Administrative Judicial Oversight of Decisions to Appoint Public Employees in the State of Kuwait

Barak Essam Al-Omar
University of Sharjah
u20200480@sharjah.ac.ae

Hamoud Moh.Jouma Tannar
University of Sharjah
htannar@sharjah.ac.ae

Accepted Date: 24/11/2024. **Publication Date: 1/4/2026.**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstract

In this topic, we discussed the administrative judiciary's oversight of the appropriateness of public employee appointment decisions. Through this topic, we aimed to identify the effectiveness of the judicial oversight exercised by the Administrative Cassation Court on the appropriateness of public employee appointment decisions, through monitoring the terms of appointment and verifying the extent of compliance. Management controls the appointment process As well as oversight of the discretionary authority granted to the administration during the appointment process, the descriptive approach has been applied, and in this matter we have reached several results, including that judicial oversight is particularly important for verifying the legitimacy of administrative decisions related to appointment in particular and related to public employment in general, as it works To verify the extent of the administration's commitment to the principle of legality in the appointment process.

There are also powers and powers granted by the legislator to the judiciary to exercise its oversight over the decisions and actions issued by the administration, especially over the process of appointing a public employee. The judiciary's approach to

appointment was to verify the guarantees established by the legislator to protect the public employee against the administration and to guarantee his rights during this stage.

In this matter, we have come up with several recommendations, including the necessity of activating the self-monitoring role of the administration so that the senior management has oversight over the lower-ranking and progressive administration, thus activating the supervisory role on the administrative decisions issued by it, especially related to the appointment of the public employee, and the importance of reducing the duration of the administrative grievance so that it is within It is possible to quickly resort to the judiciary to carry out its oversight tasks over the administration's work related to the appointment of the public employee.

The necessity of choosing appropriate appointment methods that ensure the presence of the most qualified and qualified person to assume the responsibilities of the public job, and narrowing the discretionary authority granted to the administration in the appointment process, and the importance of presenting the ministerial decisions regarding the appointment of the leadership functional group to the judiciary in order to activate the role of the judiciary in those decisions until the presence of the appropriate employee is verified. In the right place.

Keywords: Judicial oversight - appointment - legality of management decisions - appropriateness - Kuwait

رقابة القضاء الإداري على قرارات تعيين الموظف العام في دولة الكويت

براك عصام العمر *
جامعة الشارقة
u20200480@sharjah.ac.ae

حمود محمد تنار **
جامعة الشارقة
htannar@sharjah.ac.ae

تاريخ القبول: 2024/11/24. تاريخ النشر: 2026/4/1.

المستخلص

تناولنا في هذه الموضوع رقابة القضاء الإداري على ملائمة قرارات تعيين الموظف العام، وقد هدفنا من خلال هذا الموضوع إلى التعرف على مدى فعالية الرقابة القضائية التي يمارسها قضاء التمييز الإداري على ملائمة قرارات تعيين الموظف العام، وذلك من خلال الرقابة على شروط التعيين والتحقق من مدى التزام الإدارة بضوابط عملية التعيين، وكذلك الرقابة على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة خلال عملية التعيين، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي، وقد توصلنا في هذه الموضوع إلى عدة نتائج منها أن الرقابة القضائية تشكل أهمية خاصة للتحقق من مدى مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بالتعيين بصفة خاصة والمتعلقة بالوظيفة العامة بشكل عام، فهي تعمل على التحقق من مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية في عملية التعيين، كذلك هناك سلطات واختصاصات منحها المشرع للقضاء لممارسة رقابته على القرارات والأعمال الصادرة من الإدارة خاصة على عملية تعيين الموظف العام . وقد تمثلت اتجاهات القضاء في التعيين إلى التحقق من الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف العام في مواجهة الإدارة وضمان حقوقه أثناء هذه المرحلة . وقد توصلنا في هذا الموضوع إلى عدة توصيات تمثلت في ضرورة تفعيل الدور الرقابي الذاتي للإدارة بحيث تملك الإدارة العليا الرقابة على الإدارة الأقل مرتبة وتدرجا، بما يفعل الدور الرقابي على القرارات الإدارية الصادرة منها خاصة المتعلقة بتعيين الموظف العام ، وأهمية تقليل مدة التظلم الإداري حتى يكون في الإمكان الإسراع للجوء إلى القضاء لمباشرة مهامه الرقابية على أعمال الإدارة المتعلقة بتعيين الموظف العام ، وضرورة اختيار طرق التعيين المناسبة التي تكفل وجود الشخص الأكفأ والأجدر لتولي مسئوليات الوظيفة العامة، وتضييق السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في عملية التعيين ، وأهمية عرض القرارات الوزارية الخاصة بتعيين المجموعة الوظيفية القيادية

* طالب ماجستير
** أستاذ مساعد دكتور

على القضاء وذلك لتفعيل دور القضاء على تلك القرارات حتى يتم التحقق من وجود الموظف المناسب في المكان المناسب .

الكلمات المفتاحية : الرقابة القضائية ـ التعيين ـ مشروعية قرارات الإدارة ـ الانحراف بالسلطة ـ التظلم الإداري .

المقدمة

Introduction

كثيراً ما يتم تعيين الموظفين في بعض الوظائف أو في بعض الإدارات، دون التقيد والالتزام بالقوانين والشروط التي يتم وضعها فتكون النتيجة سلبية ليس فقط على مستوى الموظف الذي يتم تعيينه، وإنما على مستوى الأداء داخل الوظيفة العامة، وعلى مستوى النتيجة ومن ثم على مستوى تحقيق المصلحة العامة، حيث نرى موظفاً لا يبالي بمهام ومسئوليات وظيفته، وفي نفس الوقت نرى نتائج سلبية كبيرة على مستوى الأداء وعلى مستوى النتيجة ، فنرى في المحصلة إدارات عامة وهيئات ومؤسسات فاشلة ، لعدم قدرتها على التحقق من الشروط الخاصة بتولي الموظف العام نتيجة الفساد والمحسوبية والواسطة .

ومن هذا المنطلق فإن تعيين الموظف في الوظيفة العامة له أهمية خاصة ، فالإدارة تتدخل بشكل أو بآخر في هذا التعيين، ومن ثم قد يصاحب هذا التدخل انحراف من جانبها ، مما يترتب عليه بطلان هذا التدخل، أو جعل الشخص المناسب في مكان العمل غير المناسب ، وهذا بدوره يكون له نتائجه السلبية على مستوى العمل الإداري ككل .

فقد لا تراعي الإدارة المساواة بين المتقدمين لتولي الوظيفة العامة ، أو قد تدخل الواسطة أو المحسوبية ، أو لا تلتزم الإدارة بالمعايير الخاصة بتولي الوظيفة العامة، سواء أكانت هذه المعايير عامة تتطلب في جميع الموظفين، أو كانت هذه المعايير خاصة تضعها الإدارة نفسها، فكل هذه الأمور تحتاج إلى رقابة فاعلة من جانب القضاء على ما تقوم به الإدارة من أعمال أو تصدره من قرارات أثناء عملية التعيين .

فمن شأن وجود رقابة فاعلة من القضاء على عملية التعيين أن تتم عملية التعيين وفقا لما نص عليه القانون ، والتحقق من توافر الشروط الخاصة بالتعيين في كل وظيفة ، والتحقق من الالتزام بالقانون والدستور.

وقد تكون قرارات التعيين غير ملائمة ، أو لا تتوافر فيها الشروط القانونية الخاصة بالتعيين في الوظيفة العامة، وبها انحراف بالسلطة من جانب الجهة أو الهيئة أو الإدارة أو اللجنة المنفذة لعملية التعيين، أو بها أعمال مشوبة بالبطلان، فهنا تتم مراقبة القضاء للتحقق من مدى التزام الإدارة بالقانون في هذه العملية، والتحقق من عدم وجود شوائب تعيب عملية التعيين أو يترتب عليها نتائج غير مرغوب فيها .

مشكلة البحث : (Research Problem)

تكمن مشكلة البحث في أن السلطة التنفيذية وأثناء قيامها بالتعيين يكون هناك انحرافات يترتب عليها وجود بعض المتقدمين في المكان غير المناسب نتيجة لبعض المظاهر

السلوكية الخاطئة كالرشوة والمحسوبية والواسطة، وهذا ما يترتب عليه الكثير من المشكلات أهمها وجود الشخص غير المناسب في المكان غير المناسب أيضا ، وعلى ذلك تكمن مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل التالي : ـ ما مدى فعالية رقابة القضاء الإداري على عملية تعيين الموظف العام في دولة الكويت ؟

الهدف من البحث : (The Aim of the Research)

أهدف من خلال هذا الموضوع إلى التعرف على رقابة القضاء الإداري على تعيين الموظف العام ، والتحقق من مدى فعالية الرقابة القضائية في إلغاء القرارات الصادرة بالتعيين التي يشوبها عيب انحراف بالسلطة أو يشوبها البطلان بصفة عامة .

أهمية البحث : (The Importance of Research)

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تناول تعيين الموظف العام وبيان موقف المشرع من التعيين والشروط التي جاء بها لتعيين الموظف العام ، أما الأهمية العملية فتتمثل في الوقوف على دور القضاء في التحقق من مدى التزام الإدارة بالضوابط والشروط الخاصة بعملية التعيين.

المنهج المستخدم : (The Method Used)

تم تطبيق المنهج الوصفي وذلك من خلال تناول القواعد الخاصة بشروط تعيين الموظف العام والسلطة التقديرية للإدارة في عملية التعيين والرقابة القضائية عليها.

الدراسات السابقة : (Previous Studies)

في دراسة لصفاء محمود السويلميين(2017) بعنوان الرقابة القضائية على قرار تقييم أداء الموظف العام دراسة مقارنة وتطبيقية، هدفت الدراسة إلى التعرف على الرقابة القضائية على القرارات الخاصة بتقييم أداء الموظف العام ، تناولت الدراسة مدى إمكانية القضاء الإداري الرقابة على قرار تقدير الأداء كضمانة تحمي الموظف العام باعتباره قرارا إداريا نهائيا عبر بيان آلية الرقابة التي يستطيع القضاء الإداري التحقق منها وميدان الرقابة عبر ركني السبب والغاية في قرار تقدير الأداء وبيان حدود سلطة قاضي الإلغاء ومدى إمكانية توجيه أوامر قضائية إلى الإدارة للتصرف بطريقة ما عبر إلقاء الضوء على الكثير من الاجتهادات القضائية ذات الصلة بالدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية الرقابة القضائية على قرار تقييم أداء الموظف العام ، للتعرف على عسف الإدارة الذي يمكن أن يوجد في هذه القرارات ومعالجته.(1)

وجاءت دراسة لمحمد مفضي المعاقبة، ووصفي محمود الخريسات (2018) بعنوان رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة التقديرية في قرارات انتداب الموظفين، دراسة مقارنة ، هدفت الدراسة إلى التعرف على رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة التقديرية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد خرجت الدراسة بعدد

من النتائج من أهمها، قد تنطوي قرارات الانتداب على دوافع شخصية انتقامية لدى مصدر القرار الإداري بما منح من سلطة التقدير، وقد أوصت الدراسة بتعديل الأنظمة الوظيفية وإدخال نص قانوني ينص على مبدأ التسبيب الوجوبي للقرارات الإدارية المتعلقة بالانتداب.(2)

وفي دراسة لصفاء فتيتي (2018) بعنوان الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة القضائية للوقوف على مدى تحقق مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والخطأ التأديبي، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها أهمية الدور الذي يقوم به القضاء للتحقق من مدى التزام الإدارة بمبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية وبطلان القرارات التي تتضمن تعسفا أو انحرافا من جانبها. (3) وفي نفس السياق جاءت دراسة مصطفى رسول حسين، ريزان سعيد حمه شريف (2020) بعنوان الرقابة القضائية على التناسب بين الجريمة والعقوبة التأديبية، دراسة مقارنة ، هدفت الدراسة إلى التعرف على الرقابة القضائية على مدى التناسب بين الجريمة والعقوبة التأديبية المقررة لهذه الجريمة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مبدأ التناسب من المبادئ القانونية العامة وهو مبدأ يتم التأكيد عليه كل يوم في المجالات الجديدة والذي يطبقه القضاء بصددها، وأخرها مجال التناسب بين العقوبة التأديبية والخطأ الوظيفي المرتكب، والقضاء الإداري يقوم بالرقابة على تصرف الإدارة عند فرضها للعقوبة التأديبية ومدى تحقق التناسب بين الفعل المرتكب والعقوبة المفروضة.(4)

وفي دراسة لرائد محمد يوسف العدوان (2013) بعنوان نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد، هدفت هذه الدراسة إلى بيان نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد في القانون الأردني مقارنة مع القانون المصري ، وكذلك بيان نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد وطرق نفاذها وأنواعها بالإضافة إلى بيان مدى فاعلية نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد وأحكامها والتفصيلية ، وبيان موقف التشريع من نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد ودراسة مدى تبني كل من المشرع الأردني والمصري صراحة حق نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد، وتنبع أهمية الدراسة من أنها تتناول أهمية نفاذ القرارات الإدارية بأنها مهمة من حيث نفاذها بالنسبة للأفراد وذلك من خلال بيان تاريخ نفاذ القرارات الإدارية وتاريخ إنتاج الآثار القانونية الناجمة عنها، وذلك لعدم الخلط بين التاريخين السابقين، وأيضا تكمن الأهمية من معرفة تاريخ النفاذ حتى يتمكن كل ذي مصلحة من الطعن بالقرارات الإدارية، وتناولها مدى فاعلية الأثر القانوني المترتب على نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد في كل من القانونين الأردني

والمصري ، وبينت الدراسة أهم النتائج ومنها نفاذ القرارات الإدارية بحق الإدارة فلقد أتضح لنا أن القرار الإداري ينفذ في مواجهة الإدارة منذ تاريخ صدوره كقاعدة عامة إلا أن الإدارة تملك أن تجعل للقرارات الصادرة عنها أثارا رجعية في حالات معينة كحالة وجود نص تشريعي يبيح لها ذلك وحالات القرارات التفسيرية والمؤكدة والكاشفة، وقد خلصت الدراسة إلى أهم التوصيات ومنها يجب أن يكون القرار الإداري مطابقا للدستور والقوانين واللوائح ومبادئ القانون العام كالمساواة والحريات العامة وحق الدفاع وعدم رجعية القرارات وضرورة أن تتابع الإدارة وتضمن القرارات الفردية بأثر رجعي إذ كان من شأن الرجعية أن ترتب حقا للأفراد.(5)

وفي دراسة لعبد اللطيف رزايقية (2014) بعنوان الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية، في التشريع الجزائري ، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة القضائية للتحقق من مدى مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية الدور الذي يقوم به القضاء في إلغاء القرارات غير المشروعة أو القرارات المعيبة بأحد عيوب القرارات الإدارية .(6)

وعلى ذلك سوف أتناول رقابة القضاء الإداري على ملائمة قرارات تعيين الموظف العام، وذلك في مبحثين ، المبحث الأول وفيه المقصود بتعيين الموظف العام، وذلك في مطلبين ، المطلب الأول وفيه أهم شروط التعيين في قانون الخدمة المدنية، والمطلب الثاني وفيه أهمية طرق التعيين الحديثة ودورها في اختيار الموظف الأكفأ .

والمبحث الثاني أتناول فيه اتجاهات القضاء الإداري في الرقابة على تعيين الموظف العام، وذلك في مطلبين، المطلب الأول وفيه الرقابة القضائية على طرق التعيين، والمطلب الثاني وفيه الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في التعيين .

المبحث الأول

المقصود بتعيين الموظف العام

The First Topic: What Is Meant By Appointing a Public Employee?

بدون شك للموظف أهمية كبيرة فهو يعد ركيزة أساسية يتشكل منها الجهاز الإداري في الدولة، فالدولة لا تستطيع أن تقوم بجميع مهامها ، فهي توكل هذه المهام إلى الأشخاص الذين يعملون في المرافق العامة التابعة لها، بعد تعيين والاستعانة بهم من أجل العمل من خلال علاقة عقدية أو لائحية تربطه بالدولة ويترتب عليها الحقوق والواجبات بين الدولة وبينه كموظف عاما لدى إحدى إدارتها.(7)

وقد بين الدستور الكويتي أهمية العمل وضرورة الالتزام به باعتباره واجبا على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام حيث تلتزم الدولة بتوفيره للمواطنين وتضمن تحقيق المساواة فيه وكذلك تحقيق العدالة وتضع شروطه في إطار مبادئ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص.(8)

التعيين هو أحد وسائل تولي الوظائف العامة التي تحتاجها الدولة لممارسة أعمالها وأنشطتها المختلفة، ويمكن تعريفها من وجهة نظر الباحث بأن طريقة من طرق اختيار الموظف العام في الهيئات والمؤسسات والإدارات التابعة للدولة، وهناك طرق أخرى لتعيين الموظف منها التعيين من خلال قرارات تصدر من الإدارة ـ السلطة التنفيذية ـ والتعيين بطريق التعاقد حيث تتعاقد الإدارة مع المتقدمين لتولي الوظيفة العامة بعد التحقق من توافر الشروط الموضوعة لتولي الوظيفة العامة، ويتم التعيين لغير الكويتيين عن طريق التعاقد فقط، وبالرجوع إلى تعيين الكويتي فالمشرع وضع العديد من الضوابط الخاصة بتعيينه، إذ تعيينه يختلف وفقا لاختلاف المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها، فالتعيين بإحدى الوظائف القيادية يتم من خلال مرسوم، أما التعيين بإحدى الوظائف العامة فإنه يكون بقرار من الوزير وبإحدى الوظائف الفنية المساعدة أو المعاونة فيكون بقرار من الوكيل وهكذا، هذا بالإضافة إلى بعض الوظائف التي يتم التعيين فيها بموجب عقد، وهناك من يتم تعيينه وفقا للائحة. (9) ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن طرق تعيين الكويتيين تتم وفقا للمجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها كل فئة، وفي جميع هذه الحالات يجب مراقبة القضاء على تصرف الإدارة في التعيين ، حيث تكتسب الرقابة القضائية أهمية خاصة على تعيين الموظف وذلك لضمان الموظف المناسب في العمل المناسب، وحتى يتم تصحيح تصرفات الإدارة الخاطئة أو الانحرافات التي تقوم بها أثناء تعيين بعض الموظفين نتيجة المحسوبية والواسطة وغيرها من السلوكيات الخاطئة المؤثرة على عملية التعيين فالرقابة تساهم في معالجة انحرافات الإدارة في عملية التوظيف أو التعيين، بحيث يتم بطلان عملية التعيين التي يشوبها عيب من العيوب المؤثرة على سلامة عملية التعيين .

وقد تبنى الدستور هذا الموضوع وذلك في مادته السادسة والعشرين والتي تقرر" الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف موظفي الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة". (10) ومن وجهة نظرنا الخاصة نرى أن الدستور اهتم كثيرا بالوظيفة العامة بصفة خاصة باعتبارها خدمة وطنية، وبالتالي فالدستور يحث على ضرورة اختيار من يقوم بهذه الخدمة وضرورة انتقائه من بين العناصر البشرية المتقدمة لتولي الوظيفة العامة ، فاختيار الموظف العام وفقاً للطرق الأكثر جودة والتي يتم اختيار الموظف من خلالها على أساس الأكفأ والأجدر، فإن ذلك يشكل تحقيقا

للمصلحة العامة، وقد أشار قانون الخدمة المدنية في المادة الرابعة إلى عدة شروط يجب توافرها فيمن يتقدم لتولي الوظيفة العامة ، إذ جاء فيها أن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة العامة ". وفي هذا المبحث أتناول المقصود بتعيين الموظف العام ، وذلك في مطلبين ، المطلب الأول وفيه أهم شروط التعيين في قانون الخدمة المدنية ، والمطلب الثاني وفيه أهمية طرق التعيين الحديثة ودورها في اختيار الموظف الأكفأ .

المطلب الأول : أهم شروط التعيين في قانون الخدمة المدنية

The First Requirement: The Most Important Conditions for Appointment in the Civil Service Law

وضع المشرع العديد من الشروط الخاصة بتعيين الموظف العام وذلك في قانون الخدمة المدنية، وأن دل ذلك على شيء إنما يدل على مدى اهتمام المشرع بضبط عملية التعيين ، لضمان وجود الموظف العام في مكان عمله المناسب أو في بيئة العمل المناسبة ، ويمكن تناول هذه الشروط على النحو التالي :.(11)

1- شرط الجنسية: شرط الجنسية من الشروط الهامة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية لتولي الوظيفة العامة (12) وعلى ذلك فقانون الخدمة المدنية يعتبر قانون الخدمة المدنية الشريعة العامة لأحكامها الوظيفية، فمن خلال هذا القانون يتبين لنا أن أولوية التعيين تكون للكويتي، ثم لمواطني البلاد العربية، ثم للدول الأجنبية ، وكان يجب على المشرع أن يضع شرط الكفاءة والجدارة في اختيار الموظف العام.(13) ومن وجهة نظرنا الخاصة نرى أن هذا الشرط له أهمية كبيرة وذلك لأنه يعطي الأولوية في تولي الوظائف العامة للمواطن، ويجب على الإدارة أن تطرح هذه الوظائف للمواطنين فإذا لم تكتفي الإدارة بمن يتم تعيينهم يتم طرحه لمواطني البلاد العربية ثم للأجانب .

2- السن: يولي المشرع أهمية خاصة بعمر المتقدم لتولي الوظيفة العامة ، حيث يضع سن معين لتولي الوظيفة العامة حتى يكون مؤهلا من الناحية العمرية للقيام بمهام وواجبات وظيفته، إذ يجب عدم الترشح لتولي الوظيفة العامة إلا لمن أكمل السن القانونية التي يحددها المشرع في هذا الشأن .(14)

للسن أهمية خاصة لتولي الوظيفة العامة ، فهناك بعض القوانين التي تضع شرط السن لتولي الوظيفة العامة كحد أقصى للعمر وذلك لضمان أن يكون من يتقدم لتولي الوظيفة العامة عند سن معين ولا يتجاوز هذا السن، ولذلك تقرر المادة الأولى من مرسوم نظام الخدمة المدنية الكويتي بأنه يشترط فيمن يلتحق بالوظيفة العامة أن يكون سنه لا يقل عن ثمانية عشر سنة ميلادية، وهذا الشرط يكون يوم الالتحاق في تلك

الوظيفة.(15) وبعض الوظائف تضع حدا أقصى للسن لتولي الوظيفة العامة، وعلى ذلك فيجب التحقق من مدى توافر السن القانوني المرتبط بكل وظيفة من الوظائف وفقا لما يضعه المشرع من ضوابط خاصة بعمر من يتقدم للتعيين في أي من الوظائف العامة .

3- الصلاحية الأخلاقية: إن الأخلاق الكريمة شرط مهم من شروط الموظفين، وهذا وتشتمل الصلاحية الأخلاقية ثلاثة أمور هامة هي :

أ- حسن السيرة : يجب أن يكون الموظف وفقا لمادة 1 فقرة 2 من مرسوم نظام الخدمة المدنية حسن السيرة ومحمود السمعة، وحسن السيرة يعني أن أخلاقه محمودة ، فلا يلصق له بعض السلوكيات الخاطئة أو بعض الأشياء التي تحط من قدره أو مكانته الاجتماعية.(16) ومن وجهة نظرنا الخاصة نرى أهمية شرط حسن السيرة وذلك ضمن الصلاحية الأخلاقية وذلك لأنه من غير الممكن تعيين موظف يوصف بأنه سيء السيرة أو سيء السمعة، أو يقوم بتصرفات مشينة ، فالموظف هو واجهة الإدارة ومعبراً عن المجتمع والإدارة التي يعمل بها ومن الضرورة عن يكون حسن السيرة ، وعلى ذلك يرى البعض أن هذا الشرط فضفاض قد يؤدي إلى الإجحاف بحق المواطن في شغل الوظيفة العامة دون وجود ضابط يقومه .

ب- عدم وجود سوابق جنائية: من الضروري عدم قيام المتقدم لتولي الوظيفة العامة بجناية ، فمن يكون له سابقة جنائية يجب عدم توليه الوظيفة العامة، وذلك لأنه يكون من المحتمل قيامه بجرائم أخرى في المستقبل سواء أكانت هذه الجرائم متعلقة بالوظيفة أو غير متعلقة بها مما يؤثر بالسلب على الوظيفة العامة وعلى الإدارة التي يباشر فيها خدمته الوظيفية.(17) وعلى ذلك فقد تشدد المشرع في قانون الخدمة المدنية حول هذا الشرط بضرورة عدم وجود سوابق جنائية وذلك من منطلق أن اشتراطهم عدم وجود سوابق جنائية في الملتحقين هو أمر طبيعي ومناسب.(18)

ج- عدم سبق الفصل التأديبي: يشترط قانون الخدمة المدنية في نص الفقرة السادسة من المادة الأولى منه " ألا يكون قد سبق فصل الموظف من الخدمة بقرار تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الأقل " ويعني ذلك أن سابقة الفصل من الخدمة كانت نتيجة جرم تأديبي قام به الموظف، ففي هذه الحالة يخشى منه من تولي الوظيفة العامة، لأن القرار التأديبي وفي صورته النهائية يكشف عن أن هذا الشخص قد يكون غير مناسبا لتولي الوظيفة العامة، والقول بمضي ثلاث سنوات على قرار الفصل التأديبي، يكشف عن أن هذه المدة قد راجع فيها ذلك الموظف سلوكه وعمل على تحسينه، ومن ثم يمكن إتاحة الفرصة له كي يتولى الوظيفة العامة المتقدم إليها،

مع الأخذ في الاعتبار حاجته لتولي الوظيفة العامة وإمكانية إعطائه فرصة لتوليها إذا أثبت حسن سمعته وسلوكه. (19)

4- الكفاءة العلمية: تقدم الإدارات طلباتها لتولي الوظيفة العامة وتضع من ضمن شروطها فيمن يعين في هذه الوظائف أن يكون حاصلا على الشهادة العلمية في مجال تعليمه، وذلك لضمان حسن أداءه للوظيفة العامة التي يتعين بها في المستقبل، فالكفاءة العلمية لها أهميتها إذ لا يتصور قبول شخص لا يحظى بالكفاءة العلمية ليتولى وظيفة عامة تابعة لإدارة الدولة، فالكفاءة العلمية من الشروط الأساسية التي تحرص الإدارات على النص عليها ضمن شروطها الخاصة،غير أنه استثناءاً مما سبق يمكن اختيار الفنيين الذين لديهم خبرات متعلقة بالعمل في بعض الوظائف التي لا تحتاج إلى الكفاءة العلمية وإنما تحتاج إلى مهارات فنية في بعض الوظائف.(20) وفي ذلك جاء حكم محكمة التمييز أن التعيين في إحدى الوظائف العامة شرطه الحصول على المؤهل المطلوب لشغلها والذي يتفق وطبيعتها، ومجلس الخدمة المدنية هو الذي يحدد مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعيين، وتقييم معادلة المؤهلات الدراسية من اختصاص لجنة يشكلها مجلس الخدمة المدنية من وزارة التربية والتعليم وجامعة الكويت وديوان الموظفين،منح الدرجات العلمية والدبلومات والشهادات العلمية وتقرير معادلة الشهادات الأجنبية لها من اختصاص المجلس الأعلى للتعليم العالي به،والتزام الإدارة بإتباع قاعدة المساواة في مجال القرارات الإدارية والتي تفترض التماثل في المراكز القانونية، ولا يجوز التحدي به لإلزام الإدارة باتخاذ قرار معين قياساً على قرار خاطئ أصدرته، وعلة ذلك أن صدور قرار معيب لا يسبغ عليه المشروعية ولا يطهره من العيوب التي شابته ولا يجوز الاعتداد به عند إصدار قرار آخر. (21)

5- تقييد تعيين الأمي في الوظائف العامة بشروط معينة : من الجدير بالذكر أن التعليم له أهمية وإيجابياته وانعكاساته على أداء الوظيفة العامة، ولذلك يشترط المشرع فيمن يتقدم لتولي الوظيفة العامة أن يكون على الأقل يجيد القراءة والكتابة، أو يتقدم لأحدى مراكز محو الأمية من أجل محو أميته وزيادة قدرته على التعلم ، وفي ذلك فقد اشترط المرسوم بالقانون رقم 4 لسنة 1981م والخاص بمحو الأمية بأنه يمنع تعيين الأميين من الكويتيين المشمولين بحكمه في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ما لم يكونوا مقيدين في أحد مراكز محو الأمية. (22)ومن خلال ما سبق يتبين لنا ضرورة وضع شرط الالتحاق بإحدى مراكز محو الأمية، وذلك حتى يكون قادر على أداء مهام عمله ولثقل خبراته بالتعلم واكتساب المعرفة بدلا من الاعتماد على عامل المهارة والخبرة فقط .

6- شرط اللياقة الصحية: لا يتصور وجود شخص يعاني من الأمراض في الوظيفة العامة ويستطيع أن يؤدي مهام ومسئوليات وظيفته بشكل جيد، ولذلك تضع العديد من التشريعات شرط اللياقة الصحية، كأحد أهم الشروط التي يجب توافرها، فيمن يتولى الوظيفة العامة ، هذا وتقرر الفقرة (5) من المادة الأولى من مرسوم نظام الخدمة المدنية في شأن هذا الشرط ما يلي: " أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة ". (23) فالشخص كلما كان لديه لياقة صحية كلما كان قادرا على تحمل أعباء ومهام ومسئولياته وظيفته والعكس صحيح ، ولذلك نرى بضرورة أن تتحقق الإدارة من مدى توافر اللياقة الصحية فيمن يتقدم لتولي الوظيفة العامة . والجدير بالذكر أن هذا الشرط يعد شرطا نسبيا يختلف من وظيفة إلى أخرى فعلى سبيل المثال لا الحصر، من تكون وظيفته عمل مكتبي يكون شرط اللياقة المتطلب أقل ممن تكون وظيفته أعمال بدنية مجهدة مثل الخازن أو مأمور المستودع .

7- أداء الخدمة العسكرية أو إثبات الإعفاء منها أو تأجيلها : أورد المرسوم بالقانون رقم 102 لسنة 1980 والصادر في 27 ديسمبر 1980م نصاً حظر بموجبه تعيين كل مواطن كان ضمن سن التكليف لأداء الخدمة الإلزامية ، مادام أنه لم يؤد الخدمة الإلزامية أو يثبت أنه أعفى أو استثنى منها أو أنه قد أوجل تجنيده ، وأداء الخدمة العسكرية من الشروط الهامة التي يجب توافرها، فالخدمة العسكرية سابقة من حيث الأهمية على خدمة الموظف والعمل في إحدى إدارات الدولة، والتهرب من الخدمة العسكرية أو عدم أدائها من شأنه أن يكشف عن عدم استحقاق الموظف العام لتولي الوظيفة العامة، ولذلك نرى أنه يجب على الدولة أن تتحقق من مدى أداء الموظف العام للخدمة العسكرية، أو إثبات الإعفاء منها أو تأجيلها قبل تولي الوظيفة العامة ، فإذا تبين تهربه أو عدم وجود سبب قانوني لعدم أداء الخدمة العسكرية ففي هذه الحالة لا يجب تعيينه حتى يتم ما عليه من خدمة عسكرية للدولة .

8- وجود بعض الشرط الإضافية:" يجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وتلك بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ".(24)

أ- أوردت الفقرة (ب) من المادة السابعة من لائحة بنك الكويت المركزي النص التالي" يجوز للبنك أن يضع شروطا أخرى – علاوة على الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة ". ويرجع هذا الأمر إلى أن البنك قد يحتاج إلى شروط خاصة، فيمن يتولى الوظيفة العامة ، أو يحتاج لمن لديه سنوات خبرة أكثر وهكذا .

ب- كما أن المادة السادسة عشرة من مرسوم لائحة المؤسسة العامة للموانئ اشترطت اجتياز اختبار لبعض الوظائف قبل التعيين فيها. (25)

وقد وضع المشرع شروطا خاصة لتعيين الموظف العام في بعض الوظائف ومن هذه الشروط على سبيل المثال لا الحصر، قصر التعيين بالنسبة للكويتيين على الحاصلين على شهادة الثانوية العامة، وتوفر هذا الشرط بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 33 لسنة 1975 وقصد به الحد من التوجه للوظيفة العامة بدلا من إكمال الدراسة ، كما قصد به وذلك من وجهة نظرنا الخاصة الحث على استكمال التعليم ، ليكون العمل بعد إتمام الدراسة ، حتى يستطيع الموظف أداء عمله بدقة وكفاءة ويكون الموظف أكثر قدرة على أداء العمل بعد حصوله على التدريب والتأهيل العلمي الكافي، أما بالنسبة لغير الكويتيين فشرط الإقامة للوافدين يعد من الشروط الخاصة وقد أضاف مجلس الوزراء هذا الشرط بجلسته المنعقدة بتاريخ 1971/12/26 م ويقصد بالإقامة، هنا الإقامة الشرعية التي تمنح للوافدين من أجل العمل بدولة الكويت. (26)

المطلب الثاني : أهمية طرق التعيين الحديثة ودورها في اختيار الموظف الأكفأ

The Second Requirement: The Importance of Modern Recruitment Methods and Their Role in Selecting the Most Qualified Employee

تعد طريقة التعيين من أهم الطرق التي يتم تطبيقها في الوقت الحاضر خاصة في الدول الحديثة نظرا لما تتميز به هذه الطريقة من مميزات هامة ، حيث يتم تعيين الموظف بعد التحقق من شروط تعيينه(27) وقد بينت المادة (15) من قانون الخدمة المدنية الأدوات القانونية التي تستخدم لشغل الوظائف العامة فنصت على أن يكون المرسوم أداة التعيين في الوظائف القيادية والتي تشمل الدرجة الممتازة ووكيل الوزارة ووكيل الوزارة المساعد ، وتأتي من وجهة نظرنا أهمية المرسوم لنظرا لمكانة الوظيفة التي يحظى بها الموظف ولأهمية هذه الوظيفة، فيجب أن يتم التوظيف من خلال مرسوم بعد قيام الجهة الموظفة بالتحقق من الشروط الخاصة التي يجب توافرها في الموظف العام المتقدم لتولي الوظيفة العامة ، كما يكون القرار الإداري هو أداة التعيين في الوظائف العامة الأخرى سواء كانت وظائف دائمة أم مؤقتة وبذلك بالنسبة للكويتي، وحتى لا يكون هناك أثارا سلبية للمحسوبية أو الواسطة أو غير ذلك من المؤثرات التي يكون لها تأثير على الإدارة، فالرقابة القضائية تشكل ضمانة فعالة لحسن صدور القرار الإداري الخاص بالتعيين بشكله الصحيح وخالي من هذه السلوكيات الإدارية التي يشوبها عيب الانحراف بالسلطة ، أما غير الكويتي فيكون العقد هو أداة تعيينه كما أنه لا يعين إلا بصفة مؤقتة، ويترتب على وجوب أن يتم التعيين بأداة قانونية سليمة أن الموظفين الفعليين (28) بمختلف صورهم لا يعتبرون موظفين خاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، نظراً لتخلف هذا الشرط الهام في مستندات خدمتهم. (29)

ونقصد بسلطة التعيين الجهة المخولة قانونا للقيام بإجراءات تعيين الموظفين، هذا وتختلف سلطة تعيين الموظفين تبعا لنوع وطبيعة الوظيفة من جهة، وموقعها في سلم الدرجات المالية أو الوظيفية من جهة أخرى. (30)ومن وجهة نظرنا الخاصة نرى بأن التدرج في السلطات وما يتبعها من قرارات خاصة بالتعيين في الوظيفة العامة له أهميته، وأن كنا نرى بضرورة أن ينص المشرع على إمكانية تطبيق طرق أخرى تضمن أن يتولى من هو كفء وجدير بالوظيفة العامة في هذه الوظيفة، فرغم أن المشرع نص على طرق خاصة بالتعيين في الوظيفة العامة ووضع لكل لمجموعة وظيفية معينة طريقة تناسبها ، إلا أنه كان من الممكن ترك المجال واسعا أمام تلك الجهات الطالبة للتوظيف لتختار ما تراه مناسبا لكل وظيفة وبما يتوافق مع المصلحة العامة مع ضمان الرقابة القضائية على جميع هذه الطرق لضمان عدم الانحراف بالسلطة .

كما أن قانون الخدمة المدنية قد قرر وبشكل واضح بأنه سلطة التعيين تكون إحدى سلطات ثلاثة، فإذا كانت الوظيفة من الوظائف القيادية فإن الأمير هو سلطة التعيين بأداة محددة وهي المرسوم، أم التعيين في درجات مجموعة الوظائف العامة فيكون بقرار من الوزير المختص ، وفي درجة مجموعات الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة فيكون بقرار من وكيل الوزارة، وعليه فأن المؤسسات والإدارات والهيئات التي تتبنى قانون الخدمة المدنية تكون سلطة التعيين فيها وفقا للتفصيل السابق. (31) ومن وجهة نظرنا الخاصة نرى بأهمية هذا التدرج من جانب المشرع، وذلك حتى تكون كل جهة مناسبة تلزم بتطبيق ما ينص عليه القانون من وسيلة أو طريقة للتوظيف، فالمشرع قرر مسبقا اختيار الطريقة لكل مجموعة وما يترتب عليها من آثار أهمها عدم قدرة الوزير مثلا على اختيار طريقة أخرى غير التي حددها القانون لتولي الوظيفة العامة في إدارته أو وزارته ، كما أن قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979 فقد نص في المادة السادسة عشرة منه على أن " تحدد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها بمراعاة نوع الوظيفة ومستوى ونوع وندرة المؤهل أو الخبرة أو التدريب وكذلك عدد سنوات الدراسة المقررة ".(32) ومن وجهة نظرنا نرى أهمية التحقق من مدى صحة هذه القرارات ، ومدى انحراف الإدارة بالسلطة أثناء صدور قراراتها ، فإذا تم التحقق من أن هذه القرارات كانت معيبة ففي هذه الحالة يجب إلغاء هذه القرارات، مع إمكانية القضاء بالتعويض إلا ترتب على هذه القرارات أي أضرار تضر بحقوق الأفراد في تولي الوظيفة العامة .

وقد أخضع قانون الخدمة المدنية جميع الموظفين الملتحقين لأول مرة في الوظيفة لفترة تجربة مدتها ثلاثة عشر شهراً(33) وذلك للتحقق من مدى قدرة الموظف العام على

أداء مهام وظيفته، ثم ينتقل هذا العقد إلى عقد دائم بين الموظف والإدارة .(34) ونرى أهمية شرط التجربة ، لما يترتب عليه من آثار أهمها التحقق من أن الشخص المناسب في المكان المناسب ، وحتى يتم إخضاع من يقع تحت التجربة للتدريب والتأهيل ليكون جديراً لتولي الوظيفة العامة التي تقدم إليها ، فإذا لم يكن على المستوى أو لم يكن على قدر من المسئولية أو لم يكن على قدر من الجدارة والكفاءة فللإدارة أن تخليه من هذه الوظيفة وتقوم بتعيين من هو أجدر وأكفأ منه، فالقواعد القانونية لا العقود هي التي تحدد هذه المراكز القانونية المتعلقة بالموظفين, سواء القواعد القانونية التشريعية أو القواعد القانونية اللائحية الصادرة عن السلطة التنفيذية لذا يطلق عليها- أي المراكز- بالمراكز الموضوعية أو اللائحية أو التنظيمية وهذه المراكز يجوز تعديلها بغير موافقة شاغليها نزولاً للصالح العام.(35) واتفاقا مع هذا الرأي قالت المذكرة التفسيرية الخاصة بقانون الخدمة المدنية في إن "الوظائف العامة تكليف للقائمين بها, وأن العلاقة الحكومية بالموظف علاقة لائحية تحكمها القوانين والنظم التي تضعها الدولة طبقا لما يتضح لها من ممارسة سلطاتها العليا" (36) وهناك آثار عديدة تترتب على الأخذ بالرأي القائل باعتبار العلاقة الوظيفية علاقة قانونية ويمكن إجمال هذه الآثار فيما يلي: سريان أحكام الوظيفة العامة على الموظف بمجرد صدور القرار الخاص بتعيينه, مع عدم تعليق ذلك السريان على رضاء الموظف العام أو قبوله التعيين من جانبه. (37) وعدم انقطاع صلة الموظف بالإدارة بمجرد تقديم الاستقالة, مع تعليق ذلك الانقطاع على قبول الاستقالة من جانب الإدارة ، جواز تعديل أحكام العلاقة الوظيفية تحقيقا للصالح العام, على أن يكون ذلك بإجراء عام من جانب السلطة الإدارية المختصة.(38) وإن كان لنا إبداء الرأي فأننا نرى أن العلاقة التي تربط بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية لائحية تنظيمية وذلك استنادا على نفس الأسانيد السالفة الذكر وكذلك لأن هذه العلاقة القانونية تفرض على الموظف العام الالتزام بالقوانين واللوائح التنظيمية التي تصدر عن الإدارة للموظف العام ولا يجوز له أن يتنصل منها بأي حال من الأحوال - غير حال عدم قانونية الأمر الصادر، أو عدم مشروعيته - أما إذا افترضنا أن العلاقة عقدية بين الطرفين فإن للموظف العام جواز عدم طاعة هذه الأوامر والتمسك بفسخ العلاقة العقدية بين الطرفين بحجة أن هذه الأوامر لا يتضمنها العقد المبرم بينه وبين الإدارة.(39) وينص البند (2) من المادة (32) من قانون الخدمة المدنية ويقابلها البند (2) من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية على انتهاء الخدمة بسبب عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية، وينص قرار مجلس الوزراء رقم 303 /89 على عرض حالات التجديد وعدم التجديد مع توصيات مجلس الخدمة المدنية ، على مجلس الوزراء قبل ستة شهور من انتهاء مدة التعيين،

ويبلغ الموظف بقرار مجلس الوزراء قبل ثلاثة شهور على الأقل من انتهاء مدة التعيين ، كما أشار المشرع إلى أنه لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقا لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام، وذلك وفقا لما جاء في المادة (32) من نظام الخدمة المدنية .

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أهمية الضوابط السابقة الخاصة بتعيين الموظف العام ، والشروط التي تم وضعها وذلك لضمان أن يتم تولية الشخص المناسب الذي تتوافر فيه الشروط والسمات الشخصية والقانونية والكفاءة العلمية في مكان عمله الصحيح ، وضرورة تطبيق مبدأ الكفاءة والجدارة في العمل ، حتى نضمن أن يتولى الكفء والجدير بالمسئولية القادر على الأداء في مهام وظيفته ، مع إمكانية تأهيل الموظف وإعادة تدريبه ليكون أكثر كفاءة وجدارة لتولي مهام وظيفته الموكولة إليه .

المبحث الثاني

اتجاهات القضاء الإداري في الرقابة على تعيين الموظف العام

The Second Section: Administrative Judiciary Trends in Monitoring the Appointment of Public Employees

يكون للقضاء الكلمة الأخيرة بعد قيام الإدارة بإصدار قراراتها في التعيين، وذلك بعد اللجوء إليه فيقوم بإلغاء القرارات المعيبة التي يشوبها عيب الانحراف بالسلطة أو غير ذلك من العيوب ، أو يقر الإدارة على ما قامت به من تصرفات وأعمال وقرارات طالما كانت جميعها صحيحة ولا انحراف فيها ومتوافقة مع القانون .

وترتيباً على ذلك فمن المقرر أن ولاية التعقيب على القرارات الإدارية النهائية هي لقضاء الإلغاء إذ هو القضاء الذي أقامه القانون للفصل في الطعن في القرارات الإدارية، ودعوى الإلغاء الإدارية وحدها هي التي يتقيد المدعي في رفعها بميعاد معين وهو الستين يوماً، فإذا انقضت هذه المدة الزمنية التي نص عليها المشرع ولم يقم الطاعن برفع دعوى الإلغاء فإنه يكون قد فوت فرصة الطعن في القرار الإداري في الميعاد القانوني لاستصدار حكم بإلغائه، إن كان يرى وجها لذلك فإن القرار يصبح حصيناً من الإلغاء واجب الاحترام إلا إذا قام بالقرار وجه من أوجه انعدام القرار الإداري ، وفي الحالات التي اشترط فيها القانون بالنسبة لأنواع معينة من القرارات الإدارية ضرورة التظلم منها قبل رفع الدعوى، إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم، يتعين على القاضي الإداري التحقق من توافر هذه الشروط حتى تكون الدعوى مقبولة أمام القضاء. وأتوافق تماما مع هذه الاتجاه فليس من سلطة القاضي تعديل القرار الإداري أو تغييره ، فالتعديل أو التغيير من سلطة الإدارة نفسها ، فلها أن تسحبه أو تعدله أو

تغيره ، أما رقابة القضاء فتنحصر في الإلغاء فقط ، فهي تملك الحق في الإلغاء طالما تم التظلم من هذا القرار، وتم الطعن فيه بالإلغاء أمامها،على أنه إذا طلب ذو الشأن من الإدارة القيام بعمل معين أو الامتناع عنه، فإن امتنعت الإدارة عن اتخاذ قرار كان واجباً عليها اتخاذه وفقا لأحكام القانون كان امتناعها في حكم القرارات الإدارية ويجوز طلب إلغاء القرار الضمني المستفاد من امتناع الجهة الإدارية عن إصدار قرارها، كما أن سلطة قاضي الإلغاء لا تشمل طلب تعديل قاعدة تنظيمية عامة صدر بها قرار من مجلس الوزراء في حدود سلطته التشريعية والتنظيمية، بل وليس من اختصاصه تكليف جهة الإدارة بتعديله أو الحلول محلها في إجراء هذا التعديل.(40)وفي هذا المبحث أتناول فيه اتجاهات القضاء الإداري في الرقابة على تعيين الموظف العام ، وذلك في مطلبين، المطلب الأول وفيه الرقابة القضائية على طرق التعيين في دولة الكويت، والمطلب الثاني وفيه الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في التعيين .

المطلب الأول : الرقابة القضائية على طرق التعيين

The First Requirement: Judicial Oversight of Appointment Methods

هناك العديد من الأحكام القضائية الصادرة من محكمة التمييز والتي تبرز فيها اتجاهات القضاء الإداري في الرقابة على تعيين الموظف العام، إذ جاء في قضاء هذه المحكمة أن" سلطة الجهة الإدارية في التعيين في الوظائف الخالية، مشروطة بقيود قانونية وقواعد تنظيمية". (41)وذلك يعني أن المحكمة ترى بضرورة التزام الإدارة بالشروط والقيود القانونية والقواعد التنظيمية التي يتم وضعها وعدم الالتزام يشكل انحرافا من جانب السلطة المعينة، مما يترتب عليه بطلان قراراتها الإدارية.

أما الرقابة القضائية على طرق التعيين فقد أشارت المحكمة إلى أن " التعيين في الوظائف الدائمة بالحكومة طبقاً للعقود الثلاثة المرافقة لقرار مجلس الخدمة المدنية أوقف العمل بالأول منها بعد التحرير، يكون المختص بالتوقيع على العقد الثاني وكيل الوزارة والمختص بالتوقيع على العقد الثالث هو الوزير المختص". (42) وفي ذلك نرى أن المحكمة تتجه إلى ضرورة التزام الإدارة بما يتم إبرامه من عقود قانونية خاصة بالتعيين ، على أن تكون لكل مجموعة وظيفية طريقتها في التعيين ، أما بالنسبة للمجموعات الوظيفية التي يتم تعيينها بمرسوم فقد أشارت المحكمة إلى ذلك في حكمها والذي جاء فيه أن" التعيين في وظائف إدارة الفتوى والتشريع بقرار من المجلس الأعلى بترشيح من الخبير القانوني للحكومة، وأن التعيين بالإدارة يتم بمرسوم".(43)

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن القضاء ملتزم بتطبيق القانون ، وهو يعمل على مراجعة ما تقوم به الإدارات من أعمال وما تصدره من قرارات، بهدف إلزامها بالطريق الذي وضعه المشرع ومراعاة مبدأ المشروعية في التعيين، بحيث ليكون لها سلطة تقديرية في التعيين إلا في الحدود التي يسمح القانون لها بذلك وفي ذلك جاء حكم محكمة التمييز" أن اختيار من ترى الإدارة فيهم الصلاحية لشغل الوظيفة ، تمتعها بشأنه بسلطة تقديرية واسعة، مالا يحد من هذه الصلاحية". (44)

أما بالنسبة للوظائف المؤقتة والتي يتم تعيين فيها الوافدين من الدول العربية أو الأجنبية فقد صدر عن المحكمة العديد من الأحكام القضائية التي تكشف فيها المحكمة عن اتجاهاتها في ضرورة التمسك بمبدأ المشروعية في عملية التعيين ، وقد جاء في حكم محكمة التمييز أن " تعيين غير الكويتيين في الوظائف لا يكون إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد ويسري عليهم أحكام قانون الخدمة المدنية فيما لم يرد به نص خاص في العقود المبرمة معهم، عقد التوظيف عقد إداري يتم باتفاق الإدارة وأحد الأفراد بقصد إحداث أثر قانوني". (45)

وفي نفس السياق فقد جاء في حكم محكمة التمييز أن " قواعد وأحكام التعيين بصفة مؤقتة ، تكون بتفويض مجلس الخدمة المدنية في سنها وتعتبر آمرة وملزمة لجميع الجهات عدا تلك التي تنظم شئون الخدمة فيها قوانين خاصة، ومؤدى ذلك، عدم جواز الاتفاق على ما يخالفها أو تعديلها إلا بعد موافقة ديوان الموظفين، وعقود استخدام الموظفين العموميين، إندراجها ضمن العقود الإدارية، والتعاقد مع غير الكويتيين على الوظائف التي لا تتطلب مؤهلا تخصصيا والوظائف الفنية البسيطة والوظائف المعاونة ووظائف الطباعة، وجوب أن يكون بموجب عقد الراتب المقطوع، عدا تلك الوظائف التي يكون شغلها بموجب العقدين الثاني والثالث المرافقين لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 6 لسنة 1979م.(46) كما جاء في حكم محكمة التحكيم أيضا أن" سن قواعد أحكام التعيين بصفة مؤقتة بطريقة التعاقد هو من سلطة مجلس الخدمة المدنية بناء على تفويض من القانون، وهذه الأحكام والقواعد تعتبر آمرة وملزمة لجميع الجهات المخاطبة بها، وأساس ذلك أن عقود استخدام الموظفين العموميين تندرج في عداد العقود الإدارية". (47) وجاء في حكم محكمة التمييز أيضا أن " القواعد والأحكام المتعلقة بالتعيين بصفة مؤقتة بطرق التعاقد والصيغ التي يتعين على الجهات الحكومية الالتزام بها عند هذا التعاقد، وقد عهد القانون بها إلى مجلس الخدمة المدنية ، ووجوب التزام جميع الجهات المخاطبة بها ولا يجوز الاتفاق على خلافها أو إجراء أي تعديل عليها إلا بذات الأداة التي

صدرت بها، وعلاقة الموظف العام بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح بغض النظر عن تعدد الوسائل القانونية لشغل الوظيفة. (48)

كما جاء في حكم آخر لمحكمة التمييز أن " تعيين غير الكويتيين لا يكون إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد، ولا تسري أحكام قانون الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم، ومقتضى ذلك: أن المتعاقد يكون في مركز تعاقدي لائحي بما من شأنه أن يستظل بما عساه أن يرتبه له المركز التنظيمي من حقوق والتزامه بما تفرضه عليه قوانين التوظيف من واجبات، وعدم استحقاقه ميزة في وظيفته إلا إذا توافرت في شأنه شروط استحقاقها طبقاً للعقد المبرم معه أو الأحكام القانونية المكملة. (49)

وقد انتهت الدائرة الإدارية الثانية بمحكمة التمييز في حكمها الصادر في الطعن بالتمييز رقم 911 لسنة 2019 إداري /2 إلى أن مخالفة جهة الإدارة القانون وإخلالها بالمساواة والفرص المتكافئة للمواطنين في شغل وتولي الوظائف العامة هو عيب جسيم فارقت به جهة الإدارة ما تقضي به المبادئ الدستورية والقانونية بمبدأ التمييز المنهي عنه دستورياً، وإهدارها لمبدأ المساواة والجدارة في تولي الوظائف العامة فهو عمل غير مشروع وتجاوز لاختصاصها المقرر لها وفقا لأحكام القانون ".(50)

المطلب الثاني : الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة في التعيين

The Second Requirement: Judicial Control over the Administration’s Discretionary Power in Appointment

تعبيراً عن ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية في تعيين الموظف العام ، أشارت محكمة التمييز إلى أن" سلطة جهة الإدارة في شغل الوظائف الإشرافية هي سلطة تقديرية واسعة في إجراء الاختيار والمفاضلة بين المتزاحمين عليها وتعيين الأجدر لشغلها شرط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد روعي فيه الالتزام بالمعايير والأوضاع والشروط المقررة في هذا الشأن، والوظائف الإشرافية التي تكفل بتنظيمها قرار مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي رقم 22000 لسنة 2003 وبيان إجراءات وشروط شغلها، مع ثبوت أن عنصر الأقدمية ليس من هذه الشروط، أثر ذلك أن مخالفة الحكم المطعون فيه إجراءات شغل تلك الوظائف الإشرافية يعيبه ويوجب تمييزه.(51)

ومن خلال ما سبق يتبين لنا حرص القضاء على التأكيد على السلطة المختصة بالتعيين بالنسبة لغير الكويتيين، وكذلك من يتم تعيينهم بصفة مؤقتة ، وجعل السلطة التقديرية لهذه الجهات ، لضمان وضع الإجراءات والضوابط القانونية والإجرائية الخاصة بالتعيين لهذه الفئات الوظيفية ، وبيان الحقوق والواجبات المترتبة على هذه الحقوق،

حيث أن القضاء يؤكد على طبيعة هذه العقود وعلى صفة التوقيت فيها مقارنة بالعقود الدائمة التي يتم إبرامها مع المواطنين الكويتيين .

وعن إعادة التوظيف فقد توافقت المحكمة مع ما ذهب إليه القانون في الشروط الموضوعة لإعادة التوظيف وسلطة الإدارة في إعادة التوظيف وما يترتب على إعادة التوزيع من آثار وفي ذلك فقد أشارت محكمة التمييز إلى أن" جواز إعادة تعيين الموظف الذي انتهت خدمته في مجموعة الوظائف العامة متى استوفت في شأنه الشروط المقررة قانونا سواء كان ذلك في ذات الدرجة التي كان يشغلها من قبل وبذات مرتبه أو كان ذلك بمرتب أكبر أو في درجة أعلى من درجته السابقة، وعدم جواز أن تتدنى حقوق الموظف ومستحقاته عما بلغه من قبل سواء بالنسبة إلى درجته الوظيفية وما كان يتقاضاه من راتب في وظيفته السابقة لدى إعادة تعيينه، واستخلاص الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده كان يعمل بوزارة الصحة ويتقاضى علاوة أولاد عن أولاده الأحد عشر وانتهت خدمته بالاستقالة ثم أُعيد تعيينه بوزارة التربية اعتباراً من2000/6/10 وكان أبناؤه جميعاً قد ولدوا قبل صدور القانون رقم 19 لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات الحكومية، أثره اكتساب المطعون ضده مركزاً قانونيا لا يجوز المساس به واستحقاقه علاوة أولاده الأحد عشر باعتبارها جزءاً من راتبه الذي كان يتقاضاه من قبل بوزارة الصحة. (52)

ومن خلال ما سبق يتبين لنا حدود وسلطات الرقابة القضائية على القرارات والأعمال الإدارية، فهل تشمل القرارات الإدارية المعيبة ولها الحق في الإلغاء وليس التعديل أو التغيير، كما أنه ليس لها الحق في طلب تعديل قاعدة تنظيمية عامة ، فهذه القاعدة لا تكون قرارا، بل هي قاعدة قانونية تصدر من السلطة التنفيذية، وقد أشارت محكمة التمييز إلى فكرة سيادة القانون وضرورة خضوع الإدارة لمبدأ المشروعية، وأشارت المحكمة إلى" أنه بات متعيناً على جهة الإدارة الطاعنة بعد القضاء بإلغاء القرارات المشار إليها إلغاء مجرداً إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدورها وتعين على الإدارة إصدار إعلان جديد عن شغل وظائف الخبرة المشار إليها وإجراء مسابقة واستبعاد من شغل وظائف إدارة الخبراء في تلك الفترتين المشار إليهما وسحب القرارات الصادرة في هذا الشأن". (53)ومن وجهة نظرنا الخاصة يتبين لنا أهمية ما اتجهت إليه المحكمة في الرقابة على تعيين الوظائف العامة ، ودور القضاء في إلغاء القرارات المعيبة المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة أثناء التعيين في الوظائف العامة في الدولة .

الخاتمة

Conclusion

من خلال ما سبق يتبين لنا أهمية الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة، وذلك بداية من مرحلة التعيين وحتى انتهاء الخدمة، لما تمثله من ضمانة قانونية رقابية هامة على القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة وللتحقق من مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية الإدارية، حيث أن للإدارة سلطة تقديرية فيما لم يرد فيه نص قانوني متعلق بتعيين الموظف العام أو إنهاء خدمته ، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية في مواجهة الموظف العام، الذي قد يتعرض لقرارات إدارية معيبة يستوجب تفعيل الرقابة القضائية عليها وإلغائها ، مع إمكانية تعويضه عن الأضرار المترتبة على هذه القرارات المعيبة .

النتائج : - (Results)

- تشكل الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة أهمية خاصة ، فهي تعمل على التحقق من مدى التزام الإدارة بمبدأ المشروعية في التعيين.
- هناك سلطات واختصاصات منحها المشرع للقضاء لممارسة رقابته على القرارات والأعمال الصادرة من الإدارة خاصة على عملية تعيين الموظف العام .
- تمثلت اتجاهات القضاء في التعيين إلى التحقق من الضمانات التي وضعها المشرع لحماية الموظف العام في مواجهة الإدارة وضمان حقوقه أثناء هذه المرحلة.
- أن عملية تعيين الموظف العام تحتاج إلى مزيد من الرقابة والفعالية ليس فقط من الناحية القضائية، فالرقابة القضائية تشكل رقابة لاحقة على قرارات التعيين .

التوصيات : - (Recommendations)

- ضرورة إسراع الجهة الإدارية على تظلم المتقدم للوظيفة العامة حتى يكون في الإمكان الإسراع للجوء إلى القضاء لمباشرة مهامه الرقابية على أعمال الإدارة المتعلقة بتعيين الموظف العام .
- ضرورة اختيار طرق التعيين المناسبة التي تكفل وجود الشخص الأكفأ والأجدر لتولي مسئوليات الوظيفة العامة، وتضييق السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في عملية التعيين.

- أهمية عرض القرارات الوزارية الخاصة بتعيين المجموعة الوظيفية القيادية على القضاء وذلك لتفعيل دور القضاء على تلك القرارات حتى يتم التحقق من وجود الموظف المناسب في المكان المناسب .

الهوامش

Endnotes

(1) صفاء محمود السويلميين ، الرقابة القضائية على قرار تقييم أداء الموظف العام ، دراسة مقارنة وتطبيقية ، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد 44 ، العدد 2 ، 2017 م ، ص 175.
(2) محمد مفضي المعاقبة ، وصفي محمود الخريسات ، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة التقديرية في قرارات انتداب الموظفين ، دراسة مقارنة ، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، المجلد 10 ، العدد 3 ، 2018 ، ص 297 .
(3) صفاء فتيتي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، 2014 ، ص 1.
(4) مصطفى رسول حسين ، ريزان سعيد حمه شريف ، الرقابة القضائية على التناسب بين الجريمة والعقوبة التأديبية ، دراسة مقارنة ، العراق ، 2020 ، ص 506 ، 507.
(5) رائد محمد يوسف العدوان ، نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد ، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، 2013 ، ص 1 .
(6) عبد اللطيف رزايقية ، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، الجزائر ، 2014 ، ص 1.
(7) دعاء محمد إبراهيم إبراهيم بدران ، حقوق وواجبات الموظف العام في النظام السعودي ، دراسة تحليلية في ضوء الأنظمة واللوائح ، مجلة البحوث الفقهية والقانونية ، العدد السابع والثلاثون ، إصدار إبريل ، 2022 ، ص 2893.
(8) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي أسيا ، ملامح قطرية ، سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، دولة الكويت ، الأمم المتحدة ، بيروت ، 2023 ، ص11.
(9) مروة أبو العلا ، نظام التعيين كأحد طرق شغل الوظائف العامة في القانون الكويتي ، 2024 ، https://www.mohamah.net/law
(10) ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد , منشورات ذات السلاسل , الطبعة الأولى ، الكويت , 1981، ص129
(11)عادل الطبطبائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية ، مطبوعات جامعة الكويت ، الكويت ، 1983 ، ص155، 156.
(12) نصت المادة الأولى من باب التعيين في قانون الخدمة المدنية ، على أنه يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون كويتي الجنسية فإن لم يوجد فتكون الأفضلية للأبناء غير الكويتيين من أم كويتية ثم لأبناء البلاد العربية .
(13) بدرية جاسر الصالح ، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت ، لا توجد سنة للنشر، ص107.
(14) سعيد عبد الله سعيد، النظام القانوني للوظيفة العامة، رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأدنى، نيقوسيا ، 2021 ، ص 16.
(15) بكر القباني، القانون الإداري الكويتي, مطبوعات الجامعة، الكويت، 1992، ص 166، 167.
(16) محمد عبد المحسن المقاطع ، أحمد حمد الفارسي ، القانون الإداري الكويتي ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، 1997م ، ص159
(17) نص على هذا الشرط البند (7) من المادة (1) من نظام الخدمة المدنية بقوله " ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم (9) لسنة 1971 في شأن عدم إثبات السابقة الجزئية الأولى،والحكم المقصود بالنص هو الحكم النهائي الذي استنفذت طرق الطعن فيه (المعارضة والاستئناف) ويتطلب الشرط الوارد في البند (7) أن تكون الجريمة المرتكبة أما جناية أو جريمة

مخلة بالشرف أو الأمانة، سواء كانت جناية أو جنحة، فإذا ما تحققت هذه العناصر مجتمعة بأن كانت العقوبة مقيدة للحرية في جناية، أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فإن المحكوم عليه لا يجوز تعيينه – كقاعدة – يستثنى منها حالتان يزول فيهما المانع هما:
الأولى:حالة رد الاعتبار القضائي أو القانوني، الثانية: حالة استيفاء المحكوم عليه شروط القانون (9) لسنة 1971 بشأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى، فإذا ما كانت صحيفة الحالة الجنائية خالية من السوابق المانعة من التعيين فإنه يجوز تعيينه بصرف النظر عن ثبوت السوابق قبل ذلك ولو كانت سبباً لانتهاء خدمته السابقة (كما سنرى عند دراسة أسباب انتهاء الخدمة) ويرجع في تحديد العناصر السالفة الذكر للقانون رقم 60/16 بقانون الجزاء والقوانين الجزائية الخاصة الأخرى وتعديلاتها المتعاقبة، أما كون الجريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة فلم يرد تعريف تشريعي لها، سواء في القوانين الجزائية أم في قوانين الخدمة المدنية وإزاء هذا المنهج ترك الباب أمام الاجتهاد مفتوحاً، إذ أن التعريف من المرونة بحيث يكون هناك مجال للتقدير يساير تطور المجتمع، إلا أن الديوان قد أصدر التعميم رقم 36 لسنة 1976 المستمر العمل به بموجب التعميم رقم 30 لسنة 1979 ضمنه بعض الأمثلة على الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة.
(18) د.عادل الطبطبائي، الوسيط في القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد ، الكويت، 1998 م ، ص160.
(19) د.ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص127.
(20) د. بدرية جاسر الصالح ، مرجع سابق ، ص 90 .
(21) حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعن2003/217 إداري جلسة2004/1/19 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر ص 314.
(22) سعد نواف العنزي ، النظام القانوني في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2007م. ص63
(23) محمد عبد المحسن المقاطع، أحمد حمد الفارسي، القانون الإداري الكويتي، الجزء الأول ، الطبعة الأولى، 1997م ، ص147
(24) بدرية جاسر الصالح ، مرجع سابق ، ص108.
(25)عادل الطبطبائي ، مرجع سابق ، ص159
(26) مبارك بداح محمد البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2011 ، ص 42.
(27)" تعيين الكويتيين، بقرار أو بعقد، تعيين غير الكويتيين يكون بصفة مؤقتة بطريق التعاقد " الطعن ١٠٣، ١٠٤، ١٠٥/١٩٨٦ تجاري جلسة ٢٨/٢/١٩٨٧ القسم الثاني المجلد الثالث ص٢٠٣
" القواعد التي يضعها مجلس الخدمة المدنية بشأن التعيين بعقود مؤقتة، قواعد آمره لا يجوز الخروج عليها أو الاتفاق على ما يخالفها" الطعن ١٩٦/١٩٨٧ تجاري جلسة ١١/١/١٩٨٧ القسم الثاني المجلد الثالث ص٢٠٣.
(28) يعرف الموظف الفعلي بأنه من يتولى وظيفة عامة دون سند شرعي أو دون سند إطلاقاً، والأصل أن تعد تصرفاته باطلة، ولكن القضاء يعد تصرفاته مشروعة مع كونه غير مختص بمباشرتها، وذلك لحماية الغير حسن النية، ودوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد.
(29)عادل الطبطبائي ، مرجع سابق ، ص33 ،34 .
(30)عادل الطبطبائي ، مرجع سابق ، ص165.
(31) محمد عبد المحسن المقاطع ، مرجع سابق، ص145
(32) سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص66
(33) نصت المادة 17 من المرسوم رقم 81 لسنة 2022 بتعديل المادة 41 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية ، يجوز التعيين في بعض الوظائف تحت التجربة فإذا تثبت

عدم صلاحية المعين فصل من الخدمة أو أنهي العقد المبرم معه ، أما إذا انقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر مثبتا في الوظيفة وحسب هذه الفترة ضمن مدة خدمته .
(34) عادل الطبطبائي ،مرجع سابق، ص158، 159.
(35)عادل الطبطبائي ، مرجع سابق ، ص159.
(36) بدرية جاسر الصالح ، مرجع سابق ، ص105.
(37)عادل الطبطبائي ، مرجع سابق ، ص159.
(38) بكر القباني ، مرجع سابق ، ص 165.
(39) بدرية جاسر الصالح ، مرجع سابق ، ص107.
(40) محسن خليل، قضاء الإلغاء ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، الطبعة الأولى، لا توجد سنة للنشر، ص 180.
(41) حكم تمييز كويتي ، الطعن1997/233إداري جلسة1998/4/20 مج القسم الرابع المجلد السادس ص 592
(42) حكم تمييز كويتي ، الطعن1993/139 تجاري جلسة1993/12/13 مج القسم الثالث المجلد الثالث ص 997.
(43)حكم تمييز كويتي، الطعن1997/233 إداري جلسة 1998/4/20 م مج القسم الرابع المجلد السادس ص592.
(44) حكم تمييز كويتي، الطعن1997/233 م إداري جلسة1998/4/20م مج القسم الرابع المجلد السادس ص 592.
(45) حكم تمييز كويتي ، الطعن1993/139 م تجاري جلسة1993/12/13 مج القسم الثالث المجلد الثالث ص 997.
(46) حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعن2001/519 إداري جلسة2002/2/11 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر ص314.
(47) حكم تمييز كويتي، الطعن1994/188 تجاري جلسة1995/1/22 مج القسم الثالث المجلد الثالث ص 998.
(48) حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعنان57، 84 لسنة 2004م إداري جلسة2005/1/3 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر ص 315.
(49) حكم تمييز كويتي ، الطعن2009/485 إداري جلسة2010/12/14 مجلة القضاء والقانون س38 ج 3 ص 143.
(50) حكم تمييز كويتي ، في الطعن بالتمييز رقم 911 لسنة 2019 إداري /2 مشار إليه في مرجع د / هشام عبد الصمد الصالح ، تعليق على حكم محكمة التمييز الكويتية ، الدائرة الإدارية الثانية في الطعن رقم 911 إداري لسنة 2019 والصادر بجلسة 2019/11/19 فيما يتعلق ببطلان قرارات تعيين 560 خبير في إدارة الخبراء بوزارة العدل ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة الثامنة ، العدد 1 ، مارس 2020 ، ص 18.
(51) حكم تمييز كويتي ، الطعن241/2008 إداري جلسة2011/4/13 مجلة القضاء والقانون س39 ج 2ص 34
(52) حكم تمييز كويتي، الطعن2005/1075 إداري جلسة2007/11/27 مجلة القضاء والقانون س35 ج 3ص 228.
(53) حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعن المقيد برقم 911 لسنة 2019 إداري/2.

المصادر
References

الكتب : (Books)

I. الحلو ، ماجد راغب (1981) القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد , الطبعة الأولى ، الكويت : منشورات ذات السلاسل .
II. خليل ، محسن (د . ت) قضاء الإلغاء، الطبعة الأولى ، الإسكندرية : منشأة المعارف.
III. الصالح ، بدرية جاسر (د . ت) قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، الكويت : مطبوعات جامعة الكويت .
IV. الطبطبائي ، عادل (1983) قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية ، الكويت : مطبوعات جامعة الكويت .
V. الطبطبائي ، عادل (1998) الوسيط في القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد ، الكويت : مطبوعات جامعة الكويت .
VI. العنزي ، سعد نواف (2007) النظام القانوني في ظل قانون الخدمة المدنية الكويتي ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية .
VII. القباني، بكر (1992) القانون الإداري الكويتي , الكويت : مطبوعات الجامعة.
VIII. المقاطع، محمد عبد المحسن، الفارسي ، أحمد حمد (1997) القانون الإداري الكويتي ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، الكويت .

البحوث والمقالات : (Research and articles)

I. بدران ، دعاء محمد إبراهيم إبراهيم (2022) حقوق وواجبات الموظف العام في النظام السعودي ، دراسة تحليلية في ضوء الأنظمة واللوائح ، مجلة البحوث الفقهية والقانونية ، العدد السابع والثلاثون، إصدار إبريل .
II. حسين، مصطفى رسول و شريف ، ريزان سعيد حمه (2020) الرقابة القضائية على التناسب بين الجريمة والعقوبة التأديبية ، دراسة مقارنة ، العراق .
III. السويلميين ، محمود (2017) الرقابة القضائية على قرار تقييم أداء الموظف العام ، دراسة مقارنة وتطبيقية ، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد 44 ، العدد 2 .
IV. الصالح ، هشام عبد الصمد (2020) تعليق على حكم محكمة التمييز الكويتية ، الدائرة الإدارية الثانية في الطعن رقم 911 إداري لسنة 2019 والصادر بجلسة 2019/11/19 فيما يتعلق ببطلان قرارات تعيين 560 خبير في إدارة الخبراء بوزارة العدل ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة الثامنة ، العدد 1 .
V. فتيتي ، صفاء (2014) الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية ، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق.

VI. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي أسيا (2023) ملامح قطرية ، سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، دولة الكويت ، الأمم المتحدة ، بيروت .
VII. المعاقبة ، محمد مفضي (2018) وصفي محمود الخريسات ، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة التقديرية في قرارات انتداب الموظفين ، دراسة مقارنة ، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، المجلد 10 ، العدد 3 .

رسايل الماجستير والدكتوراه : (Master's and doctoral theses)

I. البداح ، مبارك بداح محمد (2011) إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي ، رسالة ماجستير، الأردن : كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط .
II. رزايقية ، عبد اللطيف (2014) الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية في التشريع الجزائري ، الجزائر : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي .
III. سعيد ،عبد الله سعيد (2021) النظام القانوني للوظيفة العامة ، رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا ، نيقوسيا : كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأدنى .
IV. العدوان ، رائد محمد يوسف (2013) نفاذ القرارات الإدارية بحق الأفراد ، دراسة مقارنة بين الأردن ومصر ، رسالة ماجستير ، الأردن : جامعة الشرق الأوسط .

الأحكام القضائية : (Judicial rulings)

I. حكم محكمة التمييز الكويتية، الطعن 2003/217 م إداري جلسة2004/1/19 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر .
II. حكم تمييز كويتي، الطعن1997/233 إداري جلسة1998/4/20 م مج القسم الرابع المجلد السادس .
III. حكم تمييز كويتي، الطعن1993/139 تجاري جلسة 1993/12/13 م مج القسم الثالث المجلد الثالث .
IV. حكم تمييز كويتي، الطعن2004/529م إداري جلسة 2005/9/26 م مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر.
V. حكم تمييز كويتي، الطعن 1999/139 تجاري جلسة 1993/12/13مج القسم الثالث المجلد الثالث .
VI. حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعن2001/519 إداري جلسة 2002/2/11 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر .
VII. حكم تمييز كويتي، الطعن1994/188 تجاري جلسة1995/1/22 مج القسم الثالث المجلد الثالث .
VIII. حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعنان57 ، 84/2004 إداري جلسة2005/1/3 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر .
IX. حكم تمييز كويتي ، الطعن2009/485 إداري جلسة 2010/12/14 مجلة القضاء والقانون س38 ج 3.

X. حكم تمييز كويتي ، الطعن2008/241 إداري جلسة 2011/4/13 مجلة القضاء والقانون س39 ج 2.
XI. حكم تمييز كويتي ، الطعنان955 ، 2004 /959 إداري جلسة2005/5/30 مج القسم الخامس المجلد الحادي عشر.
XII. حكم تمييز كويتي، الطعن2005/1075 إداري جلسة 2007/11/27 م مجلة القضاء والقانون س35 ج 3.
XIII. حكم محكمة التمييز الكويتية ، الطعن المقيد برقم 911 لسنة 2019 إداري/2.

المواقع الالكترونية : (Websites)

I. أبو العلا ، مروة (2024) نظام التعيين كأحد طرق شغل الوظائف العامة في القانون الكويتي ، https://www.mohamah.net/law