

القضايا المنظورة في سنة 1986

رقم الدعوى	المدعى	المدعى عليه	الموضوع
83/19	مرهف الشيخ سعد	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	إلغاء قرار التسوية لجهة الدرجة الممنوحة له وإقرار الدرجة التي يستحقها
83/22	أحمد محمد نور	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
83/23	البشير رمضان النيغاوي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/2	رجاء مصطفى المقدم	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/3	د. خالد عبد النور	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/5	حسن النور عثمان	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/13	خليل أبو عفيفة	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/14	على عيسى عبيد	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/15	د. قاسم الخطاط	الالكسو	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى
84/16	المنصف الدبجي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعى

طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	الهادي الغزي	84/24
طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	صالح القابسي	84/25
طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	فاضل السماوي	84/56
طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	زينب بكير	84/27
طلب إلغاء قرار الأمين العام بإنهاء خدمة المدعي	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	مرهف الشيخ سعيد	84/29
التماس إعادة النظر في الحكم الصادر عن المحكمة في 1983/10/14	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	طلعت الرفاعي	84/42
طلب تعويض عن إجازة زيارة الوطن وتأمين السكن	الأمانة العامة لجامعة الدول العربية	سهيل مطالقة	85/1

## جامعة الدول العربية

### المحكمة الإدارية

#### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
وكيل محكمة  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ مرفف الشيخ سعيد

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

#### الوقائع

بتاريخ 1983/11/11 أقام المدعى السيد مرفف الشيخ سعيد بواسطة وكيلته الأستاذة نادرة الحديجي التركي المحامية بتونس الدعوى رقم 83/19 ضد الأمين العام لجامعة الدول العربية بصفته طالبا في ختام عريضة الدعوى الحكم بما يلي:

1- إلغاء قرار التسوية المطعون فيه رقم 83/1462 المؤرخ في 1983/8/12 لجهة الدرجة الممنوحة له وهي تخصصي رابع بدون علاوة وإقرار صفته بدرجة مدير أول + (6) علاوات أو مدير ثان أو تخصصي أول بأخر مربوط الدرجة وذلك في حدود الفئة والدرجة التي ترى المحكمة أنه يستأهلها في ضوء ما يحمل من شهادات ووفق ما اشتملت عليه قواعد التسوية ثم إلزام الجهة المدعى عليها بالتعديل.

2- اعتبار قرار المحكمة ذي مفعول رجعي بدءا من تاريخ صدور القرار المطعون فيه.

3- إلزام الجهة المدعى عليها بدفع فروق الرواتب المستحقة له في ضوء التعديل الجديد للفئة والدرجة والوظيفة التي تقرها المحكمة.

4- تضمين الجهة المدعى عليها رسوم الدعوى ونفقاتها وأتعاب المحاماة.

وأورد المدعى في صحيفة دعواه وقائع الدعوى فأوضح أنه بتاريخ 1983/8/18 تبلغ قرار الأمين العام رقم 83/1462 المؤرخ في 1983/8/17 والقاضي بتسوية حالته الوظيفية وتسكينه على درجة (تخصصي رابع بدون علاوة)

ويقول المدعى أن مجلس الجامعة كان بموجب القرارين ( 3993 ) بتاريخ 1980/9/15 و(4276) بتاريخ 1983/4/1 قد فوض الأمين العام بتسوية أوضاع الموظفين تحت مبدأ: إزالة الغبن عنهم وتحقيق العدالة

وفي ضوء ما تقدم صدر قرار الأمين العام رقم 83/926 بتشكيل لجنة التسوية وقراره رقم 83/927 بتحديد قواعد التسوية وقراره رقم 83/928 بتكليف لجنة التسوية بتسوية أوضاع موظفي الفئتين الرابعة والخامسة الحاصلين على شهادات جامعية تسمح لهم شغل درجات الفئة الثالثة وذلك على ضوء قواعد التسوية.

وفي 1983/8/11 أصدرت لجنة التسوية مذكرة مرفقة بجداول خاصة بتسوية أوضاع الموظفين ورد تصنيف المدعى فيها على درجة مدير ثان وعند صدور القرارات النهائية فوجئ بتسكينه على درجة تخصصي رابع بدون علاوة ومن استقصاء ذلك التحول تبين ان الأهواء تغلبت على مبادئ الحق والعدالة وكان منحة تخصصي رابع بمثابة - صدقة أو منة- أكثر منها ما يستحقه في ضوء النظام والقانون. ويلاحظ المدعى أنه يحمل شهادة:

ليسانس في الحقوق منذ عام 1954 ودبلوم اختصاص في الحقوق العامة في نفس العام 1954 وهو أستاذ في المحاماة ومن ثم يصبح حقه أن يحظى بدرجة مدير أول + (6) علاوات. وأكد أنه تظلم من قرار التسوية بتاريخ 1983/9/6 دون أن يتلقى ردا حتى تاريخ قيامه بهذا الادعاء.

وأضاف أنه بالرجوع إلى القرار (928) يتضح أنه أوجب تسوية أوضاع الفئة الرابعة من جملة الشهادات الجامعية التي تسمح لهم شغل درجات الفئة الثالثة في ضوء قواعد التسوية المحددة في القرار (927).

ومن التدقيق في نص القرار ( 928 ) يلاحظ انه لم يقل بوجود نقل أصحاب الشهادات الجامعية من الفئة الرابعة إلى أولى درجات الفئة الثالثة، بل قال إلى درجات الفئة بما تسمح له شهادتهم الجامعية، فإذا كان يستحق أحدهم درجة تخصصي أول مثلا - حسب أقدمية شهادته- فيجب أن يمنح تلك الدرجة وإذا كان يستحق أكثر من ذلك فله ما دامت قواعد التسوية منطبقة عليه

وبالرجوع إلى القرار (927) يتضح أنه تضمن القواعد التالية لإجراء التسوية:

تسكين الموظف استنادا إلى أقدم مؤهل جامعي

## الكفاءة

## السلوك

ويقول المدعى أن كافة الشروط المطلوبة متوفرة في جانبه وكفاءته الوظيفية العالية يشه بها مديره المباشر ورئيس الإدارة العامة للشئون الاقتصادية وسجله خال من أية عقوبة تأديبية. لذلك كله كان يجب أن يمنح درجة تخصصي أول في أقل الأحوال وهي آخر (أعلى) درجة من درجات الفئة الثالثة أو مدير أول حسبما تسمح له أقدمية شهاداته الجامعية ويتفق ومبادئ الحق والعدالة.

وناقش الطاعن مشروعية قرارات التسوية على النحو الآتي:

1 - قرارات صادرة عن مجلس الجامعة وهو أعلى سلطة فيها تنص على:

رفع الغبن وتحقيق العدالة وهذه القرارات هي بمثابة نصوص تشريعية.

2- قرارات صادرة عن الأمين العام تنفيذا لقرارات مجلس الجامعة وهي بمثابة قرارات

تنظيمية.

3- آراء واجتهادات صادرة عن لجنة التسوية أو عن مجلس الأمانة العامة وهي بمثابة تفسير

للقرارات السابقة تحتل الخطأ والصواب.

فإذا جاءت قرارات الأمين العام التنظيمية مغايرة لمبادئ الحق والعدالة ورفع الغبن التي أعلنها مجلس الجامعة فإنها تصبح عرضة للنقض وإذا جاءت آراء واجتهادات لجنة التسوية مخالفة لقرارات الأمين العام أو مجلس الجامعة فإنها تكون هي أيضا عرضة لعدم الأخذ بها وبعمامة فإن كل انتقاص من حقوق الموظف مهما كان مصدره يجعل ذلك التصرف باطلا ما دام لا ينطوي تحت المبدأ القانوني المعلن من طرف مجلس الجامعة وهو رفع الغبن وتحقيق العدالة كذلك هناك قواعد عامة تضمنتها القوانين المدنية والجزائية تقتضي بأن كل غبن في العقد أو غموض فيه تفسر لصالح المغبون. وكل شك يفسر لصالح المتهم ، ومن هذا المنطلق لا يجوز للجنة التسوية أن تجتهد بما ينتقص من حقوق الموظفين.

وأفاد المدعى أخيراً ان التسوية هي حالة استثنائية وجدت لمعالجة خلل في أوضاع الموظف لم يستطع النظام الأساسي معالجته، لهذا جاء الاستثناء والاستثناء أقوى من النص العام وإلا لما كانت هناك حاجة إليه أصلاً. لذلك لا يجوز تطبيق مبدأ غير رفع الغبن عن الموظف وتحقيق العدالة في ضوء قواعد التسوية الأربعة تحديداً دون سواها فإذا اجتهدت لجنة العمل- مثلاً- وقالت بأن جملة الشهادات الجامعية من موظفي الفئة الرابعة لا يجوز نقلهم إلى أعلى درجات الفئة الثالثة أو الثانية وأن عليهم أن يبدأوا من أولى درجات الفئة الثالثة رغم أن أقدمية شهاداتهم تؤهلهم لأعلى من ذلك وفق ما هو منصوص في قواعد التسوية عندها تكون اللجنة قد ابتعدت عن مبدأ رفع الغبن كما لا يجوز للجنة التسوية أو سواها أن تضيف شروطاً أخرى للتسوية غير

التي أعلنها القرار (928) كان تضيف مثالا شرط الترشيح الحكومي لوصول الموظف إلى رتبة مدير أول أو ثاني، ذلك أن المدعى ليس في معرض تعيين جديد لكي يطلب إليه توفير الشروط العامة للتعيين وإنما أمام تسوية حالته الوظيفية الكائنة من قبل، لكن عوائق شكلية خارجة عن إرادته حالت دون وصوله إلى حقه الهضيم فجاء الاستثناء بالتسوية ليخرجه من تلك العوائق ثم إن قرارات مجلس الجامعة وقرارات الأمين العام لم تنص - لا صراحة ولا ضمنا- على أن يكون الانتقال من الفئة الرابعة إلى الفئة الثالثة بأولى الدرجات فقط كما اجتهدت لجنة التسوية أو سواها بل جاء النص يقول: تسوى الأوضاع في ضوء الشهادة الجامعية التي تسمح شغل درجات الفئة الثالثة ولم يقل أولى درجات الفئة الثالثة فقط دون تجاوزها بمعنى أنه أعطى الفرصة للتحرك صعودا أو هبوطا حسب تاريخ التخرج. وهذا يعني أيضا إتاحة الفرصة أمام كل ذي حق كي يصل إلى حقه مهما علا دون أية حساسية أو تشنج من الوضع الذي سيصير إليه الموظف ما دامت شهادته تؤهله لذلك في ظل القرارات المرعية.

وفي 1983/12/12 أودعت الأمانة العامة سكرتارية المحكمة مذكرة بدفاعها تمسكت فيها بطلب الحكم برفض الدعوى موضوعا وأوضحت موقفها على النحو التالي:

لقد أدخل على أحكام النظام الأساسي القديم للموظفين تعديل بمقتضى قرار اللجنة السداسية رقم 20 بتاريخ 1979/5/24 بشأن تصنيف الوظائف وكان لا بد من الإشارة إلى هذا التعديل وبيان القصد كذلك من قرار مجلس الجامعة رقم 3993 بتاريخ 1980/9/15 الخاص بتسوية أوضاع موظفي الأمانة العامة.

أن قرار اللجنة السداسية المشار إليه المعتمد بقرار من مجلس الجامعة رقم 3841 بتاريخ 1979/6/28 قد ألغي درجات الفئتين الثالثة والرابعة في الهيكل التنظيمي لكل من الأمانة العامة والأجهزة الملحقة في مقرها بتونس اعتبارا من 1979/5/27 ولم تبق من ثم إلا الفئتان الأولى (المديرين) والثانية (الأخصائيين) وهم الموظفون المقصودون بتسوية أوضاعهم بقرار مجلس الجامعة المشار إليه أما فئة الموظفين المستخدمين محليا فهي ليست من ضمن الهيكل التنظيمي لموظفي الأمانة العامة ولا يمكن أن تشملها عبارة الموظفين الواردة بقرار التسوية المذكور ولا يجوز قانونا أن تنطبق عليها أحكامه.

وتقول الأمانة العامة أن المدعى عين في 1980/10/2 موظفا حليا بالمقر (بقرار رقم 379) ومدد تعيينه بقرارات متتالية إلى غاية 1983/9/20 وليس من حقه أن يتمسك بقرار التسوية ولا أن يرتقي إلى درجة أعلى إلا عن طريق مسابقة اعتمادا على أحكام النظام الأساسي الجديد الصادرة بقرار مجلس الجامعة رقم 4195 بتاريخ 1982/9/23 الذي دخل حيز النفاذ من تاريخ صدوره. وأفادت الأمانة العامة أن النظام الجديد أعاد الفئتين الرابعة والخامسة (الفئات النظامية) جريا على ما كان معمولا به سابقا قبل تعديل النظام القديم وأنهى العمل بنظام الاستخدام المحلي بالمقر بما يعني إنهاء عمل الطاعن ولكن نظرا لاعتبارات موضوعية لا قانونية تكرم الأمين العام فحول لمن يحمل من الإداريين شهادات جامعية، الترقية إلى درجة تخصصي رابع أخذا

بمقتراح لجنة التسكين المكلفة بالنظر في ملفات موظفي الفئتين الرابعة والخامسة والذي ينص على ما يلي: أن بعض الموظفين من الفئتين الرابعة والخامسة حاصلين على شهادات جامعية تسمح لهم شغل درجات الفئة الثالثة. واقترحت إحالة حالاتهم إلى لجنة التسويات للنظر في أوضاعهم فاصدر الأمين العام قراره رقم (928) بتاريخ 1973/8/5 (صوابه 1983) بتكليف اللجنة المشكلة بتسوية أوضاع موظفي الأمانة العامة بتسوية أوضاع موظفي الفئتين الرابعة والخامسة الحاصلين على شهادات جامعية تسمح لهم شغل درجات الفئة الثالثة وذلك على ضوء قواعد التسوية.

ولولا فضل صدور هذا القرار ما كان للطاعن أن يرتقي إلى درجة تخصصي رابع إلا بعد المشاركة في مسابقة والنجاح فيها حسب مقتضيات النظام الأساسي الجديد للموظفين.

وأفادت الأمانة العامة أن الطريقة التي طبق بها هذا القرار والتي اعتمدها لجنة التسوية المضمنة في تقريرها الذي رفعته إلى الأمين العام جرت على النحو الآتي:

وأما بالنسبة إلى الإداريين الحاصلين على مؤهلات جامعية فقد سويت أوضاعهم بتسكينهم على درجة تخصصي رابع في أول المربوط بدون اعتبار تاريخ التخرج مراعاة للحقوق المكتسبة ومنعا من تخطي المرؤوسين من الدرجة الأدنى للموظفين التخصصيين وحتى المديرين من الدرجة الأعلى فيصبح المرؤوس رئيسا لرئيسه الأسبق. علما بأن النظام الأساسي الجديد للموظفين يفرض على الموظف الحاصل على شهادة عليا أن لا يعاد تعيينه في درجة أعلى إلى عن طريق مسابقة. وقد أعفى من اجتيازها الموظفين الإداريون المرقون. ولقد وافق مجلس الأمانة العامة على هذه المقترحات واعتمدها الأمين العام فأصبحت بمرتبة القانون الجديد الواجب الاتباع، وعلى ضوئها طبق القرار سالف الذكر من ثم فإن ما ذهب إليه المدعى في تفسير هذا القرار من كونه يخول له حق الارتقاء إلى درجة مدير أول لا يرتكز على أساس من الواقع ولا من القانون، الأمر الذي يتعين معه رفض مطلبه وفي 1984/3/19 أردف المدعى بمذكرة جوابية أوضح فيها أن إلغاء اللجنة السادسة في 1979/5/24 لدرجة الفئتين الثالثة والرابعة من الهيكل التنظيمي القديم للأمانة العامة لا يبدل من وضعه القانوني في شيء.

ففي 1980/10/7 تم تعيينه كموظف بعقد محدد الأجل أي في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين واستمر في عمله الوظيفي على أساس تمديد عقده بشكل متواصل وبدون انقطاع سنة فسنة حتى كان آخرها في 1983/9/20 بموجب القرار رقم (170) تاريخ 1983/2/8 وفي أعقاب ذلك مباشرة صدر قرار بتسكينه على درجة تخصصي رابع.

وإذاً فإن الصفة القانونية التي تنطبق عليه عند التعيين هي موظف بعقد محدد الأجل وبحكم تجدد تعيينه مباشرة بدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل لأكثر من سنة فإنه أصبح موظفا دائماً مثبتاً اعتماداً على نص المادة (2) من اللائحة التنفيذية للنظام القديم وعليه فقد اكتسب هذا الحق في ظل النظام القديم ومن الواجب احترامه وبناء على ما تقدم فإن كل الإجراءات اللاحقة

التي اتخذتها الأمانة العامة في شأن تسكينه والاختبار التحريري والشفوي تعتبر باطله ولا أساس لها في القانون القديم أو الجديد للموظفين.

ثم يقول المدعى أن تعيينه لو حصل – افتراضا- كموظف مؤقت مع صدور النظام الجديد بتاريخ 1982/9/23 فإن ذلك التعيين المؤقت قد انقلب حتى 1984/3/19 إلى تعيين دائم بحكم القانون تطبيقا لأحكام الفقرة (7/ب) من النظام الأساسي الجديد للموظفين ذلك أنه قد مضى أكثر من عام على تعيينه وعلى اختباره خلال تلك المدة أن تقارير المدير المباشر ورئيس الإدارة تشهد بكفاءته العالية. وأضاف أن الأمين العام المساعد للشئون القانونية قد أقر صراحة بهذا الرأي القانوني الذي هو مطابق لما ورد في الأعمال التحضيرية ولما أيده مجلس الأمانة العامة عند النظر في هذا الموضوع وما استقر عليه فقه القضاء الإداري.

وفي ضوء ما تقدم يقول المدعي أن وضعه القانوني أصبح – حتى في ظل النظام الجديد- وضع الموظف الدائم المثبت حكما وقانونا دون (الحاجة) لصدور قرار في هذا الشأن..

وحول موضوع التسوية يذكر المدعى أن التسكين لغة مفاده الاستقرار والثبات، وفي الاصطلاح القانوني الديمومة في العمل ويضيف بأن مجلس الجامعة قد قرر تسوية أوضاع الموظفين بما يرفع الغبن عنهم دون استثناء تحقيقا للعدالة وأن كل تفسير مخالف لشمولية هذا النص ولأهدافه السامية يعتبر باطلا مهما كان مصدره لا سيما إذا كان ينتقص من حقوق الموظف المشروعة.

ويقول أنه ما دام القرار رقم (927) بتاريخ 1983/8/5 قد حدد قواعد التسوية استنادا إلى أقدم مؤهل جامعي. وما دام الجدول رقم (أ) الذي يحدد المؤهلات والخبرة اللازمة لشغل وظائف فئة المديرين وفئة الأخصائيين قد منح حامل شهادة (الليسانس + 24 سنة خبرة) درجة مدير أول فإنه من حقه وهو الحاصل على شهادة الليسانس في الحقوق ودبلوم اختصاص في الحقوق العامة منذ 1954 (التسكين) على درجة مدير أول + 6 علاوات أما وقد ارتأت لجنة التسويات منحه تخصصي رابع بدون علاوة فإن رأيها ليس له صفة الالتزام ما دام جاء متجاфия مع قواعد التسوية التي أقرها الأمين العام ولقت الانتباه: إلى أن كل قرار يصدر عن الأمين العام أو كل رأي يصدر عن مجلس الأمانة العامة له صفة استشارية فقط او عن لجنة التسوية، ويكون مخالفا للمبادئ العامة التي أعلنتها مجلس الجامعة يعتبر باطلا قانونا.

وردا على ما جاء في مذكرة الدفاع من أنه ما كان للمدعى أن يرتقي من فئة إداري إلى فئة تخصصي إلا بعد إجراء مسابقة. أوضح الأخير أن الإدارة تجاهلت إلى أن التسوية قد جاءت – استثناء- من النظام العام ووفق قواعد محددة واضحة الغرض والمدلول ولا مجال بعدها لإدخال عنصر المسابقة أو سواها والاستثناء في القانون يبقى أقوى من النص العام وواجب التطبيق وفق القواعد المعلنة فيه دون النظر إلى ما سواه ومعلوم أن الاستثناء جاء لإصلاح خلل في

المراتب الوظيفية لم يستطع النظام الأساسي التغلب عليه وإلا لما كانت هناك الحاجة إليه أصلاً...

وفي 1984/11/2 قدم المدعى وثيقة استجبت خلال رفع الدعوى الراهنة تفيد حصوله على ترشيح رسمي من حكومة بلده سوريا بتاريخ 1984/9/27 لشغل وظيفة شاغرة لدى الأمانة العامة وأضاف أنه بهذا الترشيح يكون قد استكمل جميع مسوغات تعيينه على درجة مدير أول التي يطالب بها في دعواه حسب مؤهلاته العلمية ووفق أنظمة الجامعة وقواعد التسوية.

وقد طلب ضم الوثيقة إلى ملف الدعوى إعمالاً للمادة 15 من النظام الداخلي للمحكمة وللמادة 24 من النظام الأساسي للموظفين.

كما قدم في ذات التاريخ صورة عن خطاب موجه إلى الأمين العام في 1984/7/27 يتحفظ فيه على اشتراكه في الاختبار.

وبتاريخ 1984/11/23 عقب الأمانة العامة بمذكرة ثانية تعرضت فيها لما يلي:

إن إدعاء المدعى أن تجديد تعيينه بصفة مباشرة وبدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل يضيف على تعيينه ذاك صفة الموظف الدائم إعمالاً للمادة 2 من اللائحة القديمة وادعاؤه كذلك إن تعيينه المؤقت قد انقلب إلى تعيين دائم بحكم تطبيق المادة (7/ب) من النظام الجديد لا يجد له سندا في عمل المحكمة التي فصلت في هذه المسائل بموجب الأحكام التي أصدرتها في القضايا ذات الأرقام 83/21 و 84/7 و 84/21 وأوضحت فيها تفسيرها لهذين النصين.

وعن موضوعي التسكين والتسوية أجابت الإدارة بأنه لا بد من التذكير في هذا المجال بأحكام النظام الأساسي القديم وما ادخل عليه من تعديل بمقتضى قرار اللجنة السادسة رقم 26 بتاريخ 1979/5/24 الأمانة العامة والأجهزة الملحقة في مقرها بتونس اعتباراً من 1979/5/27 ولم تبق إلا الفئتان:

الأولى (المديرون) والثانية (الأخصائيون).

وقالت الأمانة العامة أن المدعى عين في 1980/10/7 موظفاً محلياً ومدد تعيينه بقرارات متتالية إلى غاية 1983/9/20 وأوضحت أن فئة الموظفين المستخدمين محلياً هي ليست من ضمن الهيكل التنظيمي للموظفين في الأمانة العامة ولا تشملها عبارة الموظفين الواردة بقرار التسوية رقم 3993 الصادر عن مجلس الجامعة في 1980/9/15 ولما صدر النظام الأساسي للموظفين الجديد بقرار مجلس الجامعة رقم 4195 في 1982/9/23 وأصبح ساري المفعول من تاريخ صدوره أعاد عند تصنيفه للوظائف الفئتين الرابعة والخامسة وألغى الاستخدام المحلي بالمقرر.

ولقد اقتضى هذا الاستغناء عن الموظفين محلياً تشكيل لجنة تتولى تسكين هؤلاء الموظفين على درجات الفئتين الرابعة والخامسة دون تعيين موظفين جدد وأثناء بحث اللجنة في حالات

هؤلاء الموظفين بغرض تسكينهم على الدرجات المستحقة لاحظت ضمن تقرير رفعته إلى الأمين العام أن بعض الموظفين حاصلين على شهادات جامعية تبيح لهم شغل درجات الفئة الثالثة واقترحت إحالة حالاتهم إلى لجنة التسوية للنظر في أوضاعهم على ضوء قرار مجلس الجامعة رقم 4276 الفقرة (8) تاريخ 1983/4/1 الذي فوض الأمين العام وضع ضوابط للتسوية. وعلى ضوء هذه الملحوظة صدر القرار رقم 928 بتاريخ 1983/8/5 بتسوية أوضاع موظفي الفئتين الرابعة والخامسة الحاصلين على شهادة جامعية.. وقد باشرت لجنة التسويات عملها وبينت في مذكرتها المؤرخة في 1983/8/11 إنها اعتمدت في تسوية أوضاع فئة الإداريين بتسكينهم على درجة تخصصي رابع أول المربوط دون اعتبار لتاريخ التخرج.

قد عرضت هذه المذكرة على مجلس الأمانة العامة فوافق عليها ثم على الأمين العام فاعتمدها واعتبر تلك القاعدة من ضمن ضوابط التسوية بدليل أنه وقعت الإشارة إليها في قرار تسكين المدعى إذ جاء فيه: بناء على مذكرة لجنة التسوية بتاريخ 1983/8/11.

وأكدت الأمانة العامة أن من اختصاصات الأمين العام وإطلاقته أن يقرر ضوابط التسوية إذ هو مفوض في ذلك من مجلس الجامعة بمقتضى القرارين رقم 3993 تاريخ 1980/9/15 ورقم 4276 تاريخ 1983/4/1 وما يصدر عن الأمين العام من قرارات في هذا الشأن تعتبر كأنها صادرة عن مجلس الجامعة وتصبح بمرتبة التشريع في قوة القانون الذي لا يقبل الطعن وما دام الأمين العام قد اعتمد تلك القاعدة فإنه لا مجال لمنازعته في اختياره لا سيما وأنه وقع تطبيقها على جميع الموظفين الإداريين بدون ميز ولا تفرقة وأصرت الإدارة على طلب الحكم برفض الدعوى.

وفي 1984/12/27 أودع المدعى بواسطة وكيله سكرتارية المحكمة رده على دفاع الأمانة العامة على النحو التالي:

1- حول التمسك بأن المدعى ما يزال موظفا مؤقتا.

لقد ميز المشرع بين نوعين من التعاقد المؤقت: أحدهما الحكم بأجل محدد لا يتجاوز السنة وتنتهي معه خدمات الموظف بفصله عن العمل، ويحق للأمين العام إعادة تعيينه من جديد بعقد مؤقت آخر ولأجل آخر.. وهكذا دواليك.

والثاني هو العقد المؤقت الذي لا ينهيه الأمين العام بانتهاء أجله وإنما يجري تمديده لأجل أخرى متصلة تتجاوز العام، ومثل هذا العقد المؤقت هو الذي نزع عنه المشرع صفة التوقيت واعتبره دائماً احتراماً للديمومة في العمل الطويل.

ثم أن الأمين العام لا يملك الحق بتمديد العقود المؤقتة أو تجديدها لأكثر من عام وإلا اعتبر متجاوزاً لصلاحياته وللحدود القانونية التي نصت على التعيين المؤقت لمدة أقصاها عام بدءاً من تاريخ أول تعيين. وهذا ما نصت عليه المادة 2 من اللائحة التنفيذية للنظام القديم 7/ب من النظام الجديد وما أوضحت الأعمال التحضيرية لكلا النظامين وما استقر عليه فقه القضاء

الإداري ورأي رئيس الدائرة القانونية في الجامعة وما حكمت به المحكمة الإدارية وإذا اعتبر جدلاً أن بدء تعيين المدعى أولاً قد حصل عند صدور النظام الجديد في 1982/9/23 فإنه يكون قد مر على وجوده في الوظيفة عدة سنوات دون أن يفصل أو ينقطع عن عمله. وبالتالي يكون عقده قد انقلب إلى دائم ولو لم يصدر قرار بذلك وإنما بقوة القانون.

وأضاف أنه قد تقدم لامتحانات التثبيت بتاريخ 1984/7/28 مع التحفظ على شرعيتها ونجح وادخل في عداد الموظفين العاملين بصفة دائمة الأمر الذي قطع كل نقاش بهذا الصدد.

2 - وحول التمسك بتسكين المدعى على درجة تخصصي رابع بناء على اقتراح لجنة التسوية. أعاد المدعى إلى الأذهان القواعد القانونية التي تحكم موضوع التسوية.

كما أوضح أن قرارات الأمين العام التي تخالف قرار مجلس الجامعة تكون عرضة للإبطال وأضاف أخيراً أنه حتى لو غض الطرف مؤقتاً عن قرار مجلس الجامعة وتم التمسك بنص القرارين 927 و928 لتبين أنه بما أن المدعى حاصل على شهادة جامعية ودبلوم اختصاص منذ عام 19854 فمن حقه الارتقاء إلى الفئة الثالثة - درجة تخصصي أول بأخر المربوط وبهذا يكون قد حصل على جزء معقول من حقه الهضيم في حدود القرارين الأنفي الذكر وفي غياب تطبيق قرار مجلس الجامعة الذي يعطي أمثاله الحق بدرجة مدير أول.

