد سيد محمد حماد، حدود الرقابة القضائية على سلطة الإدارة التقديرية " دراسة مقارنة"، دار النهضة للنشر، القاهرة، الطبعة الثانية، ٢٠١٣، ص ٩.

REDOR –J, De L'état légal a l'état de droit, l'évolution des conceptions de la doctrine publiciste française 1879–1914, Economica, France, 2019, p215.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

كفاية طالب المتقدم لشغل الوظيفة العامة لسلطتها التقديرية دون أن يحدد لها المشرع تلك الإجراءات، بل حولها سلطة واسعة في اتخاذها.

ومع ذلك تخضع السلطة التقديرية للإدارة للرقابة القضائية، وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " الاعتراف بالسلطة التقديرية للإدارة لا يعني الاعتراف لها بسلطة استبدادية تحكمية مطلقة لا تخضع لأية رقابة من أي نوع كان، فإن مثل هذه السلطة لا وجود لها في الواقع، ولا يمكن الاعتراف بها لأية جهة، ولا للمشرع نفسه" (١).

والملاحظ على تمسك الإدارة بسلطتها التقديرية في الحكم محل التعليق ما يأتي:

١ - أن للإدارة سلطة إصدار القرار في اتخاذه من بين عدة قرارات متاحة أمامها، فعندما تقرر اتخاذ قرار معين فإنها تتقيد بعناصر الاختصاص التي حددها القانون لمثل هذه القرارات (٢).

١ (المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٢٧١٠ لسنة ٦٩ قضائية، الصادر بجلسة ٢٠١٥/٢/١٥، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في ربع قرن الفترة من ١٩٩١/١٠/١ إلى ٢٠١٦/٩/٣٠، المكتب الفني، الجزء الثالث، القاعدة رقم ٥٣٧٨، ص ٢٢٥٤. ٢ (راجع: حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٢٩٤ لسنة ٢٠٠٤ إداري، الصادر بجلسة ١٢٨ ١٣ ٢٠٠٥، برنامج الموسوعة القانونية لتشريعات وأحكام دولة الكويت (موسوعة إلكترونية)، أعداد المحاميان أسامة العزوني والحميدي السبيعي، المجمع العربي القانوني، الموقع الإلكتروني للموسوعة: WWW.LAA-EG.COM



٢- الرضا الكرتي وصماية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

٢- أن الإدارة ملزمة بالاستناد إلى سبب موجود لاتخاذ ما تراه مناسباً من القرارات، وإلى سبب صحيح من الناحية القانونية^(١)، ولا يعد سبب اختيار المتقدمين للوظيفة صحيحاً إلا إذا نشرت الإدارة نتيجة المقابلة الشخصية على المتقدمين حتى يتبين لهم تحقق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص عند المفاضلة بينهم.

٣- أن الإدارة مقيدة دائماً بالهدف النهائي، بحيث تسعى من ورائه إلى الصالح العام^(٢).

٢ - عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها

عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري، بأن تكون جهة الإدارة قد تنكبت وجه المصلحة العامة التي يجب أن يبتغيها القرار، أو تكون قد أصدرت القرار بباطل لا يمت لتلك المصلحة^(٣) ومن قبيل عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها " استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية، لتحقيق غرض غير معترف له به"^(٤)، و " انحراف مصدر القرار

(١) راجع: حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ١٣١٩ لسنة ٢٠١٣ إداري، الصادر بجلسة ٢١٤

٢٠١٤١، برنامج الموسوعة القانونية: WWW.LAA-EG.COM

(٢) المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٠٨٩ لسنة ٥٨ قضائية، الصادر بتاريخ

٢٠١٥/٦/١٤، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في ربع قرن الفترة

من ١٩٩١/١٠/١ إلى ٢٠١٦/٩/٣٠، المكتب الفني، الجزء الثالث، القاعدة رقم ٥٣٦٨، ص

٢٢٥١

(٣) - المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٣٢٥٢ لسنة ٣٢ قضائية عليا، الصادر بجلسة

١٩٩٥/٤/٢٣، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في ربع قرن الفترة من

١٩٩١/١٠/١ إلى ٢٠١٦/٩/٣٠، المكتب الفني، الجزء الثالث، القاعدة رقم ٥٤٩٣، ص ٢٢٩٠،

(٤) - خالد سيد محمد حماد، مرجع سابق، ص ١١٢.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

الإداري عن الهدف من منحه سلطة إصداره بحياده عن المصلحة العامة، أو توحيه هدف غير المخصص لإصدار هذا القرار "(1).

ترتبط على ذلك يرتبط عيب الانحراف في استعمال السلطة بالغاية المراد تحقيقها من إصدار القرار الإداري، والغاية التي ينبغي على الإدارة تحقيقها هي الصالح العام ومراعاة الهدف المحدد الذي أراد القانون تحقيقه، ومن ثم إذا كانت الغاية من إصدار قرار قبول عدد من المتقدمين للوظيفة دون مراعاة المساواة وتكافؤ الفرص، فلا يكون الاختيار على أساس الكفاءة والجدارة، ودون مراعاة المعايير الموضوعية في الاختيار كالتفوق العلمي والمقدرة والصلاحية الشخصية لشغل الوظيفة، فإن ذلك من قبيل عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها.

تطبيقاً على ذلك ألغت المحكمة الإدارية العليا قراراً إدارياً برفض تعيين أحد المرشحين لوظيفة مساعد نيابة إدارية استناداً إلى المركز الاجتماعي المتواضع لوالده، رغم تمتعه هو ووالده بسمعة طيبة، حيث انتهت المحكمة إلى افتقاد قرار التخطي في التعيين، لسبب قانوني سليم، حيث إن التعلل بالوضع الاجتماعي لا يقيم سبباً صحيحاً لتخطي المدعي لإخلال القرار بالمبدأ الدستوري بالمساواة في الحقوق العامة ومن بينها تولي الوظائف العامة (2).

(1)- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، المركز القومي للإصدار القانونية، ٢٠١٠، القاهرة، ص ٢٥.

(2)- المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٤٧٨ لسنة ٥١ قضائية، الصادر بجلسة ٢٣/١١/٢٠٠٨.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

٣ - رقابة القاضي الإداري على أوراق المقابلة الشخصية

قيد المشرع الإدارة في القرار الإداري الصادر بالتعيين في الوظيفة العامة بشروط التعيين وفقاً لأحكام وقواعد الخدمة المدنية بينما وُضِعَ الموظف في الوظيفة التي تتفق مع مؤهلاته وخبراته طبقاً لتلك الشروط يخضع للسلطة التقديرية للإدارة (1) ولها في ذلك أن تستعين بكافة الوسائل التي تمكنها من تقييم من تختارهم لتولي الوظيفة العامة، ومن بينها أسلوب المقابلة الشخصية.

والمقابلة الشخصية هي أحد الأدوات التي تمكن الإدارة من جمع المعلومات عن المتقدم لشغل الوظيفة ومن بينها الانطباعات الشخصية وكيفية التصرف في المواقف مما يمكنها من وضع درجات تقييم عن كل متقدم.

وعلى هذا النحو استخلصت محكمة التمييز، في الحكم محل التعليق، أن اللجنة ارتأت أن سائر المتقدمين قد توافرت فيهم الأهلية المتطلبة لشغل الوظيفة المعلن عنها، وبات متعيناً التعويل على التقدير العلمي الوارد بشهادة التخرج والحاصل عليه كل متقدم للمفاضلة بين المرشحين أو الدرجات الحاصل عليها كل منهم في الاختبارات التحريرية التي عقدتها جهة الإدارة للمرشحين لشغل الوظيفة.

كما لاحظت المحكمة أن الحكم المطعون فيه قد خلص إلى النتيجة التي انتهى إليها دون أن يكون تحت بصره الأوراق والمستندات الخاصة بعملية المفاضلة بين

1)ALAIN) PLANTEY ,op, cit. P 38.

د. خميس السيد إسماعيل، مرجع سابق ٦٧، د. حسني درويش عبد الحميد: النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة في التشريع والفقهاء والقضاء الفرنسي والمصري والكويتي، الكتاب الأول، مطبوعات معهد الكويت للدراسات القضائية، ٢٠١٩ ص ٧٣.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

المتقدمين لشغل الوظيفة والمتمثلة في كشوف نتائج الاختبار التحريري الخاصة بمن تم تعيينهم بالقرار المطعون فيه ونتيجة المطعون ضده، وذلك بجانب نتائج أو محاضر المقابلات الشخصية التي أجرتها الجهة الإدارية الطاعنة معهم، رغم أنها أوراق ومستندات جوهرية وحاسمة في موضوع التداعي والفصل فيه (1).

(1) محكمة التمييز الكويتية، الطعن رقم ٨٩٦ لسنة ٢٠١٨ إداري، جلسة ٢٠٢١/٧/٥.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

الخاتمة

رسخ الدستور الكويتي مبدأ المساواة ولم يميز بين المواطنين بصرف النظر عن وظائفهم، فالناس سواسية في الكرامة الإنسانية، فهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم. واستجابة لهذا المبدأ تهتم القوانين الوظيفية بتحقيق المساواة أمام الوظائف العامة دون التمييز بين الأفراد ذوي المراكز القانونية المتماثلة، ومن ثم حظي مبدأ مساواة المواطنين أمام جهة الإدارة أو المساواة أمام المرافق العامة بالحماية القضائية. وقد اهتمت الدراسة بتحليل اتجاهات مستحدثة في القضاء الكويتي نحو مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة عند رقابة القاضي الدستوري على دستورية النص التشريعي المقيد لصرف مكافأة نهاية الخدمة بعد انفصام علاقتهم الوظيفية، ورقابة القاضي الإداري على المقابلة الشخصية أحد أدوات الاختيار في الوظيفة العامة.

نتائج البحث:

١. يتحقق مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة بين ذوي المراكز القانونية والظروف الوظيفية المتماثلة.
٢. الإخلال بمبدأ المساواة أحد صور إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها.
٣. الحكمة من التظلم قبل رفع دعوى إلغاء القرار الإداري يتماشى مع اعتبارات الثقة في الإدارة.
٤. المقابلة الشخصية أحد أدوات جمع المعلومات والانطباعات الشخصية عند الاختيار للوظيفة العامة.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

توصيات البحث:

١. على الإدارة مراعاة المساواة بين ذوي المراكز القانونية والظروف الوظيفية المتماثل حتى لا يشوب تصرفها بعبء عدم المشروعية.
٢. يجب الإعلان عن نتائج درجات المقابلة الشخصية تحقيقاً للمساواة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

المراجع

المراجع العربية

١. أحمد أنور رسلان، وسيط القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
٢. حسني درويش عبد الحميد: النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة في التشريع والفقهاء والقضاء الفرنسي والمصري والكويتي، الكتاب الأول، مطبوعات معهد الكويت للدراسات القضائية، ٢٠١٩.
٣. خالد سيد محمد حماد، حدود الرقابة القضائية على سلطة الإدارة التقديرية " دراسة مقارنة"، دار النهضة للنشر، القاهرة، الطبعة الثانية، ٢٠١٣.
٤. خميس السيد إسماعيل، دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرار الإداري وقضاء التنفيذ وإشكالاته والصيغ القانونية أمام مجلس الدولة مع المبادئ العامة للقضاء المستعجل، القاهرة، دار الفكر العربي، دون تاريخ نشر.
٥. رمضان محمد بطيخ، قضاء الإلغاء، ضمانات للمساواة وحماية للمشروعية دراسة تأصيلية في نظم القضاء الإداري المقارن، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
٦. عبد الغني بسيوني عبد الله: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٦، الإسكندرية.



مجلة روح القوانين - العدد التاسع والتسعون - إصدار يوليو ٢٠٢٢

٧. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، المركز القومي للإصدار القانونية، القاهرة ٢٠١٠.
٨. عمرو احمد حسبو، القانون الدستوري: النظرية العامة للقانون الدستوري- الحقوق والحريات العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
٩. محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى ٢٠٠٥.

الديساتير والقوانين

- الدستور الفرنسي ١٩٥٨ المعدل في ٢٣ يوليو ٢٠٠٨.
- الدستور الكويتي الصادر في عام ١٩٦٢.
- الدستور المصري ٢٠١٤ المعدل في عام ٢٠١٩.
- المرسوم الأميري رقم ١٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن إقامة الأجانب في دولة الكويت.
- القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٢ بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية.
- قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المحكمة الدستورية الكويتية.

الأحكام القضائية

- المحكمة الدستورية الكويتية، أحكام متفرقة.
- المحكمة الإدارية العليا أحكام متفرقة.



٢- القضاء الكويتي وصحابة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

• محكمة التمييز الكويتية، أحكام متفرقة.

- -CE. 28 février 2001 Casanova, R.F.D. 2001.

المراجع الأجنبية

1. (ALAIN), PLANTEY ,La Fonction Publique Traité Général, 5^e édition, Paris, LITEC, 2019.
2. REDOR -J, De L'état légal a l'état de droit, l'évolution des conceptions de la doctrine publiciste française 1879-1914, Economica, France, 2019.