أما القول بأن لجنة التسويات قد رأت أن تمنح المدعى أولى درجات الفئة الثالثة وليس غيرها فإن رأيها لا يتمتع بقوة القانون ولو وافق الأمين العام ، ما دام جاء مخالفاً لقرار مجلس الجامعة وللقرارين 927 و928 ولكي يكون رأي اللجنة معمولاً به قانوناً. فكان على الأمين العام : أما أن يلغي القواعد التي نص عليها في هذين القرارين وأما أن يعد لها وذلك بالنص صراحة على أن حملة الشهادات الجامعية يسمح لهم بشغل أولى درجات الفئة الثالثة حصراً..

وبما أن القرارين لم يلغيا ولم يعدلا، فهما واجبا التطبيق وتعلو مرتبتهما القانونية على رأي اللجنة ويتساءل عن السبب في عدم التزام الأمين العام بقواعد وضوابط التسوية التي وضعها هو في قراره رقم 927 بتاريخ 1983/8/3.

ويضيف أن اللجنة سبق أن وضعت جدولاً بالتسويات أدرجت فيه اسم المدعى على درجة مدير ثان ثم في آخر لحظة وبقدرة قادر وقع تعديل الدرجة إلى تخصصي رابع بدون علاوة وهذه الواقعة يثبتها المدعى أمام المحكمة بشهادة الشهود الذين سيقدم أسماءهم في أولى جلسات المحكمة وذلك إعمالاً لنص المادة 31 من نظام المحكمة.

ولقد أصبح لدى المدعى - كما يقول- مسوغات التعيين على درجة مدير أول بعد أن حصل على ترشيح رسمي من حكومته ولذا فهو يطلب الحكم له بتلك الدرجة.

3 - حول المسك بعدم قابلية الطعن في قرارات الأمين العام.

أن قول الإدارة بأن قرارات الأمين العام تعتبر صادرة عن مجلس الجامعة وتصبح بمرتبة التشريع وفي قوة القانون الذي لا يقبل الطعن بعني إلغاء المحكمة الإدارية وإلغاء المادتين 56 و66 من النظام الأساسي للموظفين والمادة 109 من لائحته التنفيذية.

وختاماً تمسك المدعى بأحقية في درجة مدير أول بأخر مربوط الدرجة وأن رأت المحكمة تطبيق قواعد التسويات بحرفيتها ونصوصها المقررة دون النظر إلى سواها فإنه يطلب الحكم له بدرجة (تخصصي أول- آخر مربوط).

وفي 1985/1/24 أودع المدعى سكرتارية المحكمة مذكرة جديدة أشار فيها أن السبب الوحيد الذي أوجد المدعى في مركز وظيفي لا يتناسب ومؤهلاته العلمية عند التحاقه بالجامعة العربية، هو فقدانه لشروط (ترشيح حكومته) آنذاك حسبما نصت عليه المادة (9) من النظام الأساسي للموظفين لذا وقع تعيينه على درجة إدارية أول في البداية بدلاً من مدير أول. ثم لما تمت تسوية الحالات الوظيفية لم يمنح المدعى ما يستحق من الدرجات المنصوص عليها صراحة في القرار رقم 927 تظلم من ذلك وعند حصوله بتاريخ 1984/9/7 على ترشيح من حكومته، تقدم بتاريخ 1984/10/30 يتظلم آخر إلى الأمين العام طالباً فيه تعديل وضعه الوظيفي إلى درجة مدير أول إعمالاً لنص المادتين 25 و65 من نظام الموظفين لا سيما وأنه كانت توجد وظائف شاغرة من فئة المديرين والتخصصيين الأوائل عند تقديمه الطلب والمدعى له أفضلية في شغلها تطبيقاً لنص المادة 24 من النظام ولم يفترن هذا الطلب برد رغم مرور ستين يوماً على تقديمه، الأمر الذي يعطي المحكمة حق الفصل فيه تطبيقاً لنص المادتين 2 و9 من نظام الأساسي. وفي 1985/3/18 عقببت الأمانة العامة برد وجيز ولاحظت فيه أن المدعى إذ يرى من وجهة نظره أن السبب الوحيد الذي حال دون تعيينه على درجة وظيفة أعلى مما يشغلها، هو فقدان لشروط ترشيح دولته اقتضاء بما أوجبه المادة 9 من النظام الأساسي للموظفين فإنه يكون قد قصر جانبه لما يقدم ترشيح حكومة بلاده في اليابان ولا وزر على الأمانة العامة وبالتالي إذا كان تقديمه لهذا الترشيح لم يحصل إلا في 1984/9/27 أي بعد أن أنهت لجنة التسوية أعمالها بتاريخ 1983/8/11 وقد أغلق هذا الباب نهائياً منذ ذلك التاريخ وأضافت الأمانة العامة ان اعتراف المدعى على النحو السالف يكفيها عبء إقامة الدليل على بطلان دعواه وأصرت على ما أوردته من أسباب وطلبات في مذكراتها السابقة. وفي 1985/5/13 أبدى المدعى في مذكرة جديدة الملاحظات التالية:

1- أن دعواه في الأصل لم تبين على أساس وجود آنذاك عدم وجود ترشيح له وإنما على اعتبارات ومؤيدات قانونية أخرى.

2- أن الدعوى مبنية على قرار مجلس الجامعة القاضي بتسوية أوضاع الموظفين برفع الغبن عنهم وتحقيق العدالة وفق قواعد جديدة مستثناة من القواعد الواردة في نظام الموظفين ولو تمسك (المدعى) فقط بالشروط الواردة في نظام الموظفين عند التسويات والترشيح هو واحد

منها لما كانت هناك حاجة إلى صدور قرارى المجلس رقمى 3393 و4276 وأشار المدعى أن ملفات أكثر الموظفين لا تتضمن - ترشيحات- من حكوماتهم.

3- أن الدعوى تركز على قواعد التسوية التى وضعها الآتى العام فى قراراته ذات الأرقام 926 و927 و928 ولم يكن شرط توفر الترشيح واحدا من تلك القواعد ويقول المدعى أن هناك فرق بين الشروط التى يطلب توفرها عند التسويات والشروط المطلوب توفرها عند كل تعيين جديد.. وأن أيا من شروط التسوية لم تنقصه لشغل درجة أخصائى أول بل أن وثيقة الترشيح أصبحت تؤهله لدرجة مدير أول فى ضوء نظام الموظفين أيضا.

4- ان المدعى قدم وثيقة الترشيح من حكومته بعد أن تبلغ كتاب مدير شئون الموظفين رقم (أ/1122) تاريخ 71984/27 الذى يعلق التثبيت فى الوظيفة (وليس التسوية) على واجب اقتترانه بالحصول على قرار لجنة شئون الموظفين رقم (أ/3000) تاريخ 31 اوت 1984 المقترن بموافقة الأمين العام والمتضمن فى الفقرة (ج) منه على وجوب الحصول على ترشيح حكومى للتثبيت فى الوظيفة.

ويقول المدعى أن الترشيح مطلوب للتثبيت فى الوظيفة وليس لتسوية الحالة الوظيفية.  
5- أن التثبيت فى الوظيفة قد انتهى أمره بعد أن تبلغ المدعى قرار الأمين العام بذلك ولم يجد بحث هذا الأمر مجديا.

6- أن المدعى يعتمد أيضا تطبيق نص المادتين 24 و65 من نظام الموظفين كمؤيد قانونى فى مطالبة الأمين العام باتخاذ قرار لتعديل وضعه الوظيفى إلى درجة مدير أول آنذاك أخصائى أول. إزالة للضرر اللاحق به من حق جراء اتخاذ القرار المطعون فيه بوضعه على درجة أخصائى رابع.

ولقد رفع المفوض تقريرا بتاريخ 1985/10/23 حدد فيه وقائع الدعوى والدفع التى أثارها الطرفان وانتهى فيه إلى قبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا.

كما تلقت سكرتارية المحكمة مذكرة من المدعى مؤرخة فى 1986/6/4 وتتضمن تعقيبا على تقرير المفوض وأوضح المدعى فى هذه المذكرة ان موضوع الطعن بقرار التسوية رقم 83/1462 هو محور البحث وعماد الدعوى والذى قامت الدعوى على أسبابه وأضاف أنه خلافا لما أورده المفوض فى تقريره فإن الدعوى تنصب فى الأصل على الطعن بقرار التسوية المذكور ولم يكن هناك طعنا ثانيا من جهته بقرار الرفض الضمنى المتولد عن مطالبته بتعديل وضعه الوظيفى إلغاء درجة مدير أول حتى يقال بأن هذا الطعن يخضع لشرط الكفالة المالية لكي يقبل شكلا وأكد أن نظام الكفالة المالية لم يكن مقرا حين تقديم صحيفة الدعوى فى 1983/11/11 بل تقرر فى 1984/10/20 وذلك أثر تعديل المادة 11 من النظام الداخلى للمحكمة، كما أنكر المدعى ما ذهب إليه المفوض من أن قرار الأمين العام رقم 1983/928 يعد تجاوزا على الصلاحيات المخولة له بقرار مجالس الجامعة رقم 4276/أ المتعلق بتسوية أحوال

الموظفين وخلافا لما ذهب إليه المفوض أكد المدعى أن له مصلحة في إلغاء القرار رقم 83/1462 المطعون فيه كما طلب أخيرا من المحكمة الاستماع إلى شهادة عدد من الشهود لسؤالهم عما إذا كان قد وقع اسمه في جداول التسويات على درجة مدير ثاني ثم شطب واستعيض عنها بدرجة تخصصي رابع بدون علاوة.

وعين لنظر الدعوى جلسة يوم 1986/8/24 وفيها أبدى طرفا الخصومة ملاحظتهما على الوجه المبين بمحضر الجلسة وأكد المفوض على ما ورد في تقريره.

وقررت المحكمة إثر ذلك حجز القضية للنطق بالحكم بجلسة اليوم الاثنين الموافق 1986/8/4

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة

وحيث أن الدعوى قد استوفت جميع مقوماتها الشكلية القانونية فهي مقبولا شكلا

وحيث أن المدعى كان قد عين كموظف محلي بالمقر في وظيفة كاتب وبصفة مؤقتة بموجب قرار الأمين العام رقم 80/379 المؤرخ في 1980/10/2 ثم جدد تعيينه لغاية 1983/9/20 وذلك بموجب القرار رقم 83/170 المؤرخ في 1983/2/8

وحيث أن المتعين المذكور قد جاء في ظل قرار مجلس الجامعة رقم 3845 المؤرخ في 1979/6/28 الذي اعتمد قرار اللجنة السداسية رقم 20 المؤرخ في 1979/5/24 والذي تقرر بموجبه إلغاء درجات الفئتين الثالثة (الإداريون) والرابعة (معاونو الخدمة) من الهيكل التنظيمي لكل من الأمانة العامة والأجهزة الملحقة في مقرها بتونس اعتبارا من 1979/5/27

وحيث أنه لم يبق في ظل قرار مجلس الجامعة المذكور الذي يعين المدعى في ظله سوى فئتين من فئات الوظائف الأربع في الأمانة العامة التي كان قد ورد النص عليها في المادة 1/2 من النظام الأساسي القديم وهما الفئة الأولى (المديرون) والفئة الثانية (الأخصائيون) أما فئة الموظفين المستخدمين محليا والتي كان ينتمي إليها المدعى وقت تعيينه فهي ليست من ضمن الهيكل التنظيمي لموظفي الأمانة العامة وحيث أن المدعى احتفظ بصفته موظفا محليا حتى تاريخ صدور النظام الأساسي الجديد للموظفين الذي صدر بقرار مجلس الجامعة رقم 4195 في 1982/9/23 وحيث أن المادة 3 من النظام الأساسي الجديد للموظفين أعادت عند تصنيفها لوظائف الفئتين الرابعة (الإداريين) والتي توازي وظائف الفئة الثالثة في ظل النظام الأساسي القديم والخامسة (المعاونين) والتي توازي وظائف الفئة الرابعة في ظل النظام المذكور

وحيث أن النظام الجديد وإن أبقى في المادة الثانية عشر منه على الاستخدام المحلي بالمكاتب الخارجية أي أنه لم يشر إلغاء المحلي بالمقر

وحيث أن انتهاء العمل بنظام الاستخدام المحلي بحسب النظام الأساسي الجديد للموظفين كان يمكن أن يترتب عليه اعتبار عمل المدعى كغيره من المستخدمين المحليين في حكم المنتهي

وحيث أنه بالرغم من ذلك صدر قرار الأمين العام رقم 83/170 المؤرخ في 1983/2/8 بتمديد تعيين الموظفين المحليين ومن بينهم المدعى لغاية 1983/9/20 وحيث أن قرار مجلس الجامعة رقم 3993 الذي صدر في 1980/9/15 أي قبل تعيين المدعى موظفا محليا يفوض الأمين العام بتسوية أوضاع بعض موظفي الأمانة العامة وفقا للضوابط التي يراها كفيلة بإزالة الغبن عنهم وتحقيق العدالة

وحيث أنه صدر بعد ذلك وعلى وجد التحديد في 1983/4/1 قرار مجلس الجامعة رقم 75/4276 الذي نص على "الموافقة على إصدار تفويض جديد للسيد الأمين العام لتسوية أوضاع موظفي الأمانة العامة وفقا للضوابط التي يراها لتحقيق العدالة ورفع الغبن.

وحيث أنه بموجب قراري مجلس الجامعة السابقين فإن التسوية تقتصر على موظفي الأمانة العامة الذي يوجدون في مركز لائحي تنظيمي أي يشغلون وظيفة بإحدى الفئات التي يتألف منها الملاك الوظيفي

وحيث أن الموظفين المحليين ومن بينهم المدعى لا يدخلون ضمن الهيكل التنظيمي للموظفين في الأمانة العامة بل تربطهم بها علاقة تعاقدية وبعيد يتحدد وصفهم الوظيفي في عقود عملهم وحيث أن اصطلاح موظفي الأمانة العامة الوارد في قراري مجلس الجامعة الخاصين بالتسوية لا يشمل من بين ما يشمل المستخدمين المحليين وبالتالي فإن هؤلاء الأخيرين ومنهم المدعى مستثنون من عملية التسوية

وحيث أنه تطبيقا لهذين القرارين صدر قرار الأمين العام رقم 83/926 المؤرخ في 1983/8/5 بتعيين أعضاء لجنة التسوية وقراره رقم 83/927 (في ذات التاريخ) المحدد لقواعد التسوية وذلك في ضوء مقترحات لجنة التسوية ورأى مجلس الأمانة العامة في اجتماعه يوم 1983/7/4

وحيث أن القرار الأخير يتضمن القواعد والأحكام التي تتم بموجبها تسوية أوضاع الموظفين من الفئتين الثانية (المديرون) والثالثة (الأخصائيون) وهي لا تنطبق على حالة موظفي الفئة الرابعة والخامسة أي على الموظفين المحليين الذي كان المدعى واحدا منهم حتى صدور قرار الأمين العام المعني وبالتالي فإنه لم يكن من الجائز قانونا تسكين المدعى على إحدى وظائف الفئتين الثانية والثالثة حتى ولو توافرت فيه جميع المعايير التي يبقى توفرها للتسكين على وظائف هاتين الفئتين

وحيث أن قرار الأمين العام رقم 83/928 بتاريخ 1983/8/5 قد كلف اللجنة المشكلة لتسوية  
أوضاع موظفي الأمانة العامة بتسوية أوضاع موظفي الفئتين الرابعة والخامسة الحاصلين على  
شهادات جامعية تسمح لهم شغل درجات الفئة الثالثة- أي فئة التخصصيين-

وحيث أن القرار المذكور يكون بالتالي قد صدر دون الالتزام بأحكام النظام الأساسي الجديد  
للموظفين التي لا تجيز تعيين شاغلي وظائف فئة التخصصيين إلا عن طريق المسابقة (المادة  
العاشرة من النظام المذكور والمادة 17 من اللائحة التنفيذية)

وحيث أن قرار الأمين العام رقم 83/928 لا يدخل في حدود التفويض المخول للأمين العام  
بموجب قرار مجلس الجامعة رقم 75/5/9276 لأنه سحب التسوية إلى الموظفين المحليين الذين  
لم تتجه إليهم إرادة المجلس وهو يصدر قراره السابق

وحيث أن تسوية حالة المدعى وتسكينه في درجة أخصائي رابع وذلك بموجب قرار الأمين  
العام رقم 83/1462 المؤرخ في 1983/8/17 لم تتولد عن النظام الأساسي للموظفين ولا عن  
قرارات مجلس الجامعة كما يقتضي الشأن وإنما عن قرار الأمين العام رقم 83/928 وهو أدنى  
رتبة منهما ويتعين عدم ترتيب أثر عليه إذا كان مخالفا لهما

وحيث أنه لولا هذا القرار ما كان للمدعى أن يسكن في درجة تخصصي رابع دون اجتياز  
مسابقة والنجاح فيها

وحيث أن هذا التسكين يشكل في حد ذاته مخالفة لشروط التعيين الواردة في نظام الموظفين  
الأساسي الجديد ويتجافى مع قرارات مجلس الجامعة التي حصرت التسوية بموظفي الأمانة  
العامة دون المستخدمين المحليين

وحيث أن إلغاء قرار التسوية رقم 38/1462 الذي بفضل دخل المدعى في ملاك الموظفين  
لا يؤدي خلافا لما أبداه المدعى إلى إعادة تسكينه على درجة وفئة تعلوان درجته وفئته  
الحاليتين، بل يؤدي إلى فقدانه لوظيفته اعتبارا من انتهاء تعاقدته في 1983/9/20، الأمر الذي  
يجعل مصلحة المدعى في إلغاء القرار منفية مما يتعين معه الحكم بعدم قبول الدعوى

#### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بعدم قبولها لانتهاء المصلحة في إقامتها  
صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة الميينة بصدوره بجلسة يوم الاثنين الموافق 1986/8/4

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الثانية

المشكلة علنا برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

والسيد أحمد بن همو

سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/22

المقامة من:

السيد/ أحمد محمد نور

**ضد**

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

**الوقائع**

بتاريخ 1983/12/20 أقام المدعى السيد أحمد محمد نور بواسطة وكيله الدكتور محمد عصفور المحامي بالقاهرة والأزهر القروي الشابي المحامي بتونس الدعوى رقم 1983/22 ضد السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية طالبا في ختام عريضة الدعوى الحكم له بما يلي:  
1- النظر بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ قرار عدم تثبيته وإنهاء خدمته وصرف مرتبه وكافة مستحقاته إلى أن يفصل في الموضوع.

2- إلغاء القرار المطعون فيه (القرار رقم 1589 بتاريخ 1983/9/15) وإلزام الأمانة العامة بأن تدفع للمدعى تعويضا قدره مليون دولار مع إلزامها المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.  
وأورد المدعى في صحيفة دعواه وقائع الدعوى فأوضح بأنه كان قبل تعيينه في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية يشغل وظيفة دائمة في منظمة العمل العربية ببغداد، وقد استدعاه الأمين العام بمقابلته في تونس وعرض عليه العمل معه في الأمانة العامة، وما جاء هذا العرض من فراغ وإنما كان الدافع له ما يتمتع به الطالب من خبرة في العمل الدبلوماسي وفي الحقل العربي على حد سواء، فلقد قضى المدعى ما يقارب العشرين عاما في السلك الدبلوماسي السوداني تدرج في وظائفه من أول سلم الوظيفة الدبلوماسية حتى ارفعها درجة حيث بلغ درجة سفير. وبالإضافة إلى ذلك فقد كانت للمدعى خبرة في العمل العربي المشترك تبلغ خمس سنوات.

وبعد أن أمضى المدعى أكثر من عامين في خدمة الأمانة العامة منذ مارس 1981 مديرا. أرادت الجامعة أن تفيد من خبراته فأوفدته نائبا لرئيس مكاتب الإعلام بالولايات المتحدة الأمريكية. وفي هذه الأثناء صدر القرار رقم 83/1234 في 1983/8/17 بتسوية حالة المدعى (بتسكينه على درجة مدير أول مع منحه 3 علاوات) وقد فوجئ المدعى عندما أبلغ واشنطن بالقرار رقم 83/1589 بتاريخ 1983/9/15 بعدم تثبيته في الخدمة واعتبار خدماته منتهية من تاريخ 1983/9/21 فتظلم منه في 1983/9/20 دون ان يتلقى ردا على تظلمه

لذلك فإنه يطعن في هذا القرار للأسباب الآتية

1- أن الأمانة العامة قد استندت إلى حكم المادة 7 من النظام الأساسي الجديد للموظفين والتي توجب اجتياز الموظف فترة اختبار. وتوهمت أن المدعى موظف غير دائم آنذاك غير مثبت وفي حاجة إلى قرار بتثبيته، في حين ان المدعى موظف دائم طبقا لطريقة تعيينه آنذاك بالنسبة لمعاملة الجامعة له.

فالمدعى كان يشغل وظيفة دائمة في منظمة العمل العربية- قبل نقله إلى الجامعة- وتم تعيينه في الأمانة العامة بقرار من مجلس الجامعة في دورته المنعقدة في مارس 1981 حيث عرض الأمين العام مذكرة بتعيين المديرين، من بينهم المدعى ولو لم يكن هؤلاء المديرين مرشحين لشغل وظائف دائمة لما كانت هناك حاجة بان يعرض الأمين العام أمر تعيينهم على مجلس الجامعة لأن سلطته في تعيين الموظفين المؤقتين لا تخضع لوصاية من مجلس الجامعة، ولهذا السبب صدر قرار تعيين المدعى دون تحديد مدة (القرار رقم 4021) 5/75 ج/2 بتاريخ 1981/3/25

وإذا كان قد صدر القرار بالتعيين من الأمين العام، إلا أن الحقيقة أن هذا القرار ليس سوى قرار تنفيذي للقرار الصادرة بموافقة مجلس الجامعة على الترشيحات التي قدمت إليه، وعرضت عليه ومن بينها ترشيح المدعى.

حتى إذا جاز اعتبار المدعى موظفا مؤقتا وأنه لكي يتحول إلى موظف دائم يجب أن يصدر قرار بتثبيته، فإن سلطة الأمانة العامة في هذا الشأن ليست تقديرية ولا مطلقة وإنما تخضع لرقابة القضاء ومن المؤكد أن أسلوب الاختبارات والامتحانات الذي لجأت إليه الأمانة العامة في ممارسة سلطة التثبيت أسلوب غير شرعي، وهو بالذات بالنسبة لكبار الموظفين أسلوب لا يتفق وكرامة الوظيفة وكرامة شاغليها بل وكرامة الدول التي ينتمي إليها هؤلاء الموظفين الكبار الذين يراد اختبارهم وكأنهم يتقلدون الوظيفة في أول سلمها، كما أن فترة الاختبار تعني الممارسة الفعلية لفترة زمنية ولا يمكن أن تعني ما ذهب إليه الأمانة العامة لا سيما أن المشرع لو أراد ذلك لنص عليها صراحة كما في حالتي التعيين والترقية

لهذا السبب فإن قرار عدم التثبيت لما كان يستند إلى الاختبارات أو الامتحانات التي لجأت إليها الأمانة العامة، يكون غير مشروع لعدم سلامة هذا الأسلوب في نطاق الوظائف الدولية، ولا سيما الرفيعة منها ويضيف المدعى أنه كان على الأمانة العامة أن تلتزم أحكام النظام الأساسي للموظفين والذي تنص المادة 7 منه على وجوب أن يمضي الموظف فترة اختبار لا تزيد على سنة وانه لو طبق هذا النص بأثره الفوري- وهو لا بد ان يطبق على هذا النحو دون أثر رجعي- لكان مؤدى ذلك وجوب تثبيت جميع الموظفين الذين يكونون قد أمضوا سنة في الوظيفة حتى تاريخ نفاذ اللائحة. ولا يجوز إطلاقا احتساب هذه السنة من تاريخ نفاذ اللائحة لأن معنى ذلك إهدار الحقوق المكتسبة وسريان اللائحة بأثر رجعي وهو أمر غير جائز.

ولما كان المدعى قد أمضى أكثر من سنتين عند صدور نظام الموظفين فإنه ما كان يجوز إخضاعه على أي نحو لاختبار ما سواء عند التعيين أو عند التثبيت.

وفي 1984/1/13 أودعت الأمانة العامة سكرتارية المحكمة مذكرة بدفاعها تمسكت فيها بطلب الحكم برفض الدعوى موضوعا وأسست دفاعها على النحو التالي:

فيما يتعلق بما أثاره المدعى من كونه موظفا دائما عين بقرار من مجلس الجامعة أوضحت الأمانة العامة بأن الأمين العام لم يستدع المدعى إلى تونس لمقابلته كي يعرض عليه العمل في الأمانة العامة. والثابت أن المدعى قد تقدم ابتداء بطلب بتاريخ 1979/5/5 يعرض فيه خدماته على الأمانة العامة ملتصقا بإحدى الوظائف القيادية بها تاركا للأمين العام حرية اختيار المكان المناسب وفق تقديره وفي 1979/8/3 أرفف هذا الطلب بمذكرة ترشيح من حكومة الجمهورية السودانية بواسطة السفارة السودانية في تونس ومن ثم فإن ما ورد بالعريضة من أن الأمين العام قد عرض على المدعى العمل بالأمانة العامة، وإن هذا العرض لم يأت من فراغ، تدحضه الوثيقتان المقدمتان للأمين العام، إحداهما من المدعى شخصيا والثانية من سفارة السودان بشأن ترشيحه، وأنه لأمر طبيعي أن يتقدم طالب العمل بالأمانة العامة بما شاء له من طلبات ويعززها بترشيح حكومته. أما أن يحملها ويحمل الأمانة العامة ما لا ينبغي تحميله، فهو منطوق بترك لهيئة المحكمة استخلاص الإجابة عليه من المدعى نفسه أو من دفاعه.

وتضيف الأمانة العامة أن طعن المدعى الأول مردود لأن الأمين العام هو السلطة المختصة بتعيين الموظفين الرئيسيين في الأمانة العامة بموافقة مجلس الجامعة وذلك وفقا لحكم المادة 12 من الميثاق التي تنص على ما يأتي:

"يعين مجلس الجامعة بأكثرية ثلثي دول الجامعة الأمين العام، ويعين الأمين العام بموافقة المجلس الأمراء المساعدين والموظفين الرئيسيين في الجامعة"

كما تقضي المادة الرابعة فقرة (1) من النظام الأساسي للموظفين القديم بان "يعين الأمين العام موظفي الجامعة طبقا لأحكام المادة (12) من الميثاق ووفقا للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في هذا النظام..". والمعنى المستفاد من حكم نص الميثاق والفقرة (1) من المادة الرابعة سالفة الذكر هو أن السلطة المختصة بتعيين الموظفين الرئيسيين في الجامعة هي الأمين العام لا ينازع فيها أحد، وأن قرار المجلس في هذا الشأن ما هو إجراء يتعلق بالتصديق والموافقة على التعيين.

ولما كان ذلك، وكان قرار الأمين العام فيما قضى به من تعيين المدعى قد حدد مدة زمنية لشغل وظيفة بالأمانة العامة بدرجة مدير أول، فإن هذا التعيين طبقا لنص الفقرة (ج) من البند الثالث من المادة الرابعة من النظام الأساسي القديم يندرج تحت وصف التوظيف المؤقت لأنه في إطار نطاق حكم الفقرة (ج) تعيين لأجل محدد، ولا يقدر في ذلك أن قرار مجلس الجامعة بالموافقة على ما اتخذته الأمين العام من إجراء يتعلق بتعيين المدعى قد جاء خلوا من تحديد مدة

التعيين مما يعد تعيينا دائما وليس مؤقتا. إذ العبرة بمنطوق قرار الأمين العام صاحب السلطة في اتخاذ قرارات التعيين وعليه فإن القول بان قرار الأمين العام فيما قضى به من تعيين المدعى يعد من وجهة نظر المدعى قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة لا سند له من القانون. وأما مادافع به المدعى بشأن معاملته كموظف دائم على اعتبار أن تسوية حالته الوظيفية التي أجرتها الأمانة العامة ما كانت لتتم لو لم يكن موظفا دائما على درجة. هذا الادعاء يدحضه الواقع والقانون وذلك لأن المدعى قد عين بموجب قرار الأمين العام رقم 83/224 في 1981/4/9 مديرا أولا لمدة سنتين مما يؤكد أنه موظف مؤقت كذلك لقد مدد تعيينه حتى 1983/9/20 بموجب القرار رقم 83/558 المؤرخ في 1983/3/30 ولم يعترض أو يطعن على هذا القرار الذي يؤكد أنه ما زال موظفا مؤقتا.

أما فيما يتعلق بإجراءات تسوية أوضاع الموظفين بالأمانة العامة فقد أوضحت هذه الأخيرة إنها شملت الموظفين الدائمين والمؤقتين بدون استثناء الذين تستدعي أوضاعهم ذلك، ومن ثم فإن القول بأنه لا يتصور أن تجري التسوية لموظف مؤقت وإنما تتم بالنسبة للموظف الدائم قد جانبه الصواب، ذلك أن قواعد التعيين طبقا لنص الفقرة (ج) من البند الثالث من المادة الرابعة من نظام الموظفين القديم تقضي بأن يتم تعيين الموظفين الرئيسيين فيمن هم دون الأمانة المساعدين أما بصفة دائمة أو مؤقتة.

وأضافت الأمانة العامة أن المدعى لم يعترض أو يطعن في قرار الأمين العام رقم 821 بتاريخ 1983/7/15 المتعلق بتقرير نهاية فترة الاختبار. وكذلك الحال بالنسبة للقرار رقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 الصادرة في شأن الترتيبات والأوضاع الخاصة بالاختبارات المقرر إجراؤها على الموظفين المؤقتين بأن المدعى قبل طائعا مختارا ولم يعترض على أي من القرارات اللذين تحصنا بفوات ميعاد الطعن فيهما ولم يفصح عن إرادته أو يعلن عن صفته الوظيفية بل ظل هو نفسه معترفا ومقرا بصفته المؤقتة وبشرعية الاختبار حتى لحظة تأديته له وتأسيسا على ما تقدم، فإن طعنه هذا يكون غير قائم على سند قانوني.

وفيما يتعلق بما أثاره المدعى من خضوع قرارات التثبيت لرقابة المحكمة فتقر الأمانة العامة أن سلطة الأمين العام بشأن تثبيت الموظفين ليست مطلقة وإنما هي سلطة مقيدة يمارسها تحت رقابة القضاء غير أنه من حق الأمين العام وهو بصدد تقييم أداء الموظف ان يخضعه لما شاء من إجراءات يتسنى له من خلالها الوقوف على قدرة الموظف وكفايته الوظيفية والأمين العام وهو المرجع الأعلى في تسيير عمل الأمانة العامة من اختصاصه وضع المعايير والمقاييس التي تمكنه من التثبيت والتأكد من تلك القدرات بكافة الطرق والوسائل والاختبار هو أحد المقاييس المألوفة التي درجة عليها معظم الأنظمة للتوصل إلى ذلك، وحق الأمين العام مستمد من نص المادة (7/ب) من النظام الأساسي للموظفين الجديد الذي تضمن حكيم أحدها يتعلق بإخضاع الموظف المؤقت في خصوصية تثبيته واعتباره موظفا دائما والثاني ينصرف إلى تحديد المدة التي يجري فيها الاختبار. ومن ثم فلا يجوز القول بأن فترة الاختبار تعني الممارسة

العملية لفترة زمنية كما ورد ذلك في عريضة الدعوى. فلماذا لا تكون في حقيقتها وقصد الشارع منها إجراء لتقييم وتقدير وفحص للحالة الوظيفية خلال فترة زمنية لا تزيد على سنة يجري فيها اختبار الموظف فيما عهد إليه من مهام في نطاق وظيفته ليطمئن ويتأكد مصدر القرار بصلاحية الموظف للمهام المنوطة به.. ومن ثم فإن الزعم بعدم شرعية الاختبار وسلامة أسلوبه قول لا يقوم على أساس خاصة وأن المدعى قد قبل طائعا القرارات المنظمة لأوضاع الاختبارات ولم يطعن فيها أو يعترض عليها كما شارك فعلا في الاختبار.

وأخيرا فيما يتعلق بما أثاره المدعى من أنه أمضى أكثر من سنة عند صدور النظام الجديد للموظفين وبالتالي فلا يجوز احتساب الفترة الزمنية المحددة والمنصوص عليها في الفترة (ب) من المادة السابعة من النظام الجديد من تاريخ نفاذ هذا النظام أوضحت الأمانة العامة أن من مقتضيات تطبيق قاعدة الأثر المباشر للقانون الجديد أن تسري أحكامه على الوقائع التي تتم تحت سلطانه وعلى الآثار القانونية التي تمت قبل صدوره ولم تنقصر بعد ولما كانت وظيفة المدعى تتصف بالتأقيت وقت صدور النظام الأساسي الجديد الذي اخضع الموظفين المؤقتين للاختبار فإنه يتعين إعمال نص الفقرة (ب) من النظام المذكور واحتساب مدة السنة من تاريخ صدور النظام الجديد أي من تاريخ 1982/9/23 ولا عبرة بالمدة السابقة على هذا التاريخ إذ أن النظام الجديد ينفذ بأثره المباشر من تاريخ صدوره وليس في ذلك إهدار لحقوق المدعى المكتسبة أو سريان النظام الجديد بأثر رجعي مما يجعل طعن المدعى في هذا الشأن قائما على سند لا أساس له من القانون.

وفي 1984/2/28 عقب المدعى على ما ورد في مذكرة الأمانة العامة أشار فيها إلى أنه خلافا لما ذهب إليه الأمانة فإن المادة 12 من الميثاق والفقرة الأولى من المادة الرابعة من النظام الأساسي للموظفين القديم لا تعطي للأمين العام سلطة مطلقة في تعيين الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين بل على العكس فإن هذه المادة قد قيدت نفوذ الأمين العام بشرط أساسي هو موافقة مجلس الجامعة.

وهذه الموافقة لا تعد مجرد إجراء على التصديق مثلما تراءى للأمانة العامة وإنما هي شرط جوهري في التعيين يزول بزوالها. ومعنى هذا أن قرار التعيين الخاص بموظفي الفئة الأولى يخضع أساسا لرقابة مجلس الجامعة الذي يتوقف تنفيذه على موافقة المجلس فإن إجازة نفذ وأن رفضه طرح دون جدال وهذا الفهم يجد تفسيره في المادة 16 من الميثاق والتي جعلت قرارات المجلس نافذة بأغلبية الآراء في شئون الموظفين وإقرار ميزانية الجامعة. ولو كانت للأمانة العامة السلطة المطلقة في شئون الموظفين لما احتاج محررو الميثاق إلى وضع المادة 16 (أ) المذكورة. ومادام الوضع على هذا النحو فلا يمكن القول بأن الأمين العام يتمتع بسلطة مطلقة في تعيين موظفي الفئة الأولى دون أية رقابة على قراراته.

ومن الغريب أن تتذرع الأمانة العامة بالفقرة (ج) من البند الثالث من المادة الرابعة لتؤكد الصبغة الوقتية للوظيفة التي يباشرها المدعى. دون أن تعرج على ما تضمنته الفقرة (أ) من البند (4) من هذه المادة والتي تنص على ما يلي:

"يتم تعيين الموظفين الدائمين

أ- بالنسبة لوظائف الفئتين الأولى والثانية بشروط وأوصاف يعلن عنها بواسطة وزارات الخارجية في الدول العربية"

يفهم من هذا أن موظفي الفئة الأولى إذا ما توفرت فيهم تلك الأوصاف فإنهم لا يعينون إلا بصفة دائمة ولا يخضعون لأي اختبار وبما أن المدعى يعتبر موظفا من هذه الفئة فإنه تعيينه لا يكون إلا بصورة دائمة ولا يخضع لأي اختبار مثلما هو واضح من نص المادة الرابعة ويضيف المدعى أنه لا يصح الاستناد إلى النظام الأساسي الجديد المصدق عليه بالقرار رقم 4195 الصادرة عن مجلس الجامعة بتاريخ 1982/9/23 ولئن خولت المادة 7 من هذا النظام للأمين العام تعيين الموظفين إلا أنها قيدت ذلك بما جاء بالميثاق أي أن سلطة الأمين العام مقيدة بموافقة مجلس الجامعة مثلما نصت على ذلك المادة 12 من الميثاق والقول بخلاف ذلك يتجافى مع ما تضمنته النصوص.

وقد جاءت المادة 7 عامة في عباراتها بحيث تشمل كل الموظفين في حين أن المادة 9 تضمنت أحكاما خاصة بالموظفين السامين وهم المستشارون وموظفو الفئة الثانية ولو أن المادة أقرت بان يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة فإن المادة 9 لم تنص على تعيين الموظفين السامين بصفة مؤقتة ولا على المدة الزمنية التي يقضيها هؤلاء تحت التجربة وهذا منطقي لأن هذه الفئة ترشح من قبل الحكومات وتتوفر فيها الضمانات من جهة المستوى والتجربة والسمعة ولذلك لم يكن من اللازم وضعها تحت الاختبار أو تعيينها بصفة مؤقتة وحتى إذا كانت المادة 7 عامة لم تخصصها المادة 9 فإن الموظف يصبح تعيينه بصفة دائمة بعد قضائه لمدة الاختبار التي تدوم سنة وبما أن المدعى قد باشر عمله منذ 1981/2/6 كخبير ثم رقي إلى درجة مدير أول بالقرار رقم 4021 في 1981/3/25 فإن مدة الاختبار بالنسبة له تنتهي في 1982/3/25 ومن ذلك التاريخ وباعتباره قد استمر في عمله كمدير أول فإنه يعتبر مثبتا في عمله ولا سبيل إلى القول بأنه استمر موظفا مؤقتا إلى تاريخ فصله لما في ذلك من منافاة مع أحكام لنظام الأساسي للموظفين وللإستقرار الذي يجب أن يتمتع به الموظف. وكذلك فإن ما يؤكد الصبغة الدائمة لعمل المدعى هو القرار رقم 4099 الصادرة عن مجلس الجامعة والذي سمي بموجبه مديرا أولا مع عدد من زملائه هذا الذي جاء نصه عاما دون تحديد بمدة زمنية ولا بصفة وقتية لذلك اكتسب المدعى بمقتضاه التثبيت في مهامه ولا يمكن لأية سلطة أخرى أن تحدد مدة معينة لهذه المهام وإن فعلت كان قرارها مخالفا لسلطة الإشراف لأنه من الثابت أن قرارات مجلس الجامعة مقدمة من ناحية

الترتيب على قرارات الأمين العم فإذا حصل اختلاف بينهما تكون قرارات المجلس واجبة التطبيق باعتبارها سلطة الإشراف وباعتبارها السلطة التي تعين الأمين العام ومنها يستمد نفوذه.

وفيما يتعلق بما ذكرته الأمانة العامة من كونها تتمتع بسلطة مطلقة في اختيار الطريقة التي تسمح لها بالوقوف على قدرة الموظف وكفاءته المهنية وأن الأمين العام يملك وضع المعايير والمقاييس التي تمكنه من التثبيت من تلك القدرات بكافة الطرق ومن بينها الاختبار وذلك بالاستناد إلى المادة 7 من النظام الجديد للموظفين، أوضح المدعى أن ما ركزت عليه الأمانة العامة في هذا الصدد لا يجد سنده في النصوص القانونية الخاصة بنظم التوظيف ذلك أنه من الثابت أن الأمين العام ولو كان يمثل السلطة العليا في الأمانة العامة إلا أن سلطته مستمدة من القانون الذي يقيد بها.

وأن ما أورده المادة 7 بشأن التأقيت والاختبار معناه أن الموظف ينتدب بصورة وقتية وبعد مضي عام على مباشرته الخدمة يثبت ويصبح موظفا دائما وأن هذا الفهم الذي قصده المشرع لتماشيه مع المبادئ القانونية وذلك لأنه إذا كانت عبارة القانون مطلقة جرت على إطلاقها وبما أن الفقرة (ب) من المادة 7 جاءت مطلقة في ان التثبيت بالنسبة للموظف المؤقت يتم بعد سنة، فإنه لا يمكن بحال إدخال أ يقيد عليها مثلما تحاول الأمانة العامة التركيز عليه في دفاعها ومن ثم يتضح أن الاختبار أو الامتحان الذي قررت الأمانة العامة إجراءه على المدعى عمل غير قانوني لأنه لم يرد بشأنه أي نص خصوصا فيما يتعلق بموظفي الفئة الأولى والثانية التي ينتسب إليها المدعى، وبالرجوع إلى النظام الأساسي يبين أن الاختبار بالمعنى المتعارف عليه لم يرد إلا بخصوص موظفي الفئة الثالثة والرابعة حيث نصت الفقرة (ج) من المادة العاشرة على أن هؤلاء يخضعون لمسابقة تحريرية وشفوية أما موظفو الفئة الثانية من أمثال المدعى فإنهم يخضعون للتراتبية الواردة بها المادة ( 9 ) والتي جاءت عباراتها مطلقة دون تنصيص على اختبار أو تعيين مؤقت وهذا الفهم له أصل ثابت في نظام التوظيف لأن موظفي الفئة الأولى والثانية يختلفون في خصوص انتدابهم عن سائر الموظفين الآخرين ضرورة أن مجلس الجامعة عند وضعه النظام الأساسي للموظفين نص في المادة 4 على وجوب مراعاة التوازن في توزيع وظائف هذه الفئات بين الدول الأعضاء ولذلك كان تعيينهم من طرف الأمين العام يخضع أساسا لترشيح من قبل الحكومات فضلا على موافقة مجلس الجامعة..

وخلص المدعى من ذلك إلى أن الاختبار الذي أجرته الأمانة العامة على المدعى هو عمل باطل لعدم تركيزه على أي حكم في نظام الموظفين وطالما كان عملها مخالفا لنظم التوظيف فإن من نتائج تجاوزها القانون أن يكون عملها باطلا بطلانا مطلقا. لذلك فإن القرار رقم 1198 الصادرة في 1983/8/17 والقاضي بإجراء اختبار للموظفين يعتبر قرارات معدوما لا يمكن أن تتولد عنه أية نتيجة يضار بها أحد الموظفين لأن هذا القرار قد أحدث عملا غير موجود في النظام الأساسي للموظفين الذي لا يملك تعديله إلى مجلس الجامعة ولا يمكن أن يحاج المدعى بعدم الطعن في هذا القرار وتحصنه بفوات أجل الطعن فيه، لأن القرارات المنعومة لا يترتب

عليها أي أثر وهي تعتبر في حكم القانون غير موجودة وأن الاعتراض والطعن إنما ينصرفان إلى القرارات القائمة قانونا وبالتالي فإن القرار رقم 1589 المؤرخ في 15/9/1983 والقاضي بإنهاء خدمة المدعى كمدير أول يكون قد تولد عن عمل لا يرتكز على أساس من القانون ولذلك فهو قرار باطل.

وفي 17/4/1984 أدلى المدعى بمذكرة جديدة أوضح فيها أن المادة 12 من الميثاق لا تستند إلى الأمين العام - خلافا لما تمسكت به الأمانة العامة - سلطة تعيين الموظفين الرئيسيين وإنما هذه السلطة معقودة لمجلس الجامعة ودور الأمين العام يقتصر على الترشيح ولذلك فإن الذي يحدث أثره في التعيين ليس ترشيح الأمين العام وإنما قرار المجلس بالموافقة والدليل على ذلك: أ- كان المجلس قد فوض الأمين العام بتعيين الموظفين وسحب منه التفويض وحصل هذا في إحدى دورات المجلس المنعقدة في تونس.

ب- نص المادة 12 ورد في الميثاق أساس بشأن تعيين الأمين العام أما تعيين الموظفين فقد جاء عرضا والأساس في تعيين الموظفين هو النظام الأساسي للموظفين حيث تنص الفقرة الأولى من المادة الرابعة من النظام القديم "يعين الأمين العام موظفي الجامعة طبقا لأحكام المادة 12 من الميثاق ووفقا للمبادئ والقواعد المنصوص عليها في النظام" وبالتالي فإذا كان قد صدر القرار بالتعيين من الأمين العام إلا أن الحقيقة أن هذا القرار ليس سوى قرار تنفيذي للقرار الصادرة بموافقة مجلس الجامعة على الترشيحات التي قدمت إليه ومن بتها ترشيح المدعى. وقد تبودلت بعد ذلك مذكرات أخرى بين المدعى و الأمانة العامة وهي لا تخرج في فحواها عما أورده الطرفان في المذكرات الأنفة الذكر.

ولقد رفع المفوض تقريرا بتاريخ 30/12/1985 حدد فيه وقائع الدعوى والدفع التي أثارها الطرفان وانتهى فيه إلى قبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا وعند نظر الدعوى بجلسة يوم الجمعة الموافقة 18/7/1986 حضر عن الأمانة العامة ممثلها ولم يحضر عن المدعى محاميه محمد عصفور الذي بعث بخطاب أودعه سكرتارية المحكمة في 14/7/1986 يفيد فيه المحكمة بأنه قد أنهى وكالته بالنسبة للمدعى.

ولما كان القضاء الإداري يعتد في المقام الأول بتحضير الدعوى وتهيئتها للفصل فيها ولما كانت هذه الدعوى قد تمت تهيئتها وتحضيرها وأن طرفي الخصومة قدما في مرحلة التحضير ما عن لهما من مذكرات فقد تقرر بعد أن صمم ممثل الأمانة العامة على أقواله ومفوض المحكمة على ما ورد بتقريره حجز الدعوى للنطق بالحكم بجلسة اليوم الجمعة الموافق 1/8/1986.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث أن الدعوى قد استوفت شروطها الشكلية وفقا لأحكام المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة والمواد 7 و9 و10 من النظام الداخلي للمحكمة فهي مقبولة شكلا.

من حيث أن المدعى ينعي على القرار الطعون فيه أنه أنهى خدمته على اعتبار أنه موظف مؤقت خاضع لفترة اختبار أقصاها سنة وذلك من أجل تثبيته استنادا إلى نص المادة 7 (ب) من النظام الأساسي الجديد للموظفين في حين أنه موظف دائم طبقا لطريقة تعيينه ولمعاملة الأمانة العامة له

ومن حيث أن المدعى قد ذهب في إثبات دعواه إلى أن تعيينه بدرجة مدير عام أول ب الأمانة العامة قد تم بقرار من مجلس الجامعة في مارس 1981 بعد أن عرض الأمين العام الأمر عليه. ولو لم يكن ترشيحه لشغل وظيفة دائمة لما عرض الأمين العام الأمر على مجلس الجامعة لن سلطته في تعيين الموظفين المؤقتين لا تخضع لوصاية من المجلس وما كان قرار التعيين الصادرة من الأمين العام إلا قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة.

ومن حيث أن هذا التفسير غير قائم على أساس صحيح من القانون ذلك لأن المادة 12 من ميثاق الجامعة عندما نصت على أن (يعين الأمين العام بموافقة المجلس الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين في الجامعة) إنما خولت الأمين العام لا المجلس سلطة التعيين مع اشتراطها عليه الحصول على موافقة المجلس. ومن ثم فإن قرار الأمين العام الصادر بتعيين المدعى لا يعتبر قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة وإنما هو قرار صادر منه بموافقة المجلس.

ومن حيث أن وظائف المديرين الأوائل، دائمة كانت مؤقتة، كانت في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين ضمن وظائف الفئة الأولى (الوظائف الرئيسية) التي يخضع التعيين فيها لموافقة المجلس وفقا لنص المادة 12 من ميثاق الجامعة. فمن ثم كان عرض التعيين عليه للحصول على موافقته أمراً وجوبياً سواء أكان ذلك للتعين بصفة دائمة أم مؤقتة.

ومن حيث أن المادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي القديم، الذي عين المدعى في ظله، كانت تنص على أن يكون التعيين أما دائما او مؤقتا لأجل محددة وفقا لما يحدده الأمين العام ولما كان الأمين العام قد أصدر في 1981/4/9 القرار رقم 224 بتعيين المدعى بدرجة مدير أول وحدد فيه مدة التعيين بسنتين فمن ثم يكون تعيينه قد تم بصفة مؤقتة بغض النظر عن الوظيفة الاسمية التي عين فيها إذ المعمول عليه في تحديد طبيعة الوظيفة، دائمة كانت أو مؤقتة، هو تحديد أجل معين للخدمة دون سواه ومن حيث ان ما أثاره المدعى من تفسير لحكم المادة 4 (4) (1) من النظام الأساسي القديم ليثبت أنه موظف دائم تفسير غير سليم ذلك لن حكم هذه المادة لا ينطبق إلا على الموظفين الدائمين من موظفي الفئتين الأولى والثانية ولم يكن المدعى من ضمنهم إذ كان تعيينه مؤقتا، وحتى هؤلاء وباستثناء موظفي الفئة الأولى منه، كانوا يخضعون لاختبار مدته ستة أشهر وفقا لنص الفقرة (د) من البند (3) من نفس المادة وكذلك لا صحة لا ذهب إليه المدعى من تفسير لحكم المادة 9 من النظام الأساسي الجديد إذ لا علاقة لهذه

المادة يكون الموظف دائما أو مؤقتا وإنما جاءت تبين فقط كيفية تعيين المستشارين وموظفي الفئة الثانية والجهة المخول لها تعيينهم.

ومن حيث أن التسوية التي أجريت لحالة المدعى الوظيفية لا تنهض دليلا على أنه معين بصفة دائمة كما بدا له، ذلك لأن التسوية شملت الموظفين المؤقتين والدائمين الذين استدعت أوضاعهم ذلك لرفع الغبن عنهم، ولم يكن القصد منها التثبيت في الخدمة.

ومن حيث أنه يبين مما تقدم من أسباب أن المدعى قد تم تعيينه بصفة مؤقتة في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين وأنه قد احتفظ بصفته المؤقتة هذه في ظل النظام الأساسي الجديد للموظفين الذي سرى مفعوله ابتداء من 1982/9/23 والذي في ظلته مدت خدمته لغاية 1983/9/20 بموجب القرار رقم 358 الصادر في 1983/3/30 ولم يطعن فيه المدعى في الجل المحدد على افتراض جواز الطعن فيه فتحصن

ومن حيث أن المادة 7 (ب) من النظام الأساسي الجديد قد نصت على أن (يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة) فمن ثم أصبح لزاما لكي يتم التعيين بصفة دائمة للموظف المؤقت الذي لم يكمل مدة سنة في ظل النظام الأساسي الجديد أن يخضع لهذه الفترة من الاختبار.

ومن حيث أن المدعى لم يكن قد استمر في الخدمة المؤقتة لمدة سنة بعد نفاذ النظام الأساسي الجديد عندما صدر القرار المطعون فيه بإنهاء خدمته اعتبارا من 1983/9/21 فمن ثم يكون إخضاعه للاختبار المنصوص عليه في المادة 7 (ب) أمرا مشروعا بغض النظر عن الوظيفة السامية التي كان يشغلها والمدة التي قضاها في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين الذي لم يكن يخضع للاختبار. وفقا لنص المادة 4 (3) (د) منه إلا الموظفين الدائمين عدا موظفي الفئة الأولى منهم ولم يكن المدعى من ضمنهم.

ومن حيث أن ما دفع به المدعى من أن حساب فترة الاختبار ابتداء من تاريخ نفاذ النظام الأساسي الجديد لا من تاريخ التحاقه بالوظيفة ينطوي على تطبيق لحامه بأثر رجعي وإهدار لحقوقه المكتسبة في ظل النظام الأساسي القديم دفع غير سليم ففضلا عن أنه يخلع على النظام الأساسي الجديد أثر رجعي دون وجود نص بذلك فإن المدعى باعتباره موظفا مؤقتا لم يكن في ظل النظام الأساسي القديم خاضعا لفترة الاختبار حتى تحسب له كحق مكتسب على افتراض جواز حسابها، كما أنه لم يكن له حق مكتسب في أن يكون موظفا دائما مهما طالبت فترة خدمته في ظل النظام القديم حتى يمكن القول بأن النظام الأساسي الجديد قد أهدره بأثر رجعي ومن ثم يتعين رفض هذا الدفع.

ومن حيث ان المدعى يعني على الاختبار عدم مشروعيته لخروجه على أحكام المادة 7 (ب) من النظام الجديد التي نصت على قضاء فترة وليس إجراء اختبار أو امتحان كالذي أخضع له، وأن أسلوبه لا يتفق وكرامة الوظيفة التي يشغلها.

ومن حيث أن نص المادة 7 (ب) قد جاء مطلقاً دون أن يبين كيفية ونوعية الاختبار ومستلزماته وشروطه خلال الفترة المشار إليها، وأن المادة 73 من النظام الأساسي الجديد قد خولت الأمين العام سلطة إصدار القرارات والتعليمات واللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكامه، وأنه استناداً إلى هذه المادة قد أصدر القرار رقم 821 بتاريخ 1983/7/15 الذي تضمن عناصر تقرير نهاية فترة الاختبار، ثم أعقبه بالقرار رقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 فصل أسلوب الاختبار وحدد الإجراءات الخاصة بفئة المديرين من درجة مدير أول حيث نص على أن يتم اختيارهم كتابياً وذلك بأن يعد المدير رسالة من عشر صفحات يشرح فيها مهام إدارته وأساليب تنفيذها وتصوره لكيفية تطويرها، وأن يرفع الرسالة مباشرة إلى الأمين العام لاتخاذ الإجراء المناسب. ثم أعقب هذا بالقرار رقم 1480 بتاريخ 1983/8/24 الذي نص على عدم منح الرسائل التي يعدها المديرون الأوائل درجات ملزمة وترك المر للأمين العام ليتخذ في شأنه القرار الذي يراه مناسباً بالنسبة لكل مدير أول.

ومن حيث أنه يبين مما تقدم ذكره أن الاختبار الذي أخضع له المدعى لم يكن امتحاناً بالمعنى المتعارف عليه وإنما كان اختباراً روعيت فيه كرامة الوظيفة وتعلقه بمسائل تدخل في صميم مهام المدعى، فلا تثريب إذن على الأمين العام أن هو استرشد بمثل هذا الاختبار وقد كان بالأمانة العامة موظفون مؤهلون يعملون بصفة مؤقتة، ليضمن على صلاحيتهم وليختار من بينهم من يراه جديراً بالتعيين بصفة دائمة حتى يستقيم تصرفه الإداري وينأى به عن الانحراف بالسلطة عند ممارسته للاختبار الشخصي طبقاً لنص المادة 9 من النظام الأساسي الجديد.

ومن حيث أنه على هدى ما تقدم من أسباب يتبين أن القرار المطعون فيه، وقد استند إلى نتيجة اختبار مشروع لم يثبت في شأنه الانحراف بالسلطة يكون قراراً قائماً على سند صحيح من القانون والواقع

ومن حيث أن المدعى طالب بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه بصفة مستعجلة إلى حين الفصل في دعوى الإلغاء، ونظراً لن هذا الطلب أصبح غير ذي موضوع بعد أن هيئة الدعوى للحكم وعرضت على المحكمة للفصل فيها

#### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً

صدر هذا الحكم وتلى علناً من الهيئة المبينة بصدوره بجمعة الموافق 1986/8/1

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
وكيل محكمة  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/23

المرفوعة من:

السيد/ البشير بن رمضان النياغوي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

الوقائع

أقام المدعى هذه الدعوى بعريضة أودعها سكرتارية المحكمة في 1983/12/23 طالب في ختامها:

أ- بصفة أصلية إلغاء القرار رقم 1586 الصادر من الأمين العام لجامعة الدول العربية في 1983/9/15 بإنهاء خدمة المدعى في الأمانة العامة اعتباراً من 1983/9/21 وإرجاعه إلى عمله، وصرف كل مستحقاته من تاريخ إنهاء الخدمة، مع إلزام الأمانة العامة بأن تدفع له كتعويض مبلغ خمسة آلاف دولار عن الضرر المادي وخمسة آلاف دولار عن الضرر الأدبي وألف دولار مقابل أتعاب التقاضي وأجرة المحاماة.

ب- وبصفة احتياطية إلزام الأمانة العامة بأن تدفع له مبلغ خمسين ألف دولار في حالة إصرارها على إنهاء الخدمة.

وقال المدعى في شرح دعواه أنه ينتمي لفئة الإداريين بموجب القرار رقم 1045 الصادر في 1983/9/15 الذي نص على تسكينه بدرجة إداري رابع اعتباراً من 1983/7/1 وبالتالي فهو ليس موظفاً مؤقتاً حتى يمكن أن يطبق عليه نص المادة 7 (ب) من النظام الأساسي للموظفين التي استند إليها القرار المطعون فيه، وبصفته تلك فإن القرار رقم 83/1198 القاضي بإجراء اختبار للموظفين المؤقتين لا يشملها، كما ذكر أنه قد أكره على الاختبار ضمن فئة المعاونين مما يفقد الاختبار المشروعية.

وقد طلبت الأمانة العامة في مذكرة دفاعها بتاريخ 1984/1/13 رد الدعوى موضوعاً على اعتبار أن المدعى موظف مؤقت لا دائم وأن القرار المطعون فيه لم يمس أي حق مكتسب للمدعى وأن الاختبار الذي أخضع له قد تم تنفيذاً للقرار رقم 1198 الصادر في 1983/8/17 والقاضي بأن يتم الاختبار بما يتصل باختصاص الوظيفة التي يمارسها الموظف يوم إجراء الاختبار وبما أن المدعى كان ضمن فئة المعاونين استناداً إلى الوظيفة التي كان يمارسها يوم الاختبار.

وخلال تحضير الدعوى قدم المدعى بتاريخ 1985/11/11 تنازلاً عن الدعوى كما قدمت الأمانة العامة بتاريخ 1985/11/12 مذكرة ضمنيتها قبولها لتنازل المدعى وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية.

وقدم الأستاذ مفوض المحكمة تقريره بالرأي القانوني انتهى فيه إلى طلب الحكم بإثبات تنازل المدعى عن دعواه وبانتهاء الخصومة.

ونظرت الدعوة بجلسة 1986/7/24 حيث أمرت المحكمة بأن يثبت في محضر الجلسة تنازل المدعى عن دعواه، وعدم اعتراض الأمانة العامة على التنازل ثم قررت حجزها لإصدار الحكم فيها بجلسة اليوم 1986/8/4.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث ان المدعى قد قدم تنازلاً عن دعواه وأن الأمانة العامة قد قبلت هذا التنازل وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية.

ومن حيث أن التنازل قد تم صحيحا وفقا لأحكام المادة 40 (1) من النظام الداخلي للمحكمة.  
ومن حيث ان هذه المحكمة وقد أمرت بان يثبت في محضر الجلسة تنازل المدعى عن  
دعوى الإلغاء وموافقة الأمانة العامة فإنه يتعين من أجل ذلك أن تقضي المحكمة بانتهاء  
الخصومة وفقا لنص المادة 40 (2) من النظام الداخلي للمحكمة.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بإثبات تنازل المدعى عن دعواه وباعتبار الخصومة منتهية.  
صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم الجمعة الموافق 1986/8/4

سكرتير المحكمة

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

احمد بن همو

الدول العربية

المحكمة الإدارية

### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
وكيل محكمة  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ رجاء مصطفى المقدم

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

### الوقائع

أقامت المدعية بواسطة محاميها الدكتور محمد عصفور هذه الدعوى بعريضة أودعتها  
سكرتارية المحكمة في 1984/1/26 وقد طلبت في ختامها:

أ- الحكم بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار رقم 1575 الصادر من الأمين العام في 1983/9/15 بإنهاء خدمة المدعية اعتباراً من 1983/9/21 وباستمرار صرف مرتبها وكافة حقوقها إلى أن يفصل في الموضوع.

ب- وفي الموضوع الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب علي ذلك من آثار.

ج- واحتياطياً، الحكم بإلزام الأمانة العامة بأن تدفع لها تعويضاً قدره مائة ألف دولار عن الأضرار المادية والأدبية، مع إلزامها بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وقالت المدعية في شرح دعواها أنها بموجب قرار الأمين العام رقم 80/415 وبناء على ترشيح الحكومة اللبنانية قد تم تعيينها في الأمانة العامة اعتباراً من 1981/1/1 ولمدة سنة بدرجة تخصصي ثالث بمكتب الجامعة العربية بنيويورك .

وبموجب قرار الأمين العام رقم 624 الصادر في 1981/10/20 تقرر إنهاء خدمتها عند نهاية عملها في 1981/1/1 ولكن هذا القرار تم سحبه بموجب القرار رقم 82/328 وجددت مدة تعيينها عاماً آخر اعتباراً من 1982/1/1.

ثم صدر الأمين العام القرار رقم 83/120 بتاريخ 1983/1/26 الذي عدلت بموجبه درجتها من تخصصي ثالث إلى تخصصي رابع في آخر المربوط وقد تظلمت من هذا القرار ورفضت تظلمها.

في 1983/2/8 أصدر الأمين العام القرار رقم 83/171 الذي مد فترة تعيينها لغاية 1983/9/20 استناداً إلى المادة 7 (ب) من النظام الجديد، كما أصدر في 1983/17:8 القرار رقم 1401 الذي سويت بموجبه حالتها الوظيفية وذلك بتسكينها على درجة أخصائي رابع مع ثمان علاوات.

وفي 1983/9/15 صدر القرار المطعون فيه منهيها خدمتها اعتباراً من 1983/9/21 وقد تظلمت المدعية في 1983/10/19 ولما لم تتلق رداً أقامت دعواها هذه في 1984/1/26 طاعنة في القرار المذكور لمخالفته للقانون بصدوره استناداً إلى اختبار غير مشروع توطئة للحكم على مقدرة الموظف الدولي إذ المفروض أن يؤدي هذا الامتحان عند الالتحاق بالوظيفة لا بعد تقلدها، كما أن فكرة الامتحان بالصورة التي نفذت بها تنطوي على مساس بكرامة الوظيفة والموظفين فضلاً عن استحالة الانصاف في تصحيح هذه الامتحانات سواء كانت شفوية أو تحريرية.

كما استندت المدعية في طعنها على القرار المذكور إلى أنه اعتبر فترة الاختبار تبدأ من تاريخ العمل بنظام الموظفين الجديد أي 1982/9/23 واحتسب سنة الاختبار من هذا التاريخ وليس من المقبول أن تفرض على المدعية وقد قضت في الخدمة ما يزيد على سنتين قضاء فترة

اختبار سنة أخرى تبدأ من 1982/9/23 لن معنى ذلك سريان النظام الجديد بأثر رجعي وإهدار الخبرة والمقدرة اللتين اكتسبتهما من خدمتها السابقة .

ونظرا لن القرار المطعون فهي يؤدي إلى نتائج يتعذر تداركها بسبب أن الوظيفة هي مورد الرزق الوحيد للمدعية فقد طلبت المدعية الحكم بوقف تنفيذ القرار مع الطلبات الأخرى التي سبقت الإشارة إليها.

وبتاريخ 1984/2/13 قدمت الأمانة العامة مذكرة بدفاعها طلبت فيها الحكم برفض الدعوى موضوعا .

وأوضحت فيما يتعلق بالاختبار أنه يستمد شرعيته من نص المادة 7 (ب) من نظام الموظفين الجديد التي أخضعت جميع الموظفين المؤقتين لفترة اختبار أقصاها سنة دون أن تشير إلى تنظيم فترة الاختبار أو تحدد ترتيباته تاركة ذلك لتقدير الأمين العام ليتخذ ما يراه صالحا. ومن ثم فقد أصبح من حق الأمين العام أن يختار الأسلوب الذي يراه صالحا لتقييم كفاءة الموظف وقدرته للعمل بصفة دائمة. وبالإضافة إلى ذلك فإن المدعية لم تعارض منذ صدور قرار الأمين العام بضبط قواعد فترة الاختبار بل شاركت طوعا في الاختبار وبذلك تحصن القرار بفوات الجل المحدد للطعن فيه.

وبالنسبة لمبدأ عدم رجعية نظام الموظفين الجديد فقد دفعت الأمانة العامة بأن المدعية كانت، عند صدور النظام الجديد موظفة مؤقتة، وقد أخضع النظام الجديد الموظفين المؤقتين للاختبار المنصوص عليه في المادة 7(ب) منه، مما يقتضي احتساب مدة السنة من تاريخ صدور النظام الجديد ولا عبرة بالمدة السابقة على هذا التاريخ وليس في هذا إهدار لحقوق المدعية أو تطبيق للنظام الجديد بأثر رجعي بل هو تطبيق لقاعدة الأثر المباشر مما يجعل الطعن غير قائم على سند قانوني.

وبتاريخ 1984/4/17 ردت المدعية بمذكرة رددت فيها حججها السابقة ومؤكدة إنها تقدمت في 1984/10/19 بتظلم إلى الأمين العام ملتزمة إيضاح الأسباب التي دعت إلى إصدار قرار بإنهاء خدمتها وإنها لم تتسلم ردا على تظلمها كما أكدت أن طعنها موجه إلى أسلوب الاختبار، فبالإضافة إلى عدم شرعيته طبق بطريقة غير مألوفة لم تتوفر معها الضمانات الضرورية ولا الفرص لإثبات الجدارة. ولا يمكن أن يعتمد على مثل هذا الامتحان لإنهاء خدمة المدعية.

وبتاريخ 1985/9/26 عقت الأمانة العامة بمذكرة أوضحت فيها بعد أن رددت حججها السابقة أن المدعية كانت موظفة مؤقتة في ظل نظام الموظفين القديم، وقد نص النظام الجديد على أن يكون تعيين الموظفين بصفة دائمة، ولكن أوجب في البدء أن يكون التعيين بصفة مؤقتة لمدة أقصاها سنة يقضي خلالها الموظف فترة اختبار يثبت أثرها أو تنهي خدمته وقد ظلت المدعية بعد صدور النظام الجديد تعمل كموظفة مؤقتة ولم يمض على تعيينها في ظل سنة اعتبارا من تاريخ نفاذه ( 1982/9/23 ) وهي بذلك تخضع وجوبا لفترة الاختبار المحددة في

المادة 7(ب) من النظام الجديد، وأن القول باحتساب مدة السنة من تاريخ التعيين الأول هو إعمال للقانون بأثر رجعي بدون نص- ولما كانت المدعية لم يمض على خدمتها في ظل النظام الجديد مدة سنة فقد أخضعها الأمانة العامة للاختبار مع بقية الموظفين المؤقتين وشاركت فيه.

ثم تناولت مذكرة الأمانة العامة شرعية الاختبار وأسلوبه مشيرة إلى المادة 7 من النظام الجديد وصلاحيات الأمين العام في وضع إجراءات الاختبار والقرارات التي أصدرها في هذا الشأن، وخلصت من ذلك إلى أن هذا الاختبار هو من نوع الامتحان الذي يجري للموظفين المؤقتين في نهاية فترة التجربة، وأكدت المذكرة أن مشاركة الموظفين في الاختبار دليل على علمهم بفحوى القرارات التي صدرت بشأن الاختبار والتي تحصنت بفوات الجل المحدد للطعن فيها، كما أشارت المذكرة إلى أن اختبار الموظفين المؤقتين للنظر في تثبيتهم هو من صميم صلاحيات الأمين العام وفقا لمقتضى المادة 73 من نظام الموظفين الجديد.

وانتهت بذلك إلى القول بسلامة القرار المطعون فيه وتمسكت بالحكم برفض الدعوى مع الإشارة إلى ما سبق أن قضت به المحكمة بشأن مشروعية الاختبار وعدم رجعية النظام الجديد. وبتاريخ 1986/1/15 قدم الاستاذ مفوض المحكمة تقريراً بالرأي القانوني ارتأى فيه قبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً.

وعند نظر الدعوى في جلسة يوم الجمعة الموافق 1986/7/18 حضر الأمانة العامة ممثلها ولم يحضر عن المدعية محاميها الدكتور محمد عصفور الذي بعث بخطاب أودع سكرتارية المحكمة في 1986/7/14 يفيد فيه المحكمة بأنه قد أنهى وكالته بالنسبة للمدعية.

ولما كان القضاء الإداري يعتد في المقام الأول بتحضير الدعوى وتثبيتها للفصل فيها، ولما كانت هذه الدعوى قد تمت تهيئتها وتحضيرها، وأن طرفي الخصومة قد قدما في مرحلة التحضير ما عن لهما من مذكرات فقد تقرر حجز الدعوى للنطق بالحكم بجلسة اليوم الجمعة 1986/8/1 بعد أن صمم ممثل الأمانة العامة على أقواله ومفوض المحكمة على ما ورد بتقريره.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث أن الدعوى قد استوفت شروطها الشكلية فهي مقبولة شكلاً.

ومن حيث أن المدعية تنعي على القرار المطعون فيه أنه صدر استناداً إلى اختبار غير مشروع أخفقت به، وأنه حسب فترة الاختبار تبدأ من تاريخ العمل بالنظام الأساسي للموظفين الجديد بدلاً من تاريخ التحاق المدعية بالوظيفة.

ومن حيث ان المادة 7 (ب) من النظام الأساسي قد نصت على عدم جواز تعيين الموظفين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة دون أن تتعرض هذه المادة للتفاصيل

المتعلقة بالكيفية التي يتم بها هذا الاختبار وأسلوبه، فقد أصبح من صلاحيات الأمين العام، استناداً لنص المادة 73 من النظام أن يصدر القرارات اللازمة لتنفيذ الفقرة (ب) منه المادة السابعة، وأنه عملاً بهذا التفويض أصدر القرار رقم 821 بتاريخ 15/7/1983 الذي نص على العمل بصفة دائمة في الأمانة العامة وذلك بعد اختبار الموظف كتابياً أو شفاهياً أو الاثنين معاً من قبل لجنة أو لجان يعينها الأمين العام لهذا الغرض، كما خول هذا القرار الأمين العام سلطة إنهاء خدمة الموظف قبل نهاية فترة الاختبار إذا تبين عدم كفايته بصورة لا تقبل الانتظار إلى نهاية الفترة المنصوص عليها في المادة 7 من النظام الأساسي للموظفين، ويثبت الموظف بعد نهاية فترة الاختبار شريطة حصوله على تقدير لا يقل عن درجة مقبول. وقد أعقب هذا القرار القرار رقم 1198 بتاريخ 17/8/1983 الخاص بتطبيق تلك الإجراءات وتنفيذها بصورة تفصيلية للاختبار، وأن الأمانة العامة قد قامت بإجرائه دون تفرقة بين الموظفين.

ومن حيث أنه يتضح مما تقدم أن القرارين المذكورين قد أصدرهما الأمين العام استناداً إلى السلطة المخولة له قانوناً وفي حدودها وتحقيقاً لمصلحة عامة ولم يثبت في شأنهما إساءة استعمال السلطة، فإن الدفع بعدم مشروعية لاختبار أو الأسلوب الذي أجرى على مقتضاه يكون غير قائم على سند قانوني صحيح ويتعين رفضه.

ومن حيث أنه فيما يتعلق بحساب فترة الاختبار، فإن النظام الأساسي للموظفين الذي عمل به ابتداءً من 23/9/1982 لم يتضمن نصاً صريحاً بسريان أحكامه بأثر رجعي كما لم يتضمن أحكاماً انتقالية في حق الموظفين فيمكن تطبيقها عليهم، ومن فلا مجال لتطبيق أحكامه بأثر رجعي حتى لا يمس أي حق اكتسبه الموظف في ظل النظام الأساسي للموظفين القديم.

ومن حيث أن الثابت من وقائع هذه الدعوى أن المدعية قد عينت في ظل النظام الأساسي القديم بصفة مؤقتة، الأمر الذي لم تنازع فيه المدعية، واحتفظت بصفقتها هذه بعد صدور النظام الأساسي الجديد حيث مدت خدمتها بموجب قرار الأمين العام رقم 171 الصادرة في 2/8/1983 لغاية 20/9/1983.

ومن حيث أن المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد قد نصت على أن يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة، ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار أقصاها سنة خلافاً لنص المادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي القديم التي كانت تحيز التعيين ابتداءً بصفة مؤقتة أو دائمة، ولا تخضع للاختبار وفقاً لنص الفقرة (د) منها، إلا الموظفين المعيّنين بصفة دائمة باستثناء موظفي الفئة الأولى منهم وحتى يصبح الموظفون المؤقتون موظفين دائمين في ظل النظام الأساسي الجديد كان لا بد لهم من أن يقضوا في ظل فترة اختبار أقصاها سنة تبدأ من تاريخ العمل لا من قبله، وليس في هذا افتئات على حق مكتسب للموظف المؤقت لأنه لم يكن خاضعاً لفترة اختبار تحسب كحق مكتسب كما أنه لم يكن له حق مكتسب في أن يصبح موظفاً دائماً في ظل النظام الأساسي القديم مهما طالبت فترة خدمته بالتمديد حتى يمكن القول بأن النظام الأساسي الجديد قد أهدره بأثر رجعي ومن حيث أن النظام الأساسي الجديد قد بدئ العمل به منذ

1982/9/23 وأن المدعية قد أنهيت خدمتها، اعتباراً من 1983/9/21 فإن هذا الإنهاء يكون قد تم خلال فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة 7 (ب) مما يجعل الدفع بسريان النظام الأساسي الجديد بأثر رجعي غير قائم على أساس صحيح من القانون ومن ثم يتعين رفضه. ومن حيث أنه على هدى ما تقدم يتبين بجلاء أن القرار المطعون فيه قائم على سند صحيح من القانون والواقع.

ومن حيث أن المدعية طالبت بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه بصفة مستعجلة لحين الفصل في الدعوى ونظراً لأن هذا الطلب أصبح غير ذي موضوع بعد أن هيئة الدعوى للحكم وعرضت على المحكمة للفصل فيها.

### **فلهذه الأسباب**

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً

صدر هذا الحكم وتلى علناً من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم الجمعة الموافق 1986/8/1

**سكرتير المحكمة**

**احمد بن همو**

**رئيس المحكمة**

**عباس موسى مصطفى**

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وكيل محكمة  
وعضوية السنيين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ الدكتور خالد عبد النور

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

### الوقائع

أقام المدعى هذه الدعوى بواسطة محاميه الدكتور محمد عصفور بعريضة أودعها سكرتارية المحكمة في 1984/1/25 مطالبا في ختامها:

أ- الحكم له بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار الصادرة بإنهاء خدمته في الأمانة العامة اعتبارا من 1983/9/21 (القرار رقم 1951 بتاريخ 1983/9/15)

ب- وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار من حيث إعادته إلى عمله.

ج- إلزام الأمانة العامة بان تدفع له تعويضا عن الأضرار المادية والأدبية التي ترتبت على القرار المطعون فيه مبلغا قدره مائة ألف دولار مع إلزامها بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وقال المدعى في شرح دعواه أنه قد عين في 1971/1/30 بدرجة تخصصي أول في مركز التنمية الصناعية للدول العربية عندما كان جهازا ملحقا بالأمانة العامة واستمر المدعى يعمل به بعد تحول المركز إلى منظمة حتى 1981/4/1 حيث استقال لكي يعين في 1981/4/9 خبيرا في الأمانة العامة بالقرار رقم 222 ومديرا لإدارة أوروبا الغربية والحوار العربي الأوروبي.

وبعد سنة تقريبا، وبناء على اقتراح الأمانة العامة أصدر مجلس الجامعة بدورة مارس 1982 قرارا بتعيين المدعى على درجة مدير أول لمدة سنتين.

وفي 1982/5/7 أصدر الأمين العام قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة هو القرار رقم 83/182 بتعيين المدعى لمدة سنتين غير أنه في 1983/2/18 أصدر القرار رقم 83/182 بتعديل قراره السابق رقم 82/346 وبتعيين المدعى لغاية 1983/9/20.

وفي 1983/8/22 كلف المدعى (وقد نقل رئيسا لبعثة الجامعة بمدينة نيويورك) بإعداد رسالة من عشر صفحات تشرح مهام الإدارة التي كان يرأسها وأساليب تطور عملها على أن يتم تسليم هذه الرسالة إلى الأمين العام في موعد أقصاه 1983/8/31 أي ان المدعى لم يمنح سوى أسبوع واحد لإنجاز هذه الرسالة التي تبين له فيما بعد أنها اتخذت أساسا لتحديد مصيره في الجامعة فقد استندت الأمانة العامة إلى تقرير من لجنة للممتحنين، يجعلهم المدعى قيمت الرسالة التي أعدها، تقييما سيئا بررت الأمانة العامة بالاستناد إليه إنهاء خدمات المدعى اعتبارا من 1983/9/21 بقرار الأمين العام رقم 83/1591 بتاريخ 1983/9/15.

وقد تظلم المدعى من هذا القرار بتاريخ 1983/10/7 ولما لم يتلق ردا أقام دعواه هذه في 1984/1/25 طالبا إلغاء القرار لمخالفة القانون ومستندا إلى الأسباب الآتية:

1- أن الأمانة العامة قد استندت إلى حكم المادة ( 7 ) من النظام الأساسي الجديد للموظفين والتي توجب اجتياز الموظف فترة اختبار أقصاها سنة وتوهمت أن المدعى موظف غير دائم أو غير مثبت وفي حاجة إلى قرار بتثبيته، في حين أن المدعى موظف دائم طبقا لطريقة تعيينه وأداة هذا التعيين.

فالمدعى حتى منذ ان كان موظفا بمركز التنمية الصناعية موظف دائم وهو عندما عين خبيراً في الأمانة العامة، عومل معاملة الموظفين الدائمين بدليل أنه عين مديرا لإدارة أوروبا الغربية والحوار العربي الأوروبي، ولا يتصور أن يكون الموظف المؤقت شاغلا لوظيفة هامة دائمة، وحتى لو جازت المجادلة في الصفة الدائمة لوظيفة المدعى عندما كان خبيرا فإن وضعه القانوني قد تأكد تماما كموظف دائم بترشيح الأمانة العامة له لكي يعين من قبل مجلس الجامعة في درجة مدير أول في مارس 1982، وإذا صدر قرار من الأمين العام بنفس معنى قرار المجلس فإن قرار الأمين العام يكون مجرد قرار تنفيذي أدنى في المرتبة.

وإذا كان قرار المجلس قد وقت مدة إلحاق المدعى بالوظيفة بسنتين فإن هذا التوقيت لا يمكن أن يعني أنه اعتبر موظفا مؤقتا بمفهوم الموظف تحت الاختبار، ولو لم يكن المدعى وزملاءه

من المديرين مرشحين لشغل وظائف دائمة لما كانت هناك حاجة بالأمين العام ان يعرض أمر تعيينهم على مجلس الجامعة لن سلطته في تعيين الموظفين المؤقتين لا تخضع لوصاية من مجلس الجامعة، وحتى إذا كان تعيين المدعى قد تحدد بمدة سواء بقرار من مجلس الجامعة أو بقرار تنفيذي من الأمين العام فإنه ما كان يجوز للأمين العام تعديل هذه المدة بالانقاص فيجعل التعيين حتى 1983/9/20 بينما كان بقرار من مجلس الجامعة ومنه لمدة سنتين تنتهيان في مايو 1984 وخلص المدعى من ذلك إلى أن قرار تعيينه هذا سليم لا يجوز سحبه أو تعديله من جانب سلطة أدنى وبالتالي فإن قرار إنهاء خدمته يخالف القانون وهو من هذا الوجه وحده واجب الإلغاء.

2- حتى إذا جاز - اعتبار المدعى موظفا مؤقتا فإن الأمانة العامة قد تنكبت نظام فترة الاختبار لكي تجعله نظام امتحان، فإذا بها لا تقتصر على إخضاع كافة موظفيها لفترة اختبار وإنما تقوم بامتحانهم كما لو كان الأمر تعيينا مبتدأ لصغار الموظفين، ولو أن الأمانة العامة تدبرت حكم المادتين 9 و10 من النظام الأساسي للموظفين الجديد لتبينت أن تعيين موظفي الفئتين الثالثة والرابعة يتم بعد نجاحهم في مسابقة تحريرية وشفوية وذلك طبقا لحكم المادة 10 في حين أن هذا الامتحان غير مطلوب وغير متصور بالنسبة للمستشارين وموظفي الفئة الثانية (مدير أول ومدير ثان) وإنما يكون التعيين بناء على الاختبار الشخصي من قبل الأمين العام والنظام الجديد لا يخضع كبار الموظفين لأي امتحان وإنما يختبر عملهم وقدرتهم خلال فترة اختبار لا تتجاوز سنة وخلص المدعى من ذلك إلى انه إذا كان قرار عدم التثبيت يستند إلى الامتحان الذي لجأت إليه الأمانة العامة فإن هذا القرار يكون غير مشروع لعدم سلامة هذا الأسلوب في نطاق الوظائف الدولية ولا سيما الرفيعة منها مثل وظيفة المدعى.

3- إذا كان نص المادة ( 7 ) من النظام الأساسي الجديد يوجب أن يمضي الموظف فترة اختبار لا تزيد على سنة، فإن الأمانة العامة تريد أن تخضع موظفيها المؤقتين لفترة اختبار ابتداء من تاريخ نفاذ النظام الجديد في 1982/9/23 الأمر الذي يجعل للنظام أثرا رجعيًا دون وجود نص بهذا الحكم الشاذ إذ فترة الاختبار يجب أن تحتسب من تاريخ التحاق الموظف بالوظيفة فإذا كانت هذه الفترة قد انقضت قبل صدور النظام الجديد ونفاذه فإن الموظف يكون ثبت بقوة القانون وهذا هو الشأن بالنسبة للمدعى وما استقر عليه الوضع في الأمانة العامة وما أفنت به الإدارة القانونية من أن استمرار الموظف تحت الاختبار في عمله لأكثر من سنة يعني تثبيته حكما. وخلص المدعى من ذلك إلى أن القرار المطعون فيه بني على أساس خاطئ لأنه اعتبر أن فترة الاختبار تبدأ من تاريخ نفاذ النظام الجديد في 1982/9/23 فيكون بذلك قد طبق بأثر رجعي وأهدر حقوقا مكتسبة في ظل النظام القديم لا يجوز المساس به. من ذلك أن فترة الاختبار - التي بدأت منذ تعيين المدعى في مايو 1982- تكون قد انتهت في مايو 1983 أي قبل أربعة أشهر ونصف من إنهاء خدمته في 1983/9/21 مما يستلزم إلغاؤه.

وفي 13/2/1984 قدمت الأمانة العامة مذكرة بدفاعها طلبت فيها الحكم برفض الدعوى موضوعا. وقد تناولت المذكرة في ردها على الدعوى طبيعة تعيين المدعى فذكرت بعد الإشارة إلى المادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي القديم للموظفين، أن قرارات تعيين المدعى حددت فترة عمله وهذا بند يكفي وحده لإثبات أنه لم يكن موظفا دائما، وأن أهمية الوظيفة ليس من شأنها أن تغير من صفة الموظف من مؤقت إلى دائم كما أن قرار تعيينه لم يصدر من مجلس الجامعة وفقا لأحكام المادة 12 من ميثاق الجامعة والمادة 4 (1) من النظام الأساسي القديم للموظفين.

أما ما يعيبه المدعى على القرار رقم 83/182 القاضي بتعديل القرار رقم 346 بتاريخ 1982/5/7 يجعل تعيينه لغاية 1983/9/20 وعلى القرار رقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 المتعلق بالترتيبات الخاصة بالاختبار، فقد دفعت الأمانة العامة بأن هذين القرارين قد تحصنا بفوات الأجل المحدد للطعن فيهما.

كما تعرضت الأمانة العامة في ردها إلى أسلوب الاختبار فأوضحت بعد الإشارة إلى أن المدعى لم ينازع في خضوع الموظفين لفترة الاختبار وإنما في الأسلوب الذي أجرى به الاختبار بالنسبة للموظفين المسؤولين. أوضحت أن المادة 7 (ب) من نظام الموظفين الجديد أخضعت الموظفين المؤقتين (رئيسيين وغيرهم) لفترة اختبار أقصاها سنة ولكنها لم تشر إلى تنظيم فترة الاختبار ولم تحدد ترتيباته تاركة ذلك للأمين العام ليتمكن بماله من سلطة في تسيير العمل الإداري من اختيار الترتيبات والتنظيمات التي يراها صالحة. ومن ثم فقد أصبح من حقه أن يضبط القواعد وينظم الترتيبات ويختار الأسلوب الذي يراه صالحا لتقييم كفاءة الموظف وأدائه لوظيفته وقدرته على العمل بصفة دائمة وهذا الأسلوب يتبعه العديد من المنظمات الدولية والاقليمية عند تثبيت موظفيها وقالت الأمانة العامة بأن قرار الأمين العام القاضي بضبط قواعد الاختبار لم يعارض فيه أحد عند صدوره ومن ثم فقد تحصن بفوات الأجل.

أما فيما يتعلق بتحديد سريان النظام الجديد للموظفين فقد دفعت الأمانة العامة بان المدعى عين موظفا مؤقتا في ظل النظام الأساسي الجديد الذي أخضع الموظفين المؤقتين للاختبار وفقا لنص المادة (7) (ب) وكان المدعى وقت صدور النظام الجديد موظفا مؤقتا مما يستوجب احتساب فترة السنة من تاريخ صدور النظام الجديد ولا عبرة بالمدة السابقة على هذا التاريخ إذ أن النظام الجديد ينفذ بأثره المباشر وليس في ذلك إهدار لحقوق المدعى أو سريان النظام الجديد بأثر رجعي، مما يجعل طعن المدعى غير قائم على سند قانوني.

وفي 17/4/1984 عقب المدعى بمذكرة تناول فيها طبيعة التعيين فأكد بعد أن تردد ما سبق أن ضمته عريضة دعواه، أن الأمين العام بقرار رقم 83/182 عدل قرار مجلس الجامعة رقم 83/346 القاضي بتعيين المدعى لمدة سنتين فانتقص من مدته دون الرجوع لمجلس الجامعة الأمر الذي لا يملكه الأمين العام إلا إذا انطبقت على الموظف إحدى حالات إنهاء الخدمة المحددة حصرا في النظام الجديد وخلص المدعى من ذلك إلى أن قرار تعيينه رقم 83/182 كان

سليما من حيث توافر أركانه القانونية شكلا وموضوعا، ومن ثم فإن هذا القرار يكون عند صدور القرار رقم 83/182 محصنا لا يجوز سحبه أو تعديله ويكون التعديل وقرار إنهاء الخدمة عديمي الأثر لأنهما ينصبان على قرار محصن ويشكلان خرقا لمبدأ الحقوق المكتسبة في ظل النظام القديم.

وفيما يتعلق بما ذهبت إليه الأمانة العامة من تحصن القرارات السابقة على القرار المطعون فيه ومنها القرارين رقم 83/821 ورقم 83/1198 دفع المدعى بان طعنه في قرار إنهاء خدمته بعني انصراف الطعن إلى كافة القرارات السابقة عليه والمؤدية إليه طالما أن القرار المطعون فيه مبني على القرارات السابقة عليه والتي تكون في مجموعها عملية مركزة تنتزع شرعيتها بمجرد الطعن في القرار النهائي إذ لا تعتبر قراراتها نهائية يجوز الطعن فيها على استقلال وإنما بمنسابة الطعن في القرار النهائي.

وانتهى المدعى إلى أن القرار المطعون فيه واجب الإلغاء لمخالفته للقانون وعن الاختبار وإخضاع المدعى له فقد أكد المدعى في رده على الأمانة العامة أنه ينازع أصلا في أنه موظف مؤقت كما ينازع في تحديد بدء سريان فترة الاختبار وبعد أن ردد حجته في هذا الشأن أضاف انه لم يبلغ بمضمون القرار رقم 1198 وبذلك تسقط حجة الأمانة العامة بتحصن هذا القرار بفوات الجل المحدد للطعن فيه ومن ثم تكون كافة الآثار المترتبة على هذا القرار باطلة.

وفي 1985/9/27 عقبب الأمانة العامة بمذكرة استعرضت فيها قرارات تعيين المدعى في ضوء أحكام المادة 4(3) (ج) من النظام الأساسي القديم والمادة 3 من لائحته التنفيذية اللتين كانتا تجيزان التعيين الدائم والمؤقت وانتهت إلى ان المدعى عين موظفا مؤقتا في ظل النظام القديم وعندما خفضت مدة خدمته لغاية 1983/9/20 بموجب القرار رقم 83/182 (1983/2/18) لم يطعن فيه في الجل القانوني فتحصن.

وأضافت الأمانة العامة أنه بصدر النظام الأساسي الجديد في 1982/9/23 أصبح التعيين مقصورا على مبدأ التعيين الدائم ويكون التعيين المؤقت لمدة أقصاها سنة يقضي الموظف خلالها فترة اختبار يثبت خلالها أو تنهي خدمته. وبما أن المدعى ظل موظفا مؤقتا بعد صدور النظام الجديد لوم يتجاوز في ظله مدة سنة فإنه يكون خاضعا لفترة الاختبار المنصوص عليها في المادة 7(ب) من النظام الجديد وذلك تطبيقا لقاعدة الأثر الفوري المباشر للقانون هذا بالإضافة إلى أن مشاركة المدعى في الاختبار دون تحفظ منه دليل على اعترافه بأنه موظف مؤقت كما ان استناد المدعى إلى ما ورد بمذكرة الأمين العام المساعد للشئون القانونية يعتبر حجة ضده لأن المذكرة اشترطت حتى يكون الموظف دائما بحكم يثبت خلالها أو تنهي خدمته، وبما أن المدعى ظل مؤقتا بعد صدور النظام الجديد ولم يتجاوز في ظله مدة سنة فإنه يكون خاضعا لفترة الاختبار المنصوص عليها في المادة 7(ب) من النظام الجديد وذلك تطبيقا لقاعدة الأثر الفوري المباشر للقانون هذا بالإضافة إلى أن مشاركة المدعى في الاختبار دون تحفظ منه دليل على اعترافه بأنه موظف مؤقت كما أن استناد المدعى إلى ما ورد بمذكرة الأمين العام

المساعد للشئون القانونية يعتبر حجة ضده لأن المذكرة اشترطت حتى يكون الموظف دائما بحكم القانون أن يقضي فترة سنة كاملة في ظل النظام الأساسي الجديد وهو شرط لم يتوفر بالنسبة للمدعى. وبالنسبة للاختبار فقد رددت الأمانة العامة ما سبق أن تضمنته مذكرتها السابقة من حجج مشيرة إلى المادة 7(ب) ومقتضياتها وما أصدره الأمين العام من قرارات متعلقة بالاختبار تحصنت بفوات الأجل المحدد للطعن فيها، كما أكدت ان الإجراءات التي توخاها الأمين العام في هذا الصدد هي من اختصاصه وفقا لنص المادة 73 من النظام الجديد وصممت على أن القرار المطعون فيه كان سليما وطلبت الحكم برفض الدعوى.

وفي 1986/1/29 قدم السيد الأستاذ مفوض المحكمة تقريرا ارتأى فيه الحكم بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا.

وعند نظر الدعوى بجلسة الجمعة الموافق 1986/7/18 حضر عن الأمانة العامة ممثلها ولم يحضر عن المدعى محاميه الدكتور محمد عصفور الذي بعث بخطاب أودع سكرتارية المحكمة في 1986/7/14 يفيد فيه المحكمة بأنه قد أنهى وكالته بالنسبة للمدعى.

ولما كان القضاء الإداري يعتد به في المقام الأول بتحضير الدعوى وتهيئتها للفصل فيها، ولما كانت هذه الدعوى قد تمت تهيئتها وتحضيرها، فقد تقرر بعد أن صمم ممثل الأمانة العامة على أقواله ومفوض المحكمة على ما ورد ف تقريره حجز الدعوى للطعن بالحكم بجلسة اليوم الموافق 1986/8/1.

## المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث ان الدعوى قد استوفت شروطها الشكلية فهي مقبولة شكلا.

ومن حيث ان المدعى ينعي على القرار المطعون فيه أنه أنهى خدمته بالأمانة العامة على اعتبار أنه موظف مؤقت خاضع لفترة اختبار أقصاها سنة وذلك من أجل تثبيته استنادا إلى نص المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد للموظفين في حين أنه موظف دائم طبقا لطريقة تعيينه وأداة التعيين.

ومن حيث أن المدعى قد ذهب في إثبات أنه موظف دائم وليس مؤقتا إلى أن قرار تعيينه على درجة مدير أول لمدة سنتين قد صدر من مجلس الجامعة في مارس 1982 بناء على اقتراح من الأمانة العامة ولو لم يكن المدعى مشرعا لشغل وظيفة دائمة لا عرض الأمين العام على مجلس الجامعة كما أن القرار رقم 346 الذر أصدره الأمين العام في 1982/5/7 بتعيين المدعى لنفس المدة ما كان إلا قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة.

ومن حيث أن هذا التفسير الذي ذهب إليه المدعى تفسير غير سليم لحكام المادة 12 من ميثاق الجامعة مقرر في ضوء تصنيف الوظائف عندما نصت على ان (يعين الأمين العام

بموافقة المجلس الأمناء المساعدين والموظفين الرئيسيين في الجامعة) إنما خولت الأمين العام لا المجلس سلطة التعيين مع اشتراطها عليه الحصول على موافقة المجلس ومن ثم فإن قرار الأمين العام الصادر بتعيين المدعى لا يعتبر قرارا تنفيذيا لقرار مجلس الجامعة وإنما هو قرار صادر منه بموافقة المجلس.

ومن حيث أن وظائف المديرين الأوائل، دائمة كانت أو مؤقتة كانت في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين ضمن وظائف الفئة الأولى (الوظائف الرئيسية) التي يخضع التعيين فيها لموافقة المجلس وفقا لنص المادة 12 من الميثاق، فمن ثم كان عرض التعيين عليه للحصول على موافقته أمرا وجوبيا سواء أكان التعيين في تلك الوظائف بصفة دائمة أو مؤقتة ومن حيث ان المادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي القديم، الذي عين المدعى في ظله كانت تنص على أن يكون التعيين أما دائما أو مؤقتا لأجل محددة وفقا لما يحدده بدرجة مدير أول وحدد فيه مدة التعيين بسنتين، فمن ثم يكون تعيينه قد تم بصفة مؤقتة بغض النظر عن الوظيفة السامية التي عين فيها إذ المعول عليه في تحديد طبيعة الوظيفة، دائمة كانت أو مؤقتة، هو تحديد أجل معين للخدمة دون سواه.

ومن حيث أن المدعى قد احتفظ بصفته المؤقتة في ظل النظام الأساسي الجديد للموظفين الذي أصبح نافذا اعتبارا من 1982/9/23.

ومن حيث أن المادة 7(ب) من النظام المشار إليه قد نصت على أن (يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة، ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة) فمن ثم أصبح لزاما لكي يتم التعيين بصفة دائمة للموظف المؤقت الذي لم يكمل مدة سنة في ظل النظام الأساسي الجديد أن يخضع لهذه الفترة من الاختبار ذلك لأن المادة 4 (3) (د) من النظام الأساسي القديم لم تكن تخضع للاختبار إلا الموظفين الدائمين، باستثناء موظفي الفئة الأولى منهم ومن حيث أن المدعى لم يكن قد استمر في الخدمة المؤقتة لمدة سنة بعد نفاذ النظام الأساسي الجديد عندما صدر القرار المطعون فيه بإنهاء خدمته اعتبارا من 1983/9/21 فمن ثم يكون إخضاعه للاختبار أمرا مشروعا بغض النظر عن الوظيفة السامية التي كان يشغلها والمدة التي قضاها في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين طالما لم يكن من ضمن الموظفين الدائمين في ظل النظام الأساسي القديم.

ومن حيث أن المدعى ينعي على قرار الأمين العام رقم 182 الصادرة في 1983/2/18 أنه عدل القرار رقم 346 بتاريخ 1982/5/7 الصادرة بتعيين المدعى لمدة سنتين بأن جعل مدة تعيينه لغاية 1983/9/20 بدلا من مايو 1984 دون الرجوع إلى مجلس الجامعة في وقت كان فيه القرار رقم 83/346 قد تحصن ولا يجوز تعديله.

ومن حيث أن النظام الأساسي الجديد للموظفين قد أصدر تغيير أحدث في تصنيف الوظائف بحيث أصبحت الفئة الأولى مقصورة على وظائف الأمناء المساعدين والمستشارين، وأصبحت

فئة المديرين تشكل الفئة الثانية، ومن ثم أصبح تعيين المديرين وتعديل قرارات تعيينهم أمرا لا يقتضي الرجوع إلى مجلس الجامعة للحصول على موافقته بل ينفرد به الأمين العام وفقا لنص المادة 9 من نفس النظام، مما يترتب عليه أن القرار رقم 183/182 وقد أصدره الأمين العام دون الرجوع لمجلس الجامعة وفقا لأحكام النظام الأساسي الجديد، يكون قد صدر في حدود التفويض المخول له بموجب النظام المذكور ومن حيث أن المدعى وقد فوت على نفسه الطعن في القرار المذكور خلال الجل المحدد للطعن قد دفع بأن طعنه في قرار إناء خدمته ينصرف أيضا إلى القرارات السابقة ومن ضمنها القرار رقم 83/182 باعتباره قرارا غير نهائي داخلا في عملية مركبة لا يجوز الطعن فيه على استقلال وإنما بمناسبة الطعن في القرار النهائي.

ومن حيث أن هذا الدفع غير قائم على سند صحيح من القانون ذلك لأن القرار المذكور وقد قضى بتخفيض مدة خدمة المدعى، قد ولد أثاره القانونية بذاته وبالتالي فهو قرار نهائي تنفيذي لا صلة له مباشرة بالقرار الذي أنهى خدمة المدعى استنادا إلى نتيجة اختياره ولم يكن المدعى في حاجة للتريث حتى يصدر قرار إنهاء خدمته ليتذرع بأن قرار تخفيض مدة الخدمة يدخل في عملية مركبة تجيز الطعن في قرار إنهاء الخدمة في الوقت الذي فوت فيه على نفسه الجل المحدد للطعن ومن ثم أصبح القرار محصنا وبمناى يعصمه من أي إلغاء.

ومن حيث أن المدعى يعني على الاختبار عدم مشروعيته لخروجه على أحكام المادة 7 (ب) من النظام الأساسي الجديد التي نصت على فترة اختبار وليس إجراء اختبار كالامتحان الذي أخضع له المدعى والذي لا يتفق وكرامة الوظيفة الدولية التي يشغلها، ومن ثم فقد طعن في مشروعية القرارين رقم 821 بتاريخ 1983/7/15 ورقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 اللذين أجرى الاختبار على أساسهما ومن حيث أن الأمانة العامة قد دفعت بتحصيل القرار رقم 83/1198 وهو ما يعنينا في هذه الدعوى لفوات الأجل المحدد للطعن فيه وأن المدعى دفع بدوره بعدم تبليغه القرار.

ومن حيث أن هذا القرار كان قرارا تحضيريا لم يولد أثاره القانونية بذاته وإنما مهد لأجراء الاختبار الذي أنهيت بناء على نتيجته خدمة المدعى، مما يجعله يدخل في عملية مركبة ذات صلة مباشرة بالقرار المطعون فيه، ومن ثم يجوز للمدعى أن ينازع فيه عند الطعن في قرار إنهاء خدمته خلافا لما ذهب إليه الأمانة العامة.

ومن حيث أن المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد عندما نصت على عدم جواز تعيين الموظفين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة لم تتعرض للتفاصيل المتعلقة بالكيفية التي يتم بها هذا الاختبار وأسلوبه ولما كانت المادة 13 من نفس النظام قد خولت الأمين العام، فيما خولته، سلطة إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكامه فقد أصبح من صلاحياته إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام المادة 7(ب) ومن كان القرار رقم 83/821 الخاص بوضع تقرير عن كل موظف في نهاية فترة الاختبار يقيم كفاءته وأداءه لوظيفته وقدراته على العمل بصفة دائمة وذلك بعد اختبار كتابيا أو شفاهيا أو الاثنين معا ثم كان القرار رقم 1198

بتاريخ 1983/8/17 الذي فصل أسلوب الاختبار وحدد الإجراءات الخاصة بفئة المديرين من درجة مدير أول بأن نص على أن يتم اختبارهم كتابيا وذلك بأن يعد المدير رسالة من عشر صفحات يشرح فيها مهام إدارته وأساليب تنفيذها وتصوره لكيفية تطويرها وأن يرفع الرسالة مباشرة إلى الأمين العام لاتخاذ الإجراء المناسب ثم أعقب هذا القرار رقم 1480 الصادر في 1983/8/24 الذي نص على عدم منح الرسائل التي يعدها المدبرون درجات ملزمة وترك الأمر للأمين العام ليتخذ في شأنه القرار الذي يراه مناسباً بالنسبة لكل مدير أول.

ومن حيث أن قد أخضع للاختبار رغم سمو وظيفته، استناداً إلى القرار رقم 1198 على وجه الخصوص وأنه في هذا الصدد تسلم في 1983/8/22 برقية من الأمانة العامة جاء في مطلعها أنه (في نطاق أحكام النظام الأساسي للموظفين ولوائحه وقراراته التنفيذية المتصلة به وبالإشارة إلى قرار الأمين العام رقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 بشأن نهاية فترة الاختبار بالنسبة للسادة المديرين الأوائل...) ثم طلبت البرقية من المدعى (التفضل بإعداد رسالة من عشر صفحات تشرح مهام الإدارة التي ترأسونها أو تعملون فيها وتبين رأيكم لتطوير هذه الأساليب.. ويتم تسليم هذه الرسالة إلى سيادة الأمين العام في موعد أقصاه 1983/8/31) وقد استجاب المدعى للأمر وتمكن من إعداد الرسالة المطلوبة في 1983/8/29 أي قبل التاريخ المحدد لتسليمها.

ومن حيث أن ما ورد في البرقية لم يخرج عن مضمون القرار رقم 1198 فيما يتعلق بالمديرين الأوائل بل يكاد يكون مطابقاً له، مما يجعل الدفع بعدم العلم به غير ذي موضوع ومن حيث أن الاختبار الذي أخضع له المدعى لم يكن امتحاناً بالمعنى المتعارف عليه وإنما كان اختباراً روعيت فيه كرامة الوظيفة وتعلقه بمسائل تدخل في صميم مهام المدعى فلا تثريب إذن على الأمين العام أن هو استرشد بمثل هذا الاختبار وقد كان بالأمانة العامة موظفون مؤهلون يعملون بصفة مؤقتة ليطمئن على صلاحيتهم وليختار من بينهم من يراه جديراً بالتعيين بصفة دائمة حتى يستقيم تصرفه الإداري وينأى به عن الانحراف بالسلطة عند ممارسته للاختبار الشخصي طبقاً لنص المادة 9 من النظام الأساسي الجديد.

ومن حيث أن المدعى قد دفع بأن فترة الاختبار يجب أن تحسب من تاريخ التحاقه بالوظيفة في 1982/5/7 من تاريخ نفاذ النظام الجديد فترة السنة المنصوص عليها في المادة 7(ب) منه فإنه يكون قد ثبت بقوة القانون.

ومن حيث أنه قد ثبت مما تقدم من أسباب أن المدعى قد عين بصفة مؤقتة في ظل النظام الأساسي القديم وأنه احتفظ بصفته المؤقتة هذه بعد نفاذ النظام الجديد في 1982/9/23 ولم يكن قد أكمل في ظله مدة السنة عندما أنهيت خدمته في 1983/9/20 فإن دفعه يكون غير قائم على سند صحيح من القانون ذلك لأن المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد قد نصت على أن يكون تعيين الموظفين بصفة مؤقتة، ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار أقصاها سنة خلافاً للمادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي القديم التي كانت تجيز التعيين ابتداء

بصفة مؤقتة أو دائمة ولا تخضع للاختبار وفقا لنص الفقرة (د) منها إلا الموظفين المعيّنين بصفة دائمة باستثناء موظفي الفئة الأولى منهم وحتى يصبح الموظفون المؤقتون موظفين دائمين في ظل النظام الأساسي الجديد كان لابد لهم من أن يقضوا في ظلّه فترة اختبار أقصاها سنة تبدأ من تاريخ العمل به لا قبله وليس في هذا افتئات على حق مكتسب للموظف المؤقت لانه لم يكن خاضعا في ظل النظام الأساسي القديم لفترة اختبار حتى تحسب له كحق مكتسب على افتراض جواز حسابها، كما أنه لم يكن له حق مكتسب في أن يكون موظفا دائما في ظل النظام الأساسي القديم مهما طالّت مدة خدمته بالتمديد حتى يمكن القول بأن النظام الجديد قد أهدره بأثر رجعي.

ومن حيث أن النظام الأساسي الجديد قد بدئ العمل به في 1982/9/23 وأن المدعى قد أنهيت خدمته في 1983/9/21 بموجب القرار المطعون فيه فإن هذا الإنهاء يكون قد تم خلال فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة 7(ب) مما يجعل الدفع بسريان النظام الأساسي الجديد بأثر رجعي غير قائم على أساس صحيح من القانون.

ومن حيث أنه على هدى ما تقدم من أسباب يتبين أن القرار المطعون فيه وقد استند إلى النتيجة اختبار مشروع لم يثبت في شأنه الانحراف بالسلطة يكون قرارا قائما على سند صحيح من القانون والواقع ومن ثم يتعين رفض الدعوى موضوعا.

ومن حيث أن المدعى طالب بوقف تنفيذ القرار المطعون فهي بصفة مستعجلة إلى حين الفصل في دعوى الإلغاء، ونظرا لأن هذا الطلب أصبح غير ذي موضوع بعد أن هيئة الدعوى للحكم وعرضت على المحكمة للفصل فيها.

#### **فلهذه الأسباب**

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبيّنة بصدوره بجلسة يوم الجمعة الموافق 1986/8/1

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

## جامعة الدول العربية

### المحكمة الإدارية

#### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وكيل محكمة  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ حسن النور عثمان

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

#### الوقائع

بتاريخ 1984/1/27 أقام المدعى هذه الدعوى ضد السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية بصفته طالبا في ختام عريضة الدعوى الحكم بما يلي:

- 1- النظر بصفة مستعجلة في وقف تنفيذ قرار إنهاء خدمته في الأمانة العامة واستمرار صرف مرتبه ومستحقاته.
  - 2- وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه (القرار رقم 34 بتاريخ 1983/9/15) واعتبار خدمته مستمرة إلى أن يتركها نهائيا باعتباره مثبتا في وظيفته، وصرف مستحقاته وراتبه منذ تاريخ إنهاء خدمته.
  - 3- إلزام الأمانة العامة بأن تؤدي له عشرين ألف دينار تونسي تعويضا له عن الضرر الأدبي الحاصل له من جراء القرار المطعون فيه وخمسمائة دينار مقابل أتعاب المحاماة.
- وقال المدعى في شرح دعواه أنه عين في 1980/12/30 في الصندوق العربي للمعونة الفنية للدول الأفريقية والعربية بدرجة تخصصي رابع بقرار الأمين العام رقم 7 وذلك لمدة سنتين اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل.

ثم سويت وضعيته إلى تخصصي ثالث مع ثلاث علاوات بالقرار رقم 83/1399 المؤرخ في 1983/8/17 ومدد تعيينه لغاية 1983/9/20 بالقرار رقم 83/345 المؤرخ في 1983/3/28 وعلى أثر قرار الأمين العام رقم 83/34 بتاريخ 1983/9/15 بإنهاء خدمته اعتباراً من 1983/9/21 رفع المدعى تظلماً إلى الأمين العام في 1983/11/2 ولما لم يتبلغ أي رد عليه أقام هذه الدعوة في 1984/1/27.

وينعي المدعى على القرار المطعون فيه أنه جاء مخالفاً للقانون ذلك لأنه أولاً خرق مبدأ عدم رجعية القوانين، وتوضيحاً لذلك ذكر المدعى أنه عين بصفة مؤقتة لمدة سنتين ثم مدد تعيينه إلى 1983/9/20 بموجب القرار رقم 83/345 المؤرخ في 1983/3/28 وكان النظام الأساسي للموظفين القديم هو المنطبق وحده آنذاك عند التمديد في خدمته وقد نصت الفقرة 7(ب) الأخيرة من المادة الثانية من لائحته التنفيذية على أن (خدمة الموظف المعين لجل محدد جدد تعيينه مباشرة بدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل لا تعتبر منتهية إلا بعد تركه الخدمة نهائياً) واستناداً إلى هذا النص فإن المدعى يعتبر مثبتاً ذلك لأن تجديد تعيينه قد تم مباشرة وبدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل، ومن ثم فقد اكتسب المدعى حقا في التثبيت في ظل النظام القديم.

ويضيف المدعى أن قرار إنهاء خدمته قد استند إلى المادة 7(ب) من النظام الأساسي للموظفين الجديد كما استند إلى القرارات رقم 821 تاريخ 1983/7/15 ورقم 1198 تاريخ 1983/8/17 ورقم 1480 تاريخ 1983/8/24 الخاصة بإحداث وتنظيم اختبار الموظفين المؤقتين قصد تثبيتهم في الخدمة أو إنهاء تعيينهم، وأن دعوة المدعى إلى الاختبار تفترض أن الأمانة العامة تعتبره موظفاً مؤقتاً وهو أمر يتعارض مع الحق الذي اكتسبه في ظل النظام القديم علماً بأن النظام الأساسي الجديد لم ينص على تطبيقه بأثر رجعي.

كما يضيف المدعى أن النظام الأساسي القديم لم ينص على إجراء الاختبار بالصيغة التي أوردها النظام الجديد وقراراته التطبيقية اللاحقة، ومن ثم فلا يمكن أن ينسحب النظام الجديد بصفة رجعية على وضعية المدعى، كذلك فإن مراعاة شرط الأقدمية القسوى الذي أقرته المادة 7(ب) من النظام الجديد يستحيل انطباقه على المدعى دون انسحاب حكم القانون بأثر رجعي، ذلك لأن المدعى قضى مدة تفوق السنة في وظيفته وهو لذلك يعتبر مثبتاً فيها تطبيقاً للمادة 7(ب) من النظام الجديد وقد أكد الأمين العام المساعد للشئون القانونية هذا الرأي كما أخذت به المحكمة في صورة التجديد الضمني (القرارات 1 و 2 بتاريخ 1983/10/13) وخلص المدعى من ذلك إلى أنه لا يشمل الاختبار ومن ثم فإن القرار المطعون فيه وقد شابه مبدأ عدم رجعية القانون يكون عرضة للإلغاء.

وفيما يتعلق بشروط الاختبار ونتائجه فقد دفع المدعى بأن شروطه قد خرقت بالنسبة له وأن نتائجه غير مشروعة، ذلك لأن القرارات المحدثة والمنظمة للاختبار لا تشمل موظفي الصندوق العربي للمعونة الفنية الذي ينتمي إليه المدعى وبالتالي فلا يمكن إخضاعه للاختبار كذلك فإن قرار إنهاء خدمته قد صدر بفصله من الأمانة العامة ف يحين أنه ينتمي إلى الصندوق ويتضح

من النظام الأساسي للصندوق أنه مستقل عن الأمانة العامة وكان من الضروري التنصيص على شمول الاختبار موظفي الصندوق كما كان يتعين فصل الطالب من الصندوق لا من الأمانة العامة لذلك فإن الاختبار يعد باطلا في حقه وقرار إنهاء خدمته ملغى أيضا.

ويضيف المدعى أن الاختبار الذي أخضع له هو أبعد ما يكون عن المقاييس الموضوعية والمنطقية لتقدير مؤهلاته وتقييم كفاءته. إذ أن إخضاعه فجأة وبعد مدة طويلة من الخدمة إلى اختبار تطغى عليه الصبغة الأكاديمية ويزيح كل ما قدمه من خدمات لا يمكن أن يشكل ألوبا موضوعيا وعادلا في تقييم كفاءته.

كما ذهب المدعى في دفعه إلى أن صيغة (فتة الاختبار) الواردة بنص المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد لا تعني إخضاع الموظف إلى اختبار نظري في صيغة امتحان أكاديمي كما ذهبت إليه الأمانة العامة بل كان ينبغي تقدير كفاءة الموظف ومؤهلاته على ضوء ممارسته لوظيفته بصفة فعلية وفقا لما تمليه متطلبات الوظيفة نفسها، فضلا عن أنه لم يقع احترام شروط الاختبار وإجراءاته. كما أن النتائج التي ترتبت عنه لم تكن موضوعية ومنطقية في حق المدعى من ذلك أن القرار رقم 1198 المؤرخ في 1983/8/17 اقتضى ان يتم اختبار الموظفين إما شفاهيا وأما كتابيا فيما يتصل باختصاص الوظيفة التي يمارسها الموظف يوم إجراء الاختبار وأن تقوم اللجنة بالإضافة إلى الاختبار بدراسة ملف كل موظف بما يعينها على تقييم كفاءته وأدائه لعمله وقدرته على العمل بصفة دائمة في الجامعة. كما نص القرار رقم 821 المؤرخ في 1983/7/15 على أن يتضمن تقرير نهاية الاختبار ملاحظات لجنة الاختبار وملاحظات رئيس الإدارة العامة وذلك تمهيدا لاتخاذ القرارات التي تصدر بإنهاء خدمة الموظف أو تثبيته وحسب القواعد المتبعة في تقييم أعمال الاختبار فإنه يجب للظفر بالنجاح أن يحصل الموظف على المعدل المطلوب في كل مواد الاختبار ولا يكون له ذلك في حالة عدم حصوله على المعدل في مادة من المواد وأن هذا الشرط لم يرد النص عليه في القرارات المنظمة للاختبار ولم يكن المدعى على علم به شأنه في ذلك شأن بقية الموظفين مما لا يجوز معه أن يخضع للاختبار لشروط لا يعلم بها الموظفون إذ في ذلك نيل لأبسط الحقوق المشروعة وأن المحكمة مؤهلة لمراقبة احترام القواعد الشكلية الجوهرية للاختبار وكذلك الإذن بإجراء بحث حول الطريقة المتبعة في تحديد المعدل الذي يتيح للموظف النجاح في الاختبار، وعند الاقتضاء استيضاح أعضاء لجنة الاختبار في هذا الشأن وفقا للمادة 31 من النظام الداخلي للمحكمة.

وخلص المدعى من ذلك إلى أن القرار المطعون فيه يتجافى وكفاءته ومؤهلاته التي ثبتت من ملاحظات رئيسه بمناسبة المديد في تعيينه ومكنته من إحراز عدة علاوات وهو مخالف للقانون وقواعد العدل والإنصاف الأمر الذي يستوجب إلغائه وإبطال العمل به للأسباب التي بينها، كما صمم في ختام عريضة دعواه على طلباته التي تقدم ذكرها.

وبتاريخ 1984/2/13 أودعت الأمانة العامة سكرتارية المحكمة مذكرة بدفاعها تمسكت فيها بطلب الحكم برفض الدعوى موضوعا.

وأوضحت الأمانة العامة أن المدعى لم يكن من بين الموظفين الدائمين ولم يقع تثبيته في الوظيفة بل كان موظفا مؤقتا إلى تاريخ إنهاء خدمته بدليل ما تضمنته قرارات تعيينه من تجديد أجل التعيين بداية ونهاية وفقا لأحكام الفقرة (ج) من المادة (4) من النظام الأساسي للموظفين القديم التي فرقت بين التعيين الدائم والمؤقت بان جعلت لهذا الأخير أجلا محددًا حيث أقرت ما يلي: (يكون تعيين باقي الموظفين – فيمن هم دون المستشارين والأمناء المساعدين- تعيينا دائما أو مؤقتا لأجل محددة)

فهذه المادة أشارت صراحة إلى أن التعيين المؤقت يتم لأجل محدد ينتهي بحلوله ومهما تجدد التعيين بهذه الكيفية سواء كان ضمنيا أو غير ضمني فإنه لا يمكن أن يغير من صفة الموظف من المؤقت إلى الدائم. ثم أن ما استند إليه المدعى من أحكام أقرتها المادة 2 من اللائحة التنفيذية لإثبات صفته كموظف دائم لا علاقة لها بالموضوع وهي حجة ضده لا لفائدته لك لأنها أوجبت أن ينص قرار التعيين على تحديد مدة التعيين إذا كان لجل مؤقت وأن ما ادعاه المدعى من كونه موظفا دائما مخالف للواقع ولما اقتضاه النظام الوظيفي للأمانة العامة ولما تشهد به قرارات تعيينه من كونه موظفا مؤقتا.

وفيما يتعلق بخرق مبدأ عدم رجعية القانون دفعت الأمانة العامة بأن هذه القاعدة لم تخرق ذلك لأن من مقتضى تطبيق قاعدة الأثر المباشر للقانون الجديد أن تسري أحكامه على الوقائع التي تتم تحت سلطانه وعلى الآثار القانونية التي تمت قبل صدوره ولم تنقض بعد وإعمالا لذلك فإن المدعى وقد عين موظفا مؤقتا في ظل النظام الأساسي للموظفين الجديد فإنه يخضع لحكم المادة 7(ب) من النظام المذكور الخاصة بفترة الاختبار، وبما أن وظيفة المدعى كانت وقت صدور النظام الجديد تتصف بالتوقيت فقد تم احتساب مدة السنة من تاريخ صدور النظام الجديد في 1982/9/23 ولا عبرة بالمدة السابقة على هذا التاريخ إذ ان النظام الجديد ينفذ بأثر رجعي مما يجعل مطعن المدعى هذا غير قائم على سند قانوني.

وعن شرعية الاختبار أوضحت الأمانة العامة أن المادة 7(ب) من النظام الأساسي قد أخضعت جميع الموظفين المؤقتين لفترة اختبار أقصاها سنة، ولكنها لم تشر إلى تنظيم الاختبار وتحديد ترتيباته، ومن المؤكد أن المشرع لم يغفل عن ذلك وإنما تركه عن قصد ليتمكن الأمين العام المشرف الأعلى على سير العمل الإداري في الأمانة العامة من اختيار الترتيبات والتنظيمات التي يراها صالحة، وطالما أن أمر ترتيب وتنظيم فترة الاختبار هي من خصائص الأمين العام ومن مشمولات نظره فإنه من حقه أن يضبط القواعد وينظم الترتيبات ويختار الأسلوب الذي يراه صالحا لتقييم كفاءة الموظف وأدائه لوظيفته وقدرته على العمل بصفة دائمة ولم تنفرد الأمانة العامة بهذا الأسلوب بل تشاركها فيه العديد من المنظمات الدولية والإقليمية عند قيامها بتثبيت موظفيها.

وأضافت الأمانة العامة أن الأمين العام عندما أصدر قراره بضبط قواعد تنظيم الاختبار لم يعارض فيه أحد وقد تحصن هذا القرار بفوات الجدل المحدد للطعن فيه ولا فائدة ترجى من الجدل في موضوعه الآن.

أما فيما يتعلق بما أثاره المدعى عن الصندوق العربي للمعونة الفنية فقد بينت الأمانة العامة أن أحكام النظام الأساسي للصندوق خامة المواد 10 و6 و2 تقطع بأنه جهاز ملحق بالأمانة العامة وأن مجلس الجامعة يشرف على إدارته ويضع السياسة العامة له والقواعد التي تحكم نشاطه وأن الأمين العامة هو الذي يترأس مجلس إدارته. وأن ما ينطبق من الأحكام الأساسية في مجال أوضاع موظفي الأمانة العامة يسري وينطبق على موظفي الصندوق إعمالاً لأحكام المادة 1 من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية التي نصت على انسحابها على أوضاع الموظفين في الأمانة العامة وأجهزتها الملحقة ومن ثم فإن أحكام النظام الأساسي لموظفي الجامعة تسري على موظفي الصندوق على حد سواء بدون تمييز ولا استثناء.

كما أوضحت الأمانة العامة أن الأمين العام للجامعة هو صاحب السلطة في إصدار قرارات تعيين وإنهاء خدمة الموظفين بالصندوق- بصفته رئيساً لمجلس إدارته ومن ثم فليس من الضروري التنصيص على تلك الصفة بالقرار الذي يصدره إذ هي معلومة بالضرورة وأكدت الأمانة العامة في ختام مذكرتها أن المطاعن التي أثارها المدعي غير قائمة على سند قانوني وطلبت الحكم برفض الدعوى.

وقد تبودلت بعد ذلك مذكرات جديدة أخرى بين المدعى والأمانة العامة وهي في مجملها لا تخرج عما جاء في صحيفة الدعوى ومذكرة الدفاع.

ولقد قدم المفوض تقريراً بتاريخ 1986/3/14 حدد فيه وقائع الدعوى والدفع التي أثارها الطرفان وانتهى فيه إلى قبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً.

وعين لنظر الدعوى جلسة يوم 1986/7/18 وفيها أبد طرفاً الخصومة ملاحظتهما على الوجه المبين بمحضر الجلسة، وأكد المفوض على ما ورد في تقريره وقررت المحكمة أثر ذلك حجز القضية للنطق بالحكم بجلسة اليوم الجمعة الموافق 1986/8/1.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث أن المدعى قد أثار دفعا يتعين التعرض له قبل الخوض في بقية الأسباب وهو أنه ينتمي إلى الصندوق العربي للمعونة الفنية للدول الأفريقية والعربية وهو صندوق مستقل عن الأمانة العامة للجامعة العربية كما يقول، ومن ثم فإن قرارات الأمين العام للجامعة المتعلقة بالاختبار لا تشمل موظفي هذا الصندوق ولا يكون المدعى خاضعاً لها مما يجعل الاختبار باطلاً، كما أن قرار إنهاء خدمته صدر بصله من الأمانة العامة ف يحين أنه ينتمي للصندوق

مما يجعل القرار ملغي ومن حيث أن المادة الثانية من النظام الأساسي للصندوق المذكور قد نصت على اعتبار الصندوق أحد أجهزة الأمانة العامة وأن مجلس إدارة الصندوق يرأسه الأمين العام للجامعة وينوب عنه الأمين العام المساعد، وأن مدير الصندوق يعينه الأمين العام للجامعة كما نصت المادة 14 منه على أن تسري على الصندوق الأنظمة الإدارية والمالية للجامعة وذلك (ما لم تتطلب أنشطة الصندوق وضع أنظمة أخرى يوافق عليها مجلس الجامعة) ومن حيث أنه لا وجود لمثل هذه الأنظمة فإنه يسري على موظفي الصندوق ما يسري على موظفي الأمانة العامة للجامعة من أنظمة، ومن ثم يكون المدعى خاضعا لأحكام تلك الأنظمة والقرارات الصادرة بموجبها ومن ضمنها القرارات المتعلقة بالاختبار ويكون قرار إنهاء خدمته صدر عن يملك سلطة إصداره.

ومن حيث أن المدعى لا ينازع في أنه كان قد عين بصفة مؤقتة في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين ولائحته التنفيذية بدرجة تخصصي رابع بالصندوق العربي للمعونة الفنية للدول الأفريقية والعربية لمدة سنتين اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل وذلك بموجب قرار الأمين العام للجامعة رقم 7 المؤرخ في 1980/12/30 ثم جدد تعيينه لغاية 1983/9/20 بموجب قرار الأمين العام رقم 345 المؤرخ في 1983/3/28 ولكنه يدفع بأنه أصبح مثبتا حكما في وظيفته في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين طبقا لحكم المادة الثانية من لائحته التنفيذية التي جاء فيها (وفي جميع الأحوال فإن خدمة الموظف المعين لأجل محدد ثم جدد تعيينه مباشرة بدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل، لا تعتبر منتهية إلا بعد تركه الخدمة نهائيا) ذلك لأن تجديد تعيينه تم في ظل النظام الأساسي القديم مباشرة وبدون فاصل زمني أو انقطاع عن العمل ومن ثم أصبح له كما يقول، حق مكتسب في التثبيت في ظل ذلك النظام ولائحته التنفيذية.

ومن حيث أن المدعى قد تم تعيينه ابتداء بصفة مؤقتة ولمدة سنتين بموجب القرار رقم 7 المؤرخ في 1980/12/30 وأن النظام الأساسي الجديد للموظفين قد أصبح نافذا اعتبارا من 1982/9/23 وأن تجديد تعيين المدعى قد تم في 1983/3/28 لغاية 1983/9/20 بموجب القرار رقم 83/345، فمن ثم يكون تجديد تعيينه قد تم في ظل النظام الأساسي الجيد وليس القديم كما ذهب المدعى مما يجعل دفعه غير قائم على أساس من الواقع فضلا عن أن ما قصده المشرع من حكم المادة الثانية من اللائحة التنفيذية القديمة لم يكن تثبيت الموظف في الخدمة بل بيان الطريقة الواجب اتباعها عند تحديد حساب مستحقات الموظف وعلاواته ومكافأة نهاية الخدمة عندما يترك الخدمة نهائيا بحيث تؤخذ في الاعتبار الفترة الإجمالية المتصلة في خدمة الموظف دون الاعتداد بالفترات المتقطعة ومن ثم يكون الدفع غير قائم على سند صحيح من الواقع والقانون.

ومن حيث أن المادة 7 (ب) من النظام الأساسي الجديد للموظفين تقضي بأن يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء مدة اختبار أقصاها سنة ومن حيث أن المدعى قد احتفظ بصفته المؤقتة في ظل النظام الأساسي الجديد للموظفين ولم يكمل في

ظل سنة عندما أخضع للاختبار إذا أنهيت خدمته نتيجة للاختبار اعتبار من 1983/9/21 فإن إخضاعه للاختبار يكون قائماً على أساس سليم من القانون.

ومن حيث أن المدعى ينعي على الاختبار عدم مشروعيته لخروجه على أحكام المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد التي نصت على قضاء فترة اختبار وليس إجراء امتحان أكاديمي وأنه بعيد عن المقاييس الموضوعية والمنطقية لتقدير المؤهلات وتقييم الكفاءة كما أن شروطه وإجراءاته لم تحترم.

ومن حيث أن نص المادة 7(ب) قد جاء مطلقاً دون أن يبين كيفية ونوعية الاختبار ومستلزماته وشروطه خلال فترة الاختبار، وأن المادة 73 من النظام الأساسي قد خولت الأمين العام سلطة إصدار القرارات والتعليمات واللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكامه، وأن الأمين العام، استناداً إلى هذه المادة قد أصدر القرار رقم 821 بتاريخ 1983/7/15 والذي يقضي بوجوب وضع تقرير عن كل موظف في نهاية فترة الاختبار يقيم كفاءته وأداءه لوظيفته وقدراته على العمل بصفة دائمة في الجامعة وذلك بعد اختبار الموظف كتابياً أو شفاهياً أو الاثنين معاً من قبل لجنة أو لجان يعينها الأمين العام لهذا الغرض ثم أعقب القرار المذكور بالقرار رقم 1198 بتاريخ 1983/8/17 الذي بين موضوعات الاختبار الخاصة بكل فئة من فئات الموظفين المؤقتين.

ومن حيث أن عبارة (فترة اختبار) لا تتعارض مع إجراء امتحان كما ذهب المدعى ذلك لأن الأمين العام إذا رأى في سبيل تحقيق الغاية التي هدفت إليها المادة 7(ب) أن يسترشد بمثل هذا الاختبار أو الامتحان، وقد كان بالأمانة العامة موظفون مؤهلون يعملون بصفة مؤقتة ليضمن على صلاحيتهم للتعيين بصفة دائمة فلا تثريب عليه في ذلك.

ومن حيث أنه لا صحة لما ذهب إليه المدعى من عدم وجود قرار بوجوب حصول الموظف على المعدل ي كل مادة على انفراد إذ يكفي الاعتماد بالمعدل العام، ذلك لأن الأمين العام قد أصدر القرار رقم 1480 بتاريخ 1983/8/24 وقضي فيه بوجوب حصول الموظف على المعدل ف يكل مادة من مواد الاختبار قبل النظر في أمر تنبئته ومن ثم فلا تأييم على الأمانة العامة إن هي التزمت بتطبيق هذا القرار المشروع.

ومن حيث أنه يبين مما تقدم من أسباب أن القرار المطعون فيه وقد استند إلى نتيجة اختبار مشروع لم يثبت في شأنه انحراف بالسلطة يكون قراراً قائماً على سند صحيح من القانون والواقع.

ومن حيث أن المدعى طالب بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه وقد استند إلى نتيجة اختبار مشروع لم يثبت في شأنه انحراف بالسلطة يكون قراراً قائماً على سند صحيح من القانون والواقع.

ومن حيث أن المدعى طالب بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه بصفة مستعجلة لحين الفصل في دعوى الإلغاء ونظرا لأن هذا الطلب أصبح غير ذي موضوع بعد أن هيئة الدعوى للمحكمة وعرضت على المحكمة للفصل فيها.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسته يوم الجمعة الموافق 1986/8/1

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
وكيل محكمة  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ خليل ابو عفيفة

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

### الوقائع

في 1984/2/20 أقام المدعى هذه الدعوى بعريضة أودعها سكرتارية المحكمة وطلب في ختامها:

أ- قبول الدعوى شكلاً.

ب- إبطال القرار رقم 1558 الصادر في 1983/9/15.

ج- إبطال القرار رقم 1198 الصادرة في 1983/8/17 المتعلق بإجراء الامتحان للموظفين لانعدام السبب القانوني.

د- إلزام الأمانة العامة بأن تدفع له كامل مستحقاته من تاريخ إيقافه عن العمل إلى تاريخ إرجاعه.

هـ- إلزام الأمانة العامة بأن تدفع له تعويضاً بما لا يقل عن مائة وخمسين ألف دولار لقاء ما أصابه من مس في كرامته وتشهير به نتيجة الزعم بعدم نجاحه في امتحان هو غير ملزم به ولا يخصه.

و- حمل المصاريف القانونية على المدعى عليه مع إلزامه بأداء عشرة آلاف دولار تعويضاً عن أتعاب المحاماة.

وقال المدعى في شرح دعواه أنه عين بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية بدرجة تخصصي رابع لمدة سنتين بموجب القرار رقم 276 الصادرة في 1980/8/4 ورغم أن فترة السنتين انتهت في 1982/8/22 إلا أنه استمر مواصلا خدمته ولم يخطر بإنهائها.

وفي 1983/8/17 أصدر الأمين العام القرار رقم 1198 القاضي باختبار موظفي الأمانة العامة وقد احتج عليه المدعى مع بقية الموظفين.

وفي 1983/8/24 أخطر بوجوب تقدمه لإجراء الاختبار بعد أن قضى في الخدمة ما يزيد على ثلاثة أعوام.

وفي 1983/9/15 أصدر الأمين العام القرار المطعون فيه رقم 1558 بإنهاء خدمة المدعى اعتبارا من 1983/9/21 وقد قدم تظلما في 1983/9/23 ولما لم يتلق ردا أقام دعواه هذه في 1984/2/2.

وينعي المدعى على القرار أنه جاء مخالفا للقانون لمساسه بحق مكتسب له بوصفه موظفا دائما إذ أنه عين في ظل النظام الأساسي للموظفين القديم الذي نصت المادة 4 (3) (د) منه على خضوع الموظف الدائم لاختبار مدته ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ويعتبر مثبتا حكما إذا لم يصدر قرار بثنبيته (أو إنهاء خدمته خلال ثلاثة شهور من تاريخ انقضاء مدة الاختبار) ولما كان المدعى قد قضى في ظل نظام الموظفين القديم مدة تفوق بكثير فترة الاختبار فقد أصبح مثبتا حكما وموظفا دائما. وبذلك اكتسب حقا لا يجوز المساس به، كما أن فترة الاختبار التي حددتها المادة 7(ب) من نظام الموظفين الجديد بسنة قد قضاها المدعى وجاوزها عند صدور نظام الموظفين الجديد، وقد مس القرار المطعون فيه هذا الحق المكتسب للمدعى لاحتسابه دون نص صريح بداية فترة الاختبار من تاريخ صدور نظام الموظفين الجديد وليس من تاريخ بداية خدمة المدعى مخالفا بذلك قاعدة عدم رجعية القوانين.

كما ينعي المدعي على الامتحان أن إخضاعه له يعتبر خرقا للمادة 4 من النظام القديم والمادة 7 من النظام الجديد مما يستوجب إبطاله ويضيف أن المادة 58 من النظام الجديد التي نصت على حالات إنهاء الخدمة لم تشر إلى حالة عدم نجاح الموظف في الاختبار كحالة من حالات إنهاء الخدمة.

وفي 1984/3/21 ردت الأمانة العامة بمذكرة طالبت فيها برفض الدعوى موضوعا على اعتبار أن المدعى موظف مؤقت لا دائم وأن القرار المطعون فيه لم يمس حقا مكتسبا له وبالتالي فلا خرق لمبدأ عدم رجعية القوانين وأن الاختبار مشروع.

وفي 1984/5/28 عقب المدعى بمذكرة ردت عليها الأمانة العامة بمذكرة مؤرخة في

1985/9/19

وفي 1986/4/16 قدم الأستاذ مفوض المحكمة تقريراً ارتأى فيه الحكم بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً.

وفي 1986/4/18 قدم المدعي تنازلاً عن الدعوى كما قدمت الأمانة العامة بتاريخ 1986/6/22 مذكرة ضممتها قبولها تنازل المدعي وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية. ونظرت الدعوى بجلسة 1986/7/18 حيث أمرت المحكمة بأن يثبت في محضر الجلسة تنازل المدعي عن دعواه وعدم اعتراض الأمانة العامة على التنازل قد قررت حجزها لإصدار الحكم فيها بجلسة اليوم 1986/8/1.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة. من حيث أن المدعي قد قدم تنازلاً عن دعواه، وأن الأمانة العامة قد قبلت هذا التنازل وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية. ومن حيث أن التنازل قد تم صحيحاً وفقاً لأحكام المادة (1)4 من النظام الداخلي للمحكمة. ومن حيث أن هذه المحكمة وقد أمرت بأن يثبت في محضر الجلسة تنازل المدعي عن دعوى الإلغاء وموافقة الأمانة العامة فإنه يتعين من أجل ذلك أن تقضي المحكمة بانتهاء الخصومة وفقاً لنص المادة (2)40 من النظام الداخلي للمحكمة.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بإثبات تنازل المدعي عن دعواه وباعتبار الخصومة منتهية صدر هذا الحكم وتلى علناً من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم الجمعة الموافق 1986/8/1

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

## المحكمة الإدارية

### الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ على عيسى عبيد

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

### الوقائع

يقول القائم بالدعوى أن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية كانت انتدبته بدرجة تخصصي رابع بمقتضى القرار رقم 80/218 المؤرخ في 1980/6/20 الذي اصل بموجبه عمله بالصفة المذكورة إلى حين صدور القرار رقم 1559 المؤرخ في 1983/9/15 القاضي بإنهاء خدمته بداية من 1983/9/21 ورغم تظلمه المرفوع في 1983/9/27 فقد بقيت الأمانة العامة على موقفها الرفض ومن أجل ذلك قام بالطعن بالإلغاء ضد القرار المشار إليه وإبطال مفعوله كإبطال القرار رقم 1198 الصادرة في 1983/8/17 والمتعلق بإجراء الاختبار وإلزام الأمانة العامة بأن تؤدي له كامل مستحقاته من تاريخ إيقافه عن العمل إلى تاريخ إرجاعه وإلزام الأمانة العامة بأن تدفع له تعويضا رمزيا بمقدار مقابل ما مسه في كرامته نتيجة الزعم بإخفاقه في الاختبار وعلى المصاريف القانونية على المدعى عليه مع إلزامه بدفع عشرة آلاف دولار مقابل أتعاب التقاضي والمحاماة.

خرق القانون من حيث أن المدعى أنهى عمله اعتبارا حيث أنه بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة 4 يخضع الموظف المنتدب بصفة دائمة لاختبار مدة ستة أشهر من تاريخ مباشرته العمل فإذا ثبت خلال هذه الفترة أنه عديم الجدوى أنهيت خدمته ويعتبر مثبتا حكما إذا لم يتخذ في شأنه قرار بتهية خدمته خلال ثلاثة أشهر بداية من تاريخ انقضاء فترة الاختبار وتدخل مدة الاختبار هذه ضمن مدة خدمته في حالة تثبيته وإعمالا بمقتضيات المادة المشار إليها واستنادا إلى تاريخ التحاق المدعى بعمله يستبين انه تجاوز فترة الاختبار القانونية دون أن يشعر بقرار إنهاء عمله

بل ضللت عليه الأمانة العامة الحقيقة من خلال مذكرة تقدمت بها إلى مندوب الجمهورية العراقية بتاريخ 1982/10/21 تطلب فيها تجديد إعاره المدعى لسنتين أخريين تنتهيان في 1984/12/11 وتمت المصادقة على ذلك.

ولما انقضت فترة الاختبار المشروطة في القانون ظل المدعى موظفا دائما مثبتا حكما، الأمر الذي لا يكون في استطاعة أي كان النيل من حقوقه المكتسبة أو هتكها بأية طريقة كانت هذا بالإضافة إلى أن قرار إنهاء الخدمة مخالف لحكام المادة 7(ب) من النظام الأساسي الجديد الذي تعلقت إرادة الأمانة العامة بإخضاع المدعى إليه واعتبار انتدابه مؤقتا إلا بعد إعلان نجاحه في الاختبار المعلن عنه وفي ذلك مخالفة صريحة للقانون توجب النقض.

كما كعن المدعى في إجراء الاختبار من وجهتين الشكلية والموضوعية فبالنسبة للشكل فإن القرار رقم 1480 المؤرخ في 1983/8/24 المتعلق بتركيب لجنة الامتحان ينص على أن الاختبار الشفوي يجري أمام لجنة ثلاثية أو رباعية أو خماسية تضم رئيسا لإدارة عامة أو وحدة أو نوابهم وبمراجعة الوثيقة المتعلقة بذات الموضوع تبين أنه لم يكن من بين أعضائها الأربعة من له تلك الصفة بل كانوا جميعا خارجين عن الأمانة العامة.

وأما من جهة الموضوع فإن القرار رقم 1198 المطعون فيه تضمن أن الاختبار المقرر إجراؤه على المدعى يندرج في إطار المادة 6(ب) في حين أنه معفي من إجراءاته لأنه انتدب في ظل القانون القديم الذي كان ساري المفعول آنذاك واكسب المدعى حقوقا لا رجعة فيها حيث أنه من المبادئ القانونية القارة أن القانون الجديد لا يسري على أوضاع سابقة اكتسبت بموجب قانون كان قائم الذات لم تتضمن أحكامه أي إشارة إلى إجراء اختبار وبذلك لا يكون للقانون الجديد أدنى أثر رجعي خاصة وأنه لم يتضمن لا ضمنا ولا صراحة حكما يشير إلى رجعيته وانسحابه إلى أوضاع قانونية سابقة أحرزت بموجب قانون كان قائم الذات وعمل المدعى في ظله وتحت سلطانه ورعايته، كما يضيف المدعى أن قرار إنهاء خدمته يشوبه التناقض وضعف التعليل ذلك أنه انبنى على القرار 84 الصادر في 1983/7/15 على أساس أن نتيجة الامتحان كانت سلبية لا تسمح له بمواصلة عمله بفقده المقدرة والكفاءة المفروض توفرهما في المرشح لكن لجوء المدعى عليها إلى استصدار قرار آخر في استخدامه كخبير بصفة مؤقتة في الجامعة من شأنه أن يضيف على قرارها الأول شيئا من التضليل بمحاولتها التستر عما وقعت فيه من الخطأ في جانب المدعى كما فرضت عليه المشاركة في الاختبار المجري ثم جنحت إلى استبقائه بطريقة منحرفة ولا يخفي ما للأمانة العامة في ذلك من المواقف المتناقضة في طريقة معالجة وضعية المدعى الوظيفية بتوخي السبل الملتوية لاحتمال أنها تشعر حياله بالذنب الذي اقترفته وكأنها أرادت نحوه بذلك تلافيا للأمر بالتكفير عما صدر عنها عندما قررت فصله ظلما واعتباطا وأن لجوء الأمانة العامة لمثل هذه الحل أوقعها في مخالفة ثانية تتمثل في خرق أحكام المادة 10 من نظام التوظيف الجديد إذ كيف يتيسر التوفيق بين حصول الاقتناع بأنه موظف لا باع له فشل في الاختبار المجري عليه وفي ذات الوقت التعاقد معه بعنوان خبير فني يفترض

فيه مسبقا أنه ذو خبرة عالية ومقدرة فائقة ويعهد إليه بممارسة نفس النشاط الذي كان يتعاطاه من قبل أن يفصل عن العمل وهكذا يتضح مما سلف التناقض البين الذي شاب عمل الإدارة باتخاذها قرار الإنهاء.

على أن العودة إلى المدعى مجدا والاستعانة به كخبير ما هو في حقيقة الأمر والواقع إلا اعتراف الإدارة بكفاءته واستحقاقه وبذلك فقد سلكت معه مسلك تخطئه أخطائها بإعادة استخدامه بطريقة أخرى.

وحيث أن القرار كان ضعيف المبنى من هذه الناحية مما يتعين نقضه.

كما طعن المدعى في عمل الإدارة بإساءة تطبيق أحكام القرارات 821-819 وبيان ذلك أن القرار رقم 821 يقضي بالعودة إلى الملف الشخصي للمرشح لتقدير كفاءته وبالرجوع إلى حصيلة الاختبار يتضح أن القرار المطعون فيه لم يأخذ بعين الاعتبار سوى النتائج العديدة معرضا عن كل عناصر التقدير الأخرى في الوقت الذي يتحتم فيه الرجوع إليها لأن آراء الرؤساء وملحوظاتهم لها وزنها لا تقل أهمية عن الاختبار الكتابي وملف المدعى حافل بمحاسنه ومزاياه الوظيفية التي توفر له إمكانية الفوز وأن قرار الإنهاء بإهماله تلك الاعتبارات قد أخل بحقوق المدعى مما وجب بطلانه.

هذا ومن الثابت أن المدعى كان من بين الفائزين في الاختبار الكتابي ضرورة أنه سمح له باجتياز الاختبار الشفاهي وفقا للمادة 4/د من القرار 819 وبناء عليه فالادعاء بأنه خاب فيه أمر غير مقنع لا يصدقه أحد نظرا للأسئلة البسيطة التي طوّل بالإجابة عنها.

وأخيرا فقد تعمدت الأمانة العامة خرق مقتضيات المادة 58 من النظام الأساسي للموظفين بمقولة أن هذه المادة تعرضت إلى صلاحيات الأمين العام بشأن إنهاء الخدمة والحالات التي يتم فيها ذلك دون حالة الفشل في الاختبار التي أهملت التعرض إليها وأن سحب تفسير الأمانة العامة.

القرار 38 المذكور على تلك الحالة واعتبارها من مشمولات الأمين العام أنها قد حملت النص ما لا يتحمّله إطلاقا وبذلك أساءت تطبيقه، وبما أن المدعى أضر من هذا القرار الجائر لما تسبب له من غبن فادح ونال من سمعته الوظيفية أنه يطلب التعويض الأدبي.

وحيث ردت الأمانة العامة الدعوى طالبة الحكم برفضها موضوعا وإلزام المدعى بأداء 500 دولار وفقا لأحكام الفصل 49 من النظام الداخلي للمحكمة ملاحظة أن الطعن يستهدف قرارين موضوعهما متباين وأن حجمهما في صلب دعوى واحدة غير وارد قانونا الأمر الذي يترتب عليه رفض الدعوى شكلا.

ومن حيث الموضوع أجابت الأمانة العامة بردود ثلاثة الأول يتعلق بوضعية الطاعن الوظيفية المؤقتة ملاحظة أن القائم بالطعن لم يكن موظفا دائما ولم يقع تثبيته في الوظيفة أصلا

بل كان موظفا مؤقتا إلى تاريخ إنهاء خدمته لما اشتملت عليه قرارات التعيين بداية ونهاية وفقا للفقرة ح من المادة 4 من النظام الأساسي للموظفين القديم التي ميزت فيه بين التعيين الدائم والمؤقت بأن جعلت مقياس المؤقت أن يكون مقيدا بأجل مسمى وبذلك يكون التعيين الصفة الوقتية حسبما تعرضت له الفقرة ج من المادة المذكورة وينتج عما تقم أن ما أثاره الطاعن من ديمومة تعيينه لا يستقيم مع الواقع وما اقتضاه النظام الوظيفي للأمانة العامة وما تشهد به قرارات تعيينه المثبتة بصفته المؤقتة أما احتجاجه بمذكرة الأمين العام المساعد للشئون القانونية الخاصة بالموظف المؤقت الذي يستمر في العمل أكثر من سنة بعد صدور التوظيف الجديد ليصبح موظفا دائما فإن ما اقتضته هذه المذكرة وما ورد فيها من اعتبارات لا يتوفر في حق المدعى الأمر الذي ينزع عنه قدرة الاحتجاج به.

الثاني عدم خرق مبدأ رجعية القانون.

أن من مبدأ تطبيق الأثر المباشر للقانون الجديد أن تسري أحكامه على الواقع التي كانت قائمة تحت سلطانه وعلى الآثار القانونية التي تمت قبل صدوره ولم تنقض بعد.

ونتيجة لذلك فإن المدعى قد عين موظفا في النظام الأساسي للموظفين الجديد الذي يخضع المؤقتين للاختبار المقرر وفقا للمادة 7/ب وبما أن المدعى حين صور النظام الجديد كان موظفا مؤقتا بما يجعله يندرج تحت طائلة نص الفقرة ب السابقة فيكون احتساب مدة السنة من تاريخ صدور النظام الجديد في 23 سبتمبر 1982 ولا عبرة بما سبق طالما أن النظام الجديد ينفذ بأثر مباشر فور صدوره.

من حيث مشروعية الاختبار

جاءت الفقرة 7/ب من النظام الأساسي بما يلي:

يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة.

يتضح من هذا النص أن القانون الأساسي أتى بحكم إخضاع الموظفين الوقتيين لفترة اختبار أقصاها سنة دون الإشارة إلى ترتيباته التي أبقاه القانون الأساسي على ما يبدو من خصائص الأمين العام بوصفه المسؤول الأول والمشرف الأعلى على الإدارة وتيسير شئونها بما يحقق لعملها النجاعة المطلوبة ومن ثم يكون له وحده حق تنظيم وترتيب الاختبارات التي تجري على الموظفين غير الدائمين حتى يكفل للإدارة المستوى اللائق والمردود المطلوب في أداء الخدمات، هذا بالإضافة إلى أن أحدا من الموظفين المعنيين لم يعترض على قرار الأمين العام الصادر بضبط قواعد تنظيم الاختبار الذي تحصن بعد بانقضاء الأجل المحدد للطعن فيه وخلصت الأمانة العامة في خاتمة مذكرتها الجوابية إلى عدم جدية المطاعن المقدمة لفقدان الأسس القانونية المقامة عليها وطلبت رفض الدعوى.

وفي 1984/9/20 تقدم وكيل المدعى بمذكرة جوابية فيها أنه يحصر طلب الطعن بالإلغاء في القرار رقم 83/1559 الصادر في 1983/9/15 والقاضي بإنهاء خدمة موكله وأن ما أثاره من نقاش حول القرار الصادر في 1983/8/17 بشأن الاختبار إنما أورده عرضاً من غير أن يكون هو المعني بالذات وحرر أنه يتمسك بدفوعه المقدمة في عرضة الطعن وطلب الحكم لصالح المدعى.

وفي 1985/9/19 قدمت الأمانة العامة مذكرة ثانية مؤداها أن قرار التعيين هو الذي يحدد ما إذا كان التعيين مؤقتاً أو دائماً كما أن التمديد فيه لا يعطيه صفة التثبيت وشرحت رأيها في ضوء النظام الأساسي للموظفين القديم الذي يأخذ بمبدأين:

1 - التعيين الدائم

2 - التعيين المؤقت

والفرق بينهما أن التعيين المؤقت يحدد بأجل وفي الإمكان أن يتجدد لأجل أخرى محددة طبق ما نصت عليه الفقرة ج من المادة 4 من النظام الأساسي للموظفين القديم ووفقاً للمادة 2 من اللائحة التنفيذية فكلا المادتين تشير إلى إمكانية تجديد التعيين في حدود مدد أخرى وهذا التوقيت في صلاحية القرار لا يعطي صاحب الحق صفة الدوام على أن الأمين العام هو الذي يحدد ديمومة التعيين أو توقيته وبذلك يكون قراره هو القول الفصل في النزاع.

ورجوعاً إلى قرارات تعين الطاعن نجد أنه تم تعيينه في الوظيفة ثم مدد له بصفة مؤقتة إلى غاية 1983/9/20 بمقتضى القرار رقم 83/171 بتاريخ 1983/6/8 ولم يطعن فيه في الأجل القانون فاكتمت حصانة تعصمه من الإبطال وهو نفس المبدأ الذي أقرته المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية في القضية رقم

وتبعاً لذلك فإن الطاعن انتدب مؤقتاً إلى تاريخ انتهاء خدمته ثم في تاريخ 1983/9/23 صدر النظام الأساسي للموظفين الجديد الذي استبقى مبدأ التعيين الدائم لا غير وقضى من وجهة أخرى بأن يكون التعيين المؤقت لمدة أقصاها سنة يقضي خلالها الموظف فترة اختبار يثبت أثرها أو ينهي عمله.

وبما أن الطاعن عين موظفاً مؤقتاً وظل على تلك الصفة إلى تاريخ صدور النظام الأساسي الجديد ولم يتجاوز عمله في ظل هذا النظام مدة سنة فإنه يكون في حكم تطبيق القانون بأثر فوري خاضعاً لقضاء فترة الاختبار التي هي سنة وإعمالاً بقاعدة الأثر الفوري فإن أحكام القانون الجديد تكون عاملة بالنسبة للوقائع التي كانت قائمة الذات في ذلك الوقت وللآثار القانونية التي تمت قبل صدوره ولم تنقض.

وتأسيسا عما تقدم فإن الأمانة العامة لما أجرت الاختبار على المؤقتين المعينين في ظل النظام الأساسي القديم واستمرا على تلك الصفة إلى تاريخ صدور النظام الأساسي الجديد للموظفين ولم تمض عليهم فترة العام في العمل فقد طبقت في شأنهم القانون تطبيقا سليما.

وبخصوص مذكرة الأمين العام المساعد للشئون القانونية القائلة بأن الموظف المؤقت الذي يستمر في عمله أكثر من سنة بعد صدور نظام التوظيف الجديد يثبت في خدمته لا ينهض حجة لن الموظف لم يقض فترة سنة كاملة في ظل النظام الأساسي الجديد وهو ما لم يتوفر للطاعن. أما بالنسبة لانتقاد الطاعن الاختبار بمقولة أنه غير شرعي ولم يقع احترام شروطه فهو طعن مردود ذلك لن الاختبار يستمد شرعيته القانونية من الفقرة ب من المادة 7 من النظام الأساسي للموظفين الجديد التي جاءت بحكمين:

قضاء فترة الاختبار للموظف الذي عين بصفة مؤقتة.

تجديد فترة الاختبار لمدة أقصاها سنة وبمقتضى ذلك فإن كل موظف عين مؤقتا مطالب بأن يقضي فترة اختبار لمدة أقصاها سنة على أثرها يثبت أو ينهى عمله بقضاء فترة الاختبار لزومية لكل الموظفين الوقيين حسب المادة 7 المشار إليها وأن اللائحة التنفيذية الصادرة عن الأمين العام بمقتضى المادة 73 من النظام الجديد هي التي تضبط شروط وترتيبات الاختبار التي أقرب ما تكون إلى اختبار صناعي منه إلى اختبار أكاديمي.

وتمسكت الأمانة العامة في النهاية بدفوعها وطلبت رفض الدعوى.

وحجزت القضية في جلسة يوم الاثنين في 1986/7/28 لإصدار الحكم لجلسة يوم الخميس في 1986/8/7.

المحكمة

حيث أقام المدعى دعواه لدى هذه المحكمة بعد أن سلك طريق التظلم كتابة لدى الأمين العام في 1983/9/27 وانقض أجل الانتظار المحدد قانونا دون أن يتحصل على مسعاه أو يتلقى ردا على ذلك.

وحيث أن صمت الأمين العام يعتبر في مثل تلك الحالة رفضا للتظلم.

وحيث أن قيام المدعى والحالة هذه يكون قد استوفى جميع شكلياته القانونية التي تؤهله للقبول من ناحية الشكل.

من ناحية الموضوع:

حيث أن النقاش الذي أثير خلال هذا التداعي في تحديد وضعية المدعى الوظيفية ونظام تعيين الموظفين في النظام السابق للتوظيف ومدى سريان النظام الأساسي للموظفين الجديد على

وضعية الموظفين العاملين في ظل النظام القديم إلى حد صدور النظام الجديد ومدى شرعية الاختبار وما انبنى عليه من نتائج.

حيث أن تعيين الموظفين بالجامعة يخضع إلى النظام الأساسي للموظفين الصادر بقرار مجلس الجامعة رقم 13060/د/29/ح 14 بتاريخ 1973/7/24 وإلى اللائحة التنفيذية لهذا النظام وحيث تضمن الأول القواعد والمبادئ التي تسوس نظام التوظيف بالجامعة والثاني قواعد تطبيقه وبموجب ذلك يكون تعيين الموظفين بالجامعة أما دائما أو مؤقتا إذا كان لفترة محددة وفق ما يقرر الأمين العام وهو ما ورد صراحة بالبند 3/ج من المادة 4 من النظام الأساسي للموظفين وما نصت عليه اللائحة التنفيذية إذ جاء بالمادة 51- ب منها أن خدمة الموظف تنتهي بقرار من الأمين العام بسبب انتهاء فترة التعيين المؤقت ذلك ما كان يجري تطبيقه قديما في مجال تعيين الموظفين بصفة مؤقتة.

وحيث أن المركز الوظيفي للمدعى انبنى على أساس القرار رقم 212 الصادرة بتاريخ 1980/6/20 الذي مد فيه لغاية 1983/9/20 عملا بالقرار رقم 83/176 الصادرة بتاريخ 1983/2/8 وحيث أن تعيينه في الأمانة العامة تم وفقا للنظام الأساسي للموظفين ولائحته التنفيذية وفي الإطار الوظيفي للأمانة العامة فيكون المدعى بمقتضى ذلك خاضعا في علاقته الوظيفية لنظام تنظيمي لائحي وبالتالي فإن التعيين في الأمانة العامة سابقا يكون أما دائما أو مؤقتا وفي الحالة الأخيرة يعين الموظف المؤقت لفترة محددة بمقتضى قرار يصدر عن الأمين العام وقد يمدد فيه مراعاة لظروف العمل وحاجيات الأمانة العامة لخدمات الموظف وتنتهي الخدمة بانتهاء المهلة المحددة بقرار التعيين أو التمديد حسب الأحوال.

وحيث أن البند 3/ج من المادة 4 من النظام الأساسي أجرت التمييز بين التعيين الدائم والمؤقت حيث جعلت لهذا الأخير حدا فاصلا تنتهي به خدمة الموظف وفقا لما يقرر الأمين العام كما أقرت اللائحة التنفيذية في المادة 2 هذا الحكم بأن يتضمن قرار التعيين بيان المدة المحددة بالإضافة إلى العناصر الأخرى كبيان الوظيفة والدرجة والراتب الشهري.

وحيث أنه بالاطلاع على قرار تعيين المدعى وما اشتمل عليه من بيانات يتضح أن تعيينه تم بصفة مؤقتة لا دائمة خلافا لما يدعيه.

ونتيجة لما سلف إيضاحه فإن مركز المدعى حدد في قرار تعيينه لمدة عامين الأمر الذي جعله خاضعا لنظام التعيين المؤقت سيما ولم يصدر قرار بنتيبيته في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين والذي يرجع أمر تقديره إلى محض اجتهاد الأمين العام بناء على ما يتراءى له من خلال ظروف العمل ومصلحة الأمانة العامة ومدى حاجتها لخدمات الموظف (الفقرة 3 من المادة 4) وليس هو حق يكتسبه الموظف فيكون لزاما على الأمانة العامة أن تتبته حكما.

على أن المدعى كان على علم مسبق بطبيعة علاقته الوظيفية بالأمانة العامة ولما تضمنته قرارات التعيين والتمديد الصادرة في شأنه.

وحيث انه ترتيبا لما سبق يبقى المدعى في نظر النظام الجديد معتبرا موظفا مؤقتا وللأمين العام حق إنهاء خدمته بالجامعة متى يترأى له انتهاء الأجل المحدد في قرار التعيين أو التمديد. وحيث نخلص في ذلك إلى أن المدعى موظف مؤقت في ظل النظام الأساسي السالف سيما ولم يصدر في شأنه قرار بتثبيته في الخدمة.

وحيث أنه لم يستمر في الخدمة أكثر من سنة في ظل النظام الجديد الصادرة في 1982/9/23 إذ تم إنهاء خدمته اعتبارا من 1983/9/4 بمقتضى القرار رقم 1559 في 1983/9/15 أي قبل انقضاء سنة على دخول النظام الجديد حيز التنفيذ.

وحيث تمسك المدعى أيضا بأن الأمانة العامة لما طبقت عليه النظام الأساسي الجديد للموظفين فقد أهدرت حقوقه الوظيفية المكتسبة في ظل نظامه التوظيفي القديم الذي كان ساري المفعول آنذاك.

وحيث أن النظام الأساسي الجديد للموظفين وضع موضع التنفيذ في 1982/9/23 بعد إقراره من قبل مجلس الجامعة كما تضمنت المادة 74 حكما بإلغاء جميع النصوص المخالفة لأحكام هذا النظام وخاصة النظام الأساسي السالف الصادرة في 1973/7/24.

وحيث ان النظام الجديد لو يتضمن أحكاما انتقالية تراعى فيها مراكز الموظفين القانونية ولم يرد كذلك ما يؤدي إلى جواز تطبيقه بأثر رجعي.

وحيث أن القاعدة أن أحكام القوانين لا يسري مفعولها إلى على ما يقع من تاريخ نفاذها ولا يترتب عليها أي أثر رجعي كما أن ما استقر عليه العمل القضائي الإداري أن القانون يسري مفعوله على الوقائع القانونية التي تتم من تاريخ العمل بها إلى تاريخ إلغائها بحيث إذا ألغيت أحكام قانونية وحلت محلها أحكام قانونية جديدة فإن هذه الأحكام تدخل حيز التنفيذ من التاريخ المحدد لنفاذها ويقف سريان الأحكام القديمة والجديدة وينتج عن ذلك أن المراكز القانونية التي نشأت وترتبت أثارها في ظل كلا النظامين تبقى خاضعة لكل منهما.

وتطبيقا لهذه القواعد على وقائع الدعوى نخلص إلى القول أن المدعى باعتباره موظفا مؤقتا في ظل النظام القديم للموظفين ثم عدل تعيينه لغاية 1983/9/20 بعد وضع القانون الجديد موضع التنفيذ فيكون انه قد حافظ على مركزه الوظيفي المؤقت دون أن يكون للقانون الجديد أثر على مركزه القديم بحيث أن النظام الجديد لم يسر في حقه بأثر رجعي بل تسلط على الحالة القانونية القائمة آنذاك وعلى الآثار القانونية المنجزة عنها.

وحيث أن المدعى يعتبر موظفا مؤقتا في ظل النظام الأساسي القديم ولم يستمر في الخدمة أكثر من سنة بعد دخول النظام الجديد حيز التطبيق في 1982/9/23 إذ تم إنهاء خدمته في 1983/9/21 ولا يمكن احتساب المدة التي سبقت تاريخ نفاذ النظام الجديد لما ليس لهذا النظام من أثر رجعي بل هو نافذ بأثر مباشر من تاريخ صدوره.

وحيث لا جدال في أن المدعى يعتبر في نظر النظام الجديد موظفا مؤقتا ولم يمكث بها أكثر من سنة ويكون قوله بان مكوثه في الخدمة مر عليه أكثر من سنة مما يكسبه حق التثبيت حكما دون التفارقة بين المدة المنصرمة في ظل النظام القديم والمدة المنصرمة في ظل النظام الجديد هو قول مردود وغير مقام على أسس قانونية سليمة.

وحيث أنه من ناحية شرعية الاختبار وما ترتب عنه من إهدار لحقوقه فإن الأمين العام أصدر بتاريخ 1983/7/15 القرار رقم 84 المصاحب لنص اللائحة التنفيذية والذي يقضي بوجود وضع تقرير عن كل موظف في نهاية فترة الاختبار يقيم كفاءته وأدائه لوظيفته وقدرته على العمل بصفة دائمة في الجامعة وذلك بعد اختبار الموظف كتابيا وشفاهيا أو الاثنين معا من قبل لجنة أو لجان يعينها الأمين العام لهذا الغرض.

وحيث أن الأمين العام قد أعقب القرار السابق رقم 1198 المؤرخ في 1983/8/17 والذي تضمن إجراءات تنظيم اختبار التثبيت بالنسبة لجميع الموظفين المؤقتين.

وحيث أن القرار المذكور قد صدر في حدود ما تخوله المادة 73 من النظام الأساسي الجديد مما يجعل الدفع بعدم مشروعيته لا يقوم على أساس قانوني سليم.

وحيث أن المادة 3 من القرار أخضعت جميع الأخصائيين غير الدائمين للاختبار شريطة أن يكون الموظف غير الدائم قد مضى على تعيينه ما لا يقل عن عشرة شهور.

وحيث أن المادة المذكورة تنطبق على حالة المدعى بحيث يؤول عدم اجتيازه للاختبار المنصوص عليه بنجاح إلى إنهاء الخدمة.

وحيث أنه بمقتضى القرار المذكور فإن عدم اجتياز الاختبار المذكور بالنجاح يؤدي إلى إنهاء خدمة المدعى أيا كانت ملاحظات رئيس الإدارة العامة التي يعمل بها الموظف وذلك على أساس أنه لا ينظر في هذه الملاحظات إلا عقب نيل الدرجات المقررة للاختبار المقرر للتثبيت.

وحيث أن قرارات الأمين العام السابقة فضلا عن القرار رقم 83/1480 المؤرخ في 1983/8/14 والتي تضم النظام الأساسي الجديد موضع التنفيذ وذلك عن طريق وضع ضوابط فترة الاختبار المنصوص عليها بالمادة 7/ب من النظام الأساسي الجديد الذي يجري على أساسه تثبيت الموظفين المؤقتين لا يشوبها شائبة وليس فيها ما يدل على خرق لمبدأ قانوني.

وحيث أن جميع الموظفين الذين اجتازوا الاختبار كانوا على علم تام بمؤدى تلك القرارات وما مشاركتهم في الاختبار إلا دليل كاف على حصول العلم لهم به وفوتوا على أنفسهم أجل الطعن المحدد له وبذلك تحصنت هذه القرارات من كل طعن.

وحيث أن قرار الأمين العام رقم 83/1559 المنهي لخدمة المدعى الصادرة في 1983/9/15 قد جاء لعدم فوز المدعى بالنجاح في الاختبار المجري عليه بصفة قانونية وبذلك فيقضي رد الدعوى موضوعا كرد بقية مطالب المدعى المترتبة على ذلك.

وحيث أنه لم يتبين للمحكمة أن المدعى كان سيء النية عند إقامة دعواه مما يقتضى رد طلب الأمانة العامة لجهة تضمين المدعى الرسوم التي طلبتها.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا.

ورد طلب الأمانة العامة لجهة الحكم على المدعى بالرسوم حكما علنيا صدر بتاريخ

1986/8/7

سكرتير المحكمة

احمد بن همو

رئيس المحكمة

عباس موسى مصطفى

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الأولى

وكيل محكمة

المشكلة علنا برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن على

وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني

وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

سكرتير المحكمة

والسيد أحمد بن همو

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 83/19

المرفوعة من:

السيد/ قاسم مهدي الخطاط

**ضد**

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم

**الوقائع**

بتاريخ 1984/2/27 أقام السيد مهدي الخطاط بواسطة وكيله محمد عصفور المحامي بالقاهرة الدعوى رقم 15 لسنة 1984 ضد السيد المدير العام لللكسو طالبا الحكم له بإلزام المنظمة المدعى عليها بأن تصرف له المبالغ التالية:

1- إعادة احتساب مكافأة نهاية الخدمة على ضوء القواعد التي نص عليها النظامان القديم والجديد وذلك بأن تصرف له المنظمة الفرق الذي يستحقه بمعدل 1700 دولار شهريا عن 63 ثلاثة وستين شهرا.

2- الفوائد المستحقة اعتبارا من تاريخ 1983/7/1 حتى تاريخ الوفاء.

3- التعويض له عن الأضرار المادية والأدبية بمبلغ ( 10000 ) مائة ألف دولار مع إلزام الجهة المدعى عليها بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة أورد وكيل المدعى شرحا بأسباب طلبه خلاصتها أنه في 1983/6/20 صدر قرار المنظمة بانتهاء خدمة موكله اعتبارا من 1983/7/1 لبلوغه الستين من عمره وقامت إدارة الشؤون المالية والإدارية بالمنظمة بحساب مكافأة نهاية خدمته بمنحه راتب شهرين عن كل سنة من السنوات العشر الأولى لخدمته، بدلا من ثلاثة شهور واعتبار المرتب الأساسي الأخير قاعدة لاحتساب المكافأة عن مدة الخدمة كلها.

وفي 1983/7/27 قدم الطالب مذكرة إلى المدير العام للمنظمة يعترض فيها على هذا القرار مع مطالبته بتطبيق نص المادة 16 من نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة لموظفي المنظمة الذي أصبح نافذ المفعول اعتبارا من 1976/1/1 وقد استطلعت المنظمة رأي الإدارة العامة للشؤون القانونية بجامعة الدول العربية في هذا الشأن فتلقت من هذه الإدارة المذكرة رقم 3241 تاريخ 1983/8/32 بالرد الآتي:

أ- فيما يتعلق بالأحكام الواجبة التطبيق على المدة التي عمل خلالها المدعى في ظل النظام القديم، يطبق ذلك النظام أو النظام الجديد أيهما أفضل بالنسبة له تمثيا مع أحكام المادة 16 من نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة الخاص بموظفي المنظمة.

ب- لا تعتبر الخدمة التي تمت في ظل النظام القديم متى طبقت بشأنها أحكامه منفصلة من المدة اللاحقة عليها بل تعتبر الخدمة متصلة لأغراض تطبيق النظام الجديد على تلك الفترة اللاحقة.

يقصد بالمرتب لأغراض مكافأة نهاية الخدمة، المرتب الذي نصت عليه المادة 8 من نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة - الجديد- وهو المرتب الأساسي دون الضمائم. ثم أن الالكسو أخذت بجانب من أحكام القواعد السابقة ولم تأخذ بالجانب الآخر منها فيما هو خاص بخدمته السابقة على يوم 1976//1 الذي أصبح فيه النظام الجديد نافذا فقد قامت المنظمة باحتساب المكافأة على أساس ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة، لكنها لم تعتبر المرتب الأخير الذي يتقاضاه الموظف عند ترك الخدمة شاملا بالإضافة إلى المرتب الأساسي علاوة غلاء المعيشة وبدل التمثيل أي الراتب الإجمالي كما نص عليه النظام القديم وفي 1983/10/8 تظلم المدعى إلى المدير العام طالبا اعتبار راتبه الإجمالي عند ترك الخدمة أساسا لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة وذلك فيما بين تاريخ تعيينه الحاصل في 1954/7/1 وحتى 1975/12/31 تنفيذا لنص المادة 16 من نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة لموظفي المنظمة أما المدة اللاحقة على صدور هذا النظام والتي تبدأ من 1976/1/1 حتى 1983/6/30 فيكون الاعتماد فيها على الراتب الأساسي دون ضمائم تنفيذا لحكم المادة 8 من النظام الجديد.

وأخيرا أورد وكيل المدعى أن المنظمة لم ترد على نظام الطالب ويعد سكوتها بعد مرور ستين يوما بمثابة رفض للتظلم كذلك فإن الدعوى رفعت في ميعادها القانوني، إذ أن الطالب على علم بالقرار المطعون فيه يوم 1983/10/4 عندما تسلم شيكا ببعض استحقاقه من المكافأة فتظلم من القرار في 1983/10/8 فتقدم بهذه الدعوى بتاريخ 1984/2/27 أي ضمن المهلة القانونية.

ويؤكد وكيل المدعى أن نص المادة 16 من النظام الجديد النافذ اعتبار من 1976/1/1 صريح في وجوب تطبيق أحكامه أو القواعد السابقة أيهما أفضل للموظف وذلك بالنسبة لفترة الخدمة السابقة على تاريخ العمل به. وبما أن المنظمة احتسبت المكافأة على أساس الإجمالي أي الراتب الأساسي مضافا إليه بدل غلاء المعيشة وبدل التمثيل أي 1582 دولار كراتب أساسي و700 دولار مخصصات الغلاء فيكون مجموع الراتب الإجمالي 3552 دولار شهريا.

هذا وأن امتناع المنظمة عن صرف كامل مستحقات الطالب قد سبب له آلاما نفسية وارتباكا كبيرا من النواحي المادية والأدبية مما يجعله محقا بطلب التعويض عن الأضرار المادية والأدبية.

وقد شفع الطالب عريضة دعواه بالمستندات التالية:

صورة عن تظلمه المؤرخ في 1983/7/27

صورة عن مذكرة الإدارة العامة للشئون القانونية بجامعة الدول العربية رقم 3241 تاريخ  
1983/8/23

صورة عن تظلم ثان للمدعى في 1983/10/8

رد المنظمة المدعى عليها:

وبتاريخ 1984/3/26 تقدمت الالكسو بمذكرة في دفاعها انتهت فيها إلى طلب الحكم بعدم  
أحقية الطالب لفروق المكافأة التي يطلب صرفها لفائدته كما أنكرت حصول أي ضرر له بشأن  
هذه المكافأة يستوجب التعويض عنه وبررت دفاعها بما خلاصته:

أن الالكسو استرشدت برأي الإدارة القانونية بالأمانة العامة فيما يتعلق بحكم المادة 16 من  
نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة على حالة المدعى، وتم الاستفسار أيضا عن المرتب الذي  
تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة هل هو المرتب الأساسي الأخير الذي كان يتقاضاه في  
1983/6/30 أم تحسب بمرتبتين أحدهما للفترة المنهية في 1975/12/31 والأخيرة للفترة  
اللاحقة بتاريخ 1976//1 على أساس النظام الجديد وقد جاءت فتوى الإدارة القانونية موضحة  
كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة، وعليه فقد طبقت الالكسو أحكام النظام القديم واعتبرت خدمة  
المدعى متصلة في ظل النظامين القديم والجديد وتم حساب مكافأته على أساس مرتب ثلاثة  
شهور عن كل سنة خدمة وفق الراتب الشهري الأخير.

وتقول الالكسو ردا على ما ورد في عريضة الدعوى أن ما جاء بها فيها اختلاف مع رد  
الأمانة العامة للشئون القانونية حيث تضمنت مذكرة هذه الإدارة تعريف المرتب بما يأتي:

أ- يقصد بالمرتب لأغراض مكافأة نهاية الخدمة - الراتب الشهري الأخير الذي يستحقه  
الموظف وقت انتهاء الخدمة، ولا يدخل ضمن الراتب العناصر التالية وفقا لما ورد في المادة 8  
من صندوق مكافأة نهاية الخدمة لأن التقاضي عن جملة العناصر (وقت انتهاء الخدمة) يغير من  
مضمون ومعنى النص القانوني.

2- تمشيا مع أحكام المادة 16 من نظام المكافأة الجديد، يراد بتطبيق أفضل للنظامين على  
الموظف أيهما أفضل له وليس القصد منه انطباق محاسن كل نظام منهما في وقت واحد لكل من  
فترة الخدمة السابقة واللاحقة.

3- لقد طبقت المنظمة أحكام النظام القديم الخاصة باحتساب مرتب ثلاثة أشهر من كل سنة  
مع أخذها بفتوى الإدارة العامة للشئون القانونية بالجامعة فيما ورد في فقرتها (ب) بأن اعتبرت  
المدة التي تمت في ظل النظام القديم وطبقت عليه أحكامه متصلة بالمدة اللاحقة لأغراض  
تطبيق النظام الجديد على الفترة الأخيرة، وهذا الاتصال في فترة الخدمة يحقق الاستفادة من

تطبيق النظام القديم باحتساب مرتب 3 أشهر لأنه لو اعتبرت منفصلة عن المدة السابقة لكان الحساب عنها بمرتب شهرين عن كل سنة وأكدت الالكسو عدم صحة الأخذ بمدلول – المرتب الأخير عند ترك الخدمة على أنه يشمل المرتب في ظل النظام القديم الذي يشمل الضمانم ليطبق هذا على الفترة الأولى من خدمة المدعى لن ذلك يؤول إلى الأخذ بمرتبين اثنين في حساب مكافأة نهاية الخدمة.

وأضافت المنظمة المدعى عليها ان المطالبة بالفوائد لا يستقيم قانونا وتمسكت بالمادة 12/ب من نظام صندوق مكافأة نهاية الخدمة المتضمنة النص التالي: "في حالة المنازعة في تقدير قيمة المكافأة يصرف لموظف أو للمستحقين بحسب الأحوال القدر غير المتنازع عليه من المكافأة وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب بعد انتهاء الخدمة".

وطلبت المنظمة ختاماً الحكم برفض المطالبة برمتها.

وتواصلت المناقشة بين الطرفين وتمسك كل منهما بأقواله مدلياً بالأسباب التي تؤيد مطالبه. وقد وضع مفوض المحكمة تقريره المؤرخ في 1985/6/5 المضموم إلى الملف ونظرت الدعوى بتاريخ 1986/7/24 وقدم وكيل الادعاء مذكرة بمثابة مرافعة كتابية ضمت إلى الملف وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة يوم 1986/7/30.

## المحكمة

في الشكل:

حيث أن المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة تنص على ما يلي:

- 1- فيما عدا قرارات مجلس التأديب لا تقبل الدعوى ما لم يكن مقدمها قد تظلم كتابة عن موضوعها إلى الأمين العام ورفض تظلمه ولا يقبل التظلم للأمين العام بعد انقضاء ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن بالواقعة محل النزاع، وإذا انقضت ستون يوماً من تاريخ تقديم التظلم إلى الأمين العام دون رد عليه فإن ذلك يعتبر بمثابة رفض للتظلم.
- 2- ولا تقبل الدعوى ما لم ترفع خلال تسعين يوماً من تاريخ علم الشاكي برفض تظلمه ومن تاريخ علمه باعتماد قرار مجلس التأديب.

وبما أن المادة 7 فقرة 1 من التظلم الداخلي تنص على ما يلي:

- 1 - يقدم التظلم كتابة إلى الأمانة العامة للجامعة خلال ستين يوماً من تاريخ علم المتظلم بالقرار أو الواقعة مثار التظلم.

وبما أن المادة 9 من ذات النظام الداخلي تنص على ما يأتي:

"ميعاد رفع الدعوى إلى المحكمة فيما يتعلق بطلب إلغاء قرار مجلس التأديب تسعون يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن به وفيما يتعلق بالقرارات الأخرى وبالقرارات والوقائع التي تنشأ

عنها طلبات الاستحقاق (التسوية) والتعويض تسعون يوماً من تاريخ علم المدعى برفض تظلمه صراحة أو ضمناً"

وبما أن المادة 55 مكرر من هذا النظام الداخلي تنص على ما يأتي:

"ينطبق على الهيئات والمنظمات المنبثقة عن جامعة الدول العربية ما ينطبق على الأمانة العامة وذلك في جميع المسائل الواردة في هذا النظام وبشرط أن تكون قد التزمت بأحكام المادة 17 في النظام الأساسي"

وبما أنه يقتضي معرفة ما إذا كان المدعى قد التزم بشروط إقامة الدعوى توصلًا لمعرفة ما إذا كانت الدعوى مقبولة شكلاً أم لا مع العلم بأن هذه الشروط هي من النظام العام ويقتضي التحقيق منها سواء أثبتت في عرائض ومذكرات المتداعين أم لا.

وبما أنه من الثابت أن أمر قيمة مكافأة نهاية الخدمة وقدرها (142604) دولارات قد صدر عن مدير عام المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم إلى مدير بنك أبو ظبي بتاريخ 1983/6/30 لفائدة المدعى السيد/ قاسم الخطاط لبلوغه السن القانونية وبما أن فترة الستين يوماً المنصوص عليها في المادة 1/9 من النظام الأساسي قد انقضت اعتباراً من تاريخ تقديم التظلم في 1983/7/27 دون رد من الجهة المدعى عليها فإن ذلك يعتبر بمثابة رفض للتظلم وعليه تبدأ مهلة التسعين يوماً اعتباراً من تاريخ 1983/9/25 لإقامة الدعوى وتنتهي بتاريخ 1983/2/24.

وبما أنه لا تأثير على هذه المهلة إذا كانت المنظمة المدعى عليها قد استشارت الإدارة القانونية لدى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية في كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة لأن استطلاع الرأي هو أمر خاص بالمنظمة وعمل إداري مستقل عن علاقة هذه المنظمة بالمدعى وبما أن المدعى قد تسلم بتاريخ 1983/10/4 شيكا كما يقول، ولم تنكر ذلك الجهة المدعى عليها، تبلغ قيمته ما يعادل راتب المدعى لمدة عشرة أشهر أي ( 18520) دولاراً على أساس الراتب الأساسي وهو تكملة لما دفعته له المنظمة بمعدل راتب شهرين من كل سنة من سنوات الخدمة العشر الأولى حتى يكون مقدار المكافأة ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة كلها.

وبما أن المدعى قدم تظلماً ثانياً بتاريخ 1983/10/8 إلى مدير عام المنظمة المدعى عليها على أثر تسلمه هذا الشيك مشيراً إلى أن المنظمة نفذت الجزء الخاص بحساب المكافأة على أساس راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات الخدمة كلها، لكنها لم تنفذ الجانب الآخر الذي ينص على احتساب المكافأة على أساس الراتب الأخير عند ترك الخدمة مع الضمان أي غلاء المعيشة وبدل التمثيل.

وبما أن المدعى يعتبر أن تسلمه للشيك في 1983/10/4 هو بمثابة إبلاغه القرار الجديد الصادر عن المنظمة والذي يستجيب جزئياً إلى مطالبه فلجأ إلى التظلم الثاني ليحصل على كافة مطالبه.

وبما أنه يقتضي معرفة ما إذا كان استلام المدعى للشيك هو بمثابة قرار جديد صادر عن المنظمة أو واقعة جديدة تعطي الحق للمدعى بتظلم جديد قبل إقامة الدعوى أم لا وبما أنه من أجل ذلك يقتضي معرفة جوهر ومعنى تسليم الشيك إلى المدعى وبما أن الشيك هو بمثابة استجابة إلى بعض ما طالب به المدعى في تظلمه الأول والإصرار على الرفض الضمني لباقي المطالب الذي تثبت بتاريخ انتهاء مهلة الستين يوماً أي بتاريخ 1983/4/25 بعد التظلم الأول المقدم بتاريخ 1983/7/27 وبقي دون طيلة مدة الستين يوماً وبما أن الإصرار على الرفض الضمني لا يعتبر قرارات جديدة أو واقعة جديدة يمكن التظلم منه مجدداً وإلا أصبح بإمكان أي شخص أن يلجأ إلى مد مهل التظلم وإقامة الدعوى بصورة مختلفة لإرادة المشرع وللنظام العام والغاية التي من أجلها تحددت هذه المهل في كل مرة يحصل فيها إصرار الإدارة على قرارها السابق.

وبما أنه لا يمكن الرد على ذلك بأن إعطاء الشيك هو بمثابة قرار جديد أو واقعة جديدة، بل أن تسليم الشيك إلى المدعى هو بمثابة تنازل جزئي عن موقف رافض أساساً وليس من شأنه أن يحي الحق بتظلم جديد إذ لو اعتبرنا أن هذا التنازل الجزئي أو الاستجابة الجزئية لبعض المطالب بمثابة قرار جديد أو واقعة جديدة فإن ذلك يؤدي إلى امتناع أية إدارة عن التراجع عن موقفها في بعض ما رأته محققاً بالنسبة للتظلم خوفاً من أن تحيي حق التظلم مجدداً إلى الطالب.

وبما أنه لا شيء يمنع الطالب من إقامة الدعوى بعد ثبوت الرفض الضمني لكافة مطالبه أو بعضها وذلك للحكم له بما يعتقد أنه حق له، فإذا استجابت الإدارة المختصة أثناء إقامة الدعوى إلى جزء من مطالبه فله الحق بأن يتابع الدعوى فيما خص الباقي من المطالب وأن القول بغير ذلك سيكون من شأنه مخالفة أحد أهداف المشرع في وضع المهل وتحديدها وهو وضع حد للمنازعات التي قد تنشأ بين الإدارة وموظفيها بالإضافة إلى هدف المشرع في منع أي موظف إقامة الدعوى على إدارته إن لم يكن معتقداً بجديته ومؤكداً من مطالبه المحققة فمن يعتقد بأحقية مطالبه وجديتها فإنه سيسارع إلى إقامة الدعوى ضمن مهلة معقولة منحها له المشرع ومن يتأخر في إقامتها فإن ذلك يشكل قرينة على عدم قناعته بالمطالب التي يزعمها.

وبما أنه بالإضافة إلى ذلك، لو أن الطالب تبلغ قرار الرفض الجزئي أو استلم الشيك قبل انقضاء الستين يوماً أي قبل 1983/9/25 فإنه حتماً سيقوم الدعوى إذا كان مقتنعاً بجديته وأحقية مطالبه المرفوضة وإن تظلم مجدداً بالنسبة للمطالب المرفوضة فإن تظلمه هذا لن يكون له أي أثر في مد مهلة المدعاة.

وبما أنه فضلا عن ذلك فإن النصوص التي ترعى أحكام مهل التظلم وإقامة الدعاوى هي نوع من القانون الخاص الذي لا يجوز التوسع بتفسيره ويقتضي تفسيره ضيقا خاصة وأنه يتعلق بالنظام العام وعلى المحكمة أن تطبق هذه النصوص تلقائيا.

وبما أنه وفقا لذلك، يكون التظلم الثاني غير ذي مفعول على مهلة المدعاة وبالتالي فإن مهلة المدعاة تنتهي في قضية الطالب بتاريخ 1983/12/24.

وبما أن المدعى أقام دعواه بتاريخ 1984/2/27 أي بعد انقضاء مهلة التسعين يوما القانونية، فيقتضي إذن رد الدعوى شكلا، وبما أنه لم يعد من داع للبحث في موضوع الدعوى.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة برد الدعوى شكلا .

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم اليوم الموافق 1986/7/30

رئيس المحكمة  
محمد رضان بن علي

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية  
المحكمة الإدارية

الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى المرفوعة من:

السيد/ المنصف الدجبي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية

الوقائع

في 1984/2/28 أودع المدعى سكرتارية المحكمة عريضة هذه الدعوى طاعنا في القرار رقم 83/1584 الصادر عن الأمين العام لجامعة الدول العربية القاضي بإنهاء خدمته من الأمانة العامة مسبقا وبصفة مستعجلة بوقف تنفيذه القرار رقم 1198 الصادر في 1983/8/17 المتعلق بإجراء الاختبار وبتطبيقه على الموظفين المثبتين خلافا لأحكام المادة 7(ب) من النظام الأساسي للموظفين الجديد واعتبار المدعى موظفا دائما عملا أحكام المادة 2 من النظام الأساسي القديم للموظفين وأخيرا إلزام الأمانة العامة بان تقدم له عشرة آلاف دولار كتعويض أدبي للإساءة إلى سمعته بالإعلان عن سقوطه في الاختبار وفشله في عمله الوظيفي وألف دولار بعنوان الرسوم ونفقات التقاضي وأتعاب المحاماة.

وجاء في مذكرة الطعن أن الأمين العام لجامعة الدول العربية كان أصدر قرارا في 1982/5/12 رقم 507 يقضي بتعيين المدعى للعمل في الأمانة العامة لمدة سنة ثم مد له خدمته بدون انقطاع إلى نهاية 1983/9/20 بموجب القرار رقم 83/170 وبتاريخ 1983/8/16 تبلغ القرار رقم 1171 القاضي بتسكينه في درجة إداري رابع وأخيرا تبلغ القرار رقم 83/1584 القاضي بإنهاء خدمته بداية من 1983/9/21 ورغم رفع تظلمه في 1983/9/22 لم تستجب الأمانة العامة إلى دعواه وبناء عليه فإنه يطلب إلغاء القرار المطعون فيه للأسباب التالية:

انه باشر عمله في الأمانة العامة بمقتضى قرار تعيين محدد المدة تنتهي في 1982/5/12 في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين وقد تمادى في عمله بدون انقطاع بموجب قرارات تمديد تتجدد من سنة إلى أخرى وآخر مد منح إياه لغاية 1983/9/20 وهنا يتساءل صاحب عريضة الدعوى عن السبب الذي مددت بمقتضاه عقود التوظيف جميعها إلى هذا التاريخ بالذات ثم

يضيف أن النظام الجديد للموظفين أصبح ساري المفعول بداية من 1982/9/23 وبهذا الاعتبار تكون المدة الزمنية الفاصلة بين تاريخ تطبيق النظام الجديد الذي يبتدئ العمل في 1982/9/23 وتاريخ تمديد عقود العمل إلى 1983/9/20 هي سنة إلا ثلاثة أيام.

وبما أن الفقرة ب من المادة 7 من النظام الجديد تنص على أن الموظف يعتبر مؤقتا ولا يكتسب صفة التثبيت إلى بعد قضاء فترة اختبار أقصاها سنة فتعمدت الأمانة العامة استنادا منها إلى ما أطلقته لنفسها من حق تفسير النص بما يتماشى ومصالحها أن تقوم بعملية انتقاء وتصفية للتخلص من بعض الموظفين بان أعطت لكلمة اختبار الواردة في النص الجديد بعدا غير وارد فيه ولا يتحمل تأويله بان يكون المقصود بالاختبار هو الاختبار التحريري والشفوي وهو ما لم يقصده صريح النص أصلا ويتعارض مع ما اكتسبه المدعى من حقوق ثابتة طبقا لنص المادة 2 من اللائحة التنفيذية للنظام القديم وتماشيا مع ما أقرته المادة 12 لنظام الموظفين في منظمة المم المتحدة القاضية صراحة بوجوب احترام الحقوق المكتسبة للموظفين أيا كانت التعديلات التي تطرأ عليه وتفريعا على ذلك فان قرار الأمانة العامة رقم 1198 المعلن عن إجراء الاختبار التحريري والشفوي للموظفين السابقين عن إصداره استنادا إلى المادة 7/ب يتعلق باختبار كفاءة الموظف خلال فترة أقصاها سنة بداية من تاريخ مباشرته العمل حتى إذا ما تبين عدم صلاحيته أنهى عمله المؤقت خوفا من أن يصبح موظفا دائما ولا حاجة بعد ذلك في إصدار قرار في تثبيته وقد أيدت الإدارة القانونية للأمانة العامة هذا التمشي كما استقر عليه عمل المحاكم الإدارية كذلك فلو كان في نية المشرع أن يعطي لكلمة الاختبار مفهوم الامتحان التحريري والشفوي لذكر ذلك بدون موارد وبما أن قرار إنهاء الخدمة كان مؤسسا على ذلك القرار فانه يكون باطلا لانبنائه على عمل باطل هذا وان الإدارة لا تملك صلاحية إنهاء خدمة الموظف القديم لسقوطه في امتحان غير واجب عليه إجراؤه لن أسباب إنهاء الخدمة جاءت محددة عدا المادة 58 والفشل في الاختبار لم يكن من أسبابها من أجل ذلك يكون القرار المطعون فيه مستهدفا للإلغاء. كما أن الإدارة لم تكن تقصد من عملية الاختبار انتخاب الأصح والأكفأ من الموظفين حيث أنها أعادت إلى الخدمة بعض من لم يحالفه الحظ في النجاح وإعادتهم إلى مواقعهم للعمل كخبراء مخالفة بذلك نص المادة 16 من النظام لذي يتطلب من الخبير توفر الخبرة والمهارة في العمل الذي عين فيه. ثم يضيف أن علاقته بالأمانة العامة لم تؤسس على نظام تعاقدية وأن ما اتخذته الأمين العام في هذا الشأن مخالف للنظام الأساسي للموظفين مما يجعله معرضا للإبطال وتاليا فعلي فرض مجازاة الأمانة العامة في مبدأ مشروعية الاختبار المجري على الموظفين القدامى فإن إجراءاته كانت غير قانونية لمخالفتها المادة 10 من النظام والمواد 17 و19 و20 و24 و25 و26 من اللائحة التنفيذية للنظام الجديد والقرار رقم 819 المؤرخ في 1983/7/15 إذ أن لجان الاختبار لم تشكل كلها من موظفي الجامعة ولا من الفئة الثانية منهم وأن الموضوعات التي قدمت للمرشحين حادت عن خطها المرسوم في البرامج من ذلك أن الاختبارات الكتابية كان من الواجب أن تعلن مسبقا عن

خطوطها العامة وأن تكون صيغة أحد مواضيعها عامة أيضا ولها مساس بنشاط جامعة الدول العربية والثاني متصلا باختصاص العمل الوظيفي (يراجع في ذلك المادة 3 من القرار رقم 819) وجماع القول فإن الاختبارات الشفوية كان في الحسبان أن تجرى على الطريقة التي سنتها المادة 4 من القرار 819 الأنف الذكر وبما أنها خالفت ما ورد فيها مسطرا فإن جميع الإجراءات المتوخاة في الاختبار كانت باطلة ويترتب علي ذلك أن ما انبني عليه باطل أيضا. وأجابت الأمانة العامة في مذكرة جوابية ردا على مزاعم المدعى بتمسكها بطلب الحكم برفض الدعوى وتحميل المدعى مبلغ 500 دولار عملا بأحكام المادة 44 من النظام الداخلي للمحكمة محتجة بأن القرار رقم 83/1198 الصادرة في 1983/8/17 لم يرفع بشأنه تظلم إلى الأمين العام وقد فات أجل الطعن فيه وأصبح موضوعه غير قابل للجدل الآن.

وحول المطاعن الموضوعية الأخرى المتعلقة بالقرار رقم 83/1584 القاضي بإنهاء الخدمة ردت الأمانة العامة بأن المدعى لا يتمتع بصفة الموظف الدائم لكونه انتدب بصفة مؤقتة وظل على لك الحالة إلى تاريخ إنهاء خدمته وفقا لأحكام الفقرة ج من المادة 4 من النظام الأساسي القديم للموظفين التي أقامت الفرق بين حالة الدائم والمؤقت وعلى كل فهمها تجدد التعيين المؤقت ومد فيه فإنه لا يمكن أن يغير من صفة الموظف بأن يحولها من المؤقت إلى الدائم وذلك إعمالا للمادة 2 من اللائحة التنفيذية التي أوجبت أن ينص في القرار على تجديد مدة الخدمة أن كان محدد الأجل وأي كانت الأسباب فإن تمسك المدعى بديمومة وظيفته مخالف لنظام التوظيف وما تحدد في قرارات التعيين وحول ما استند إليه المدعى في مذكر الأمين العام المساعد للشئون القانونية وتفسيره للمادة 7 من نظام الموظفين الجديد في ما يخص الموظف المؤقت الذي يتسمر في العمل أكثر من سنة بعد صدور النظام الجديد للموظفين ليعتبر مثبتا قانونا ولو لم يصدر قرار في ذلك فهذا الحكم لا يتوفر بالنسبة للمدعى لانه لم يقض سنة في ظل لنظام الجديد للموظفين ولذا فإن التمسك بهذا الدفع لا يكون لصالحه ومن المتجه رفضه.

ومن حيث خرق مبدأ عدم رجعية القانون فإن مقتضيات تطبيق قاعدة الأثر المباشر للقانون الجديد أن تسري أحكامه على الوقائع التي تمت في ظله وعلى الآثار السابقة عنه ولم تنقض بعد.

وإعمالا لما تقدم فإن المدعى والحالة أنه عين موظفا مؤقتا في رعاية النظام الجديد الذي يخضع المؤقتين إلى الاختبار المقرر وفقا للمادة 7/ب فكان ولا بد إذن من احتساب السنة من تاريخ صدور النظام الجديد في 1982/9/23 ولا عبرة حينئذ بالمدة السابقة اقتضاء بأن النظام الجديد ينفذ بأثر رجعي مباشر وليس في ذلك من حرج طالما أنه لم ينل من حقوق المدعى ولم يعمل على إهدارها أو الادعاء بسريان النظام الجديد بأثر رجعي عليها.

ومن حيث قانونية الاختبار فقد أخضعت المادة 7/ب من نظام التوظيف الجديد جميع المؤقتين إلى فترة اختبار أقصاها سنة لكنها لم تنص على ترتيبات وتركت الأمر إلى الأمين

العام يتولاه كيفما تقضيه المصلحة وذلك ليتمكن من وضع الترتيبات والتنظيمات التي تبدو له ملائمة واعتمادا على أن هذا المرترك إليه وشارك المرشحون على أساسه دون إبداء أي تحفظ أو احتراز ما وانقضى الأجل المحدد للطعن فيه فالجدول إذا في شأنه أضحى غير ذي موضوع لتحصن القرار من الطعن.

وفي الجلسة المنعقدة بتاريخ 1986/7/18 حضر الطرفان وصمم كل منهما على طلباته وأبدى السيد مفوض المحكمة رأيه بما لا يخرج عما ورد في تقريره وحجزت الدعوى للحكم فيها بجلسة 1986/8/7.

## المحكمة

في الشكل:

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة:

وحيث إن المادة 1/9 من النظام الأساسي لمحكمة تنص على ما يلي:

(فيما عدا قرارات مجلس التأديب لا تقبل الدعوى ما لم يكن مقمها قد تظلم كتابة إلى الأمين العام ورفض تظلمه، ولا يقبل التظلم إلى الأمين العام بعد انقضاء ستين يوما من تاريخ علم صاحب الشأن بالواقعة محل النزاع، وإذا انقضت ستون يوما من تاريخ تقديم التظلم إلى الأمين العام دون رد عليه، فإن ذلك يعتبر بمثابة رفض للتظلم)

وينص البند 2 من المادة 9 ذاتها على ما يلي:

(ولا تقبل الدعوى ما لم ترفع خلال تسعين يوما من تاريخ علم الشاكي برفض تظلمه أو من تاريخ علمه باعتماد قرار مجلس الأديب)

وحيث أن المادة 9 من النظام الداخلي للمحكمة تنص على ما يلي:

(ميعاد رفع الدعوى إلى المحكمة فيما يتعلق بطلب إلغاء قرار مجلس التأديب تسعون يوما من تاريخ علم صاحب الشأن به وفيما يتعلق بالقرارات الأخرى وبالقرارات والوقائع التي تنشأ عنها طلبات الاستحقاق "التسوية" والتعويض تسعون يوما من تاريخ علم المدعى برفض تظلمه صراحة أو ضمنا..)

وحيث أن المدعى رفع تظلمه إلى الأمين بتاريخ 1983/9/22 ولم يحصل على الرد خلال مهلة ستين يوما مما يعتبر صمت الأمين العام والحالة هذه بمثابة رفض للتظلم إذ إن مهلة الستين يوما قد انتهت بتاريخ 1983/11/21.

وحيث أن مهلة التسعين يوما لرفع الدعوى تبدأ إذن في 1983/11/22 وتنتهي بتاريخ 1984/2/20 وحيث أن تاريخ رفع الدعوى كما هو ثابت في الملف قد حصل بتاريخ

1984/2/18 وان كانت عريضة الدعوى مؤرخة في 1984/2/20 إلا أنها لم تقدم ولم تسجل في قلم كتاب المحكمة إلا بتاريخ 1984/2/28 أي بعد فوات ميعاد تقديم الدعوى. وحيث أن ميعاد رفع الدعوى هو من النظام العام. وحيث أنه والحالة ما ذكر تكون هذه الدعوى غير مستوفية الشروط الشكلية لرفعها ويقتضي ردها . وحيث أن لم يعد من الضروري للبحث في أساس الدعوى.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة برد الدعوى شكلا .  
صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدرة بجلسة يوم اليوم الموافق 1986/8/7

رئيس المحكمة  
محمد رضا بن علي

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية  
المحكمة الإدارية

الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى رقم 83/24

المرفوعة من:

السيد/ الهادي الغزي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية

الوقائع

حاصل وقائع الدعوى كما وردت في عريضة افتتاحها المودعة أمانة المحكمة بتاريخ  
1984/3/30 من طرف الأستاذ سمير العنابي محامي المدعى ضد الأمين العام لجامعة الدول  
العربية أن موكله بوصفه متصرف رئيسي في وزارة الشؤون الاجتماعية بالجمهورية التونسية  
مختصا في مجال هجرة اليد العاملة وله خبرة واسعة فيه ورئيس مصلحة الهجرة من سنة  
1981 ومتحصلا على شهادات عليا في هذا الاختصاص فضلا عن مؤلفاته العديدة في هذا  
المجال طلبت الأمانة العامة من الحكومة التونسية استعارته للاستعانة بخبرته في الإدارة العامة  
للشؤون الاقتصادية .

وبموجب قرار 81/193 بتاريخ 1981/6/9 تم تعيينه على سبيل الإعارة لمدة عامين بعد  
استجابة الحكومة التونسية للرجوة.

وفي 1982/6/16 تقدمت الأمانة العامة بمذكرة إلى وزارة الشؤون الخارجية بتونس بطلب  
مد إعارة المدعى لسنة لأخرى قابلة للتجديد وفي 1983/8/17 أصدر الأمين العام قرارات برقم  
83/1396 يقضي بتسوية وضعية المدعى بتسكينه في درجة أخصائي أول إلا أنه في  
1983/8/23 أشعر بضرورة اجتياز الاختبار المعين ليوم 1983/9/1 ويقول المدعى أنه  
بالرغم من انهماكه في ذلك الظرف بإعداد أعمال المجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي الذي  
انعقد في تونس فيما بين 1983/9/5 و1983/9/8 قد قام بالتظلم من هذا القرار في  
1983/11/3 ولما لم يتلق أي رد عليه بعد انقضاء مهلة الستين يوما وكان صمت الأمين العام  
بمثابة رفض ضمني للتظلم فإنه تقدم برفع هذه الشكوى شارحا أسبابها على النحو التالي:

أن قرار المخدوش فيه نال من مصالحه وحقوقه المكتسبة فعلا عن انتهاكه الصيغ الشكلية فبالعودة إلى نص القرار يستبين أنه خال من صيغة الرقابة الداخلية التي تفرضها أنظمة الجامعة إذ أقرت المادة 9 من النظام الأساسي للأمانة العامة أن وحدة الرقابة الداخلية تقوم بإجراء الرقابة المسبقة واللاحقة لمختلف القرارات والإجراءات ذات الصيغة الإدارية والمالية واقتضى قرار الأمين العام رقم 816 بتاريخ 15/7/1983 بالمادة 14-9 المبينة لمهام وحدة الرقابة الداخلية أن هذه الأخيرة تقوم بالرقابة المسبقة على مشاريع القرارات الإدارية والمالية قبل صدورها كما ورد بقرار الأمين العام رقم 964 بتاريخ 8/8/1983 المادة (2-2-1) تحديدا لمهام الرقابة الإدارية أنه يتولى إجراء الرقابة المسبقة على جميع مشاريع القرارات الإدارية وفي هذا التأكيد على ضرورة إجراء الرقابة المسبقة قيام الدليل على أنها إجراء شكلي جوهري غني عنه بالنسبة للقرارات الإدارية الصادرة عن مختلف الجهات الإدارية بالجامعة والإخلال به يعرض القرارات إلى الإلغاء ومنها القرار المطعون فيه الآن.

كما تناول المدعى نقاش طبيعة علاقته بالأمانة العامة مبينا أن تلك العلاقة لا تخلو من أحد الافتراضات التالية:

أما أن تكون تعاقدية أو علاقة إعارية أو إلحاق أو علاقة انتداب مؤقت أم دائم وأيما كانت طبيعة هذه العلاقة فإن القرار المطعون فيه قد انبنى على خلاف النتائج القانونية المترتبة عنها وبيان ذلك هو:

أ- إذا كانت العلاقة تعاقدية فلا سبيل لن يقوم الأمين العام بإنهائها قبل أو أنها هذا لم يثبت إخلال جانب المدعى بالتزاماته أو ارتكابه خطأ فاحشا أو صدور ما من شأنه أن يؤخذ عليه تأديبيا وهو ما لم يصدر عنه أساسا.

ب- أما إذا كانت علاقته مبنية على سبيل الإعارة فليس في وسع الأمانة إنهاءها إلا في أجلها ما لم يحصل من قبل المدعى إخلال في القيام بواجبه أو اتفاق الحكومة المعيرة والموظف المعار والجامعة على الإنهاء الأمر الذي لم يتحقق في صورة الحال.

ج- وإذا كانت علاقة المدعى بالأمانة العامة مؤقتة فلا يجوز تنهيتها مبدئيا إلا في نهاية المدة المحددة بقرار التعيين وحتى في تلك الحالة فإن التنهية لا تصدر بصفة آلية خاصة إذا صدر عن الأمانة العامة ما يبقى الموظف يأمل في التعيين المستمر وإذ ذاك تكون ملزمة بإبدال التعيين المؤقت إلى تعيين مستمر وهو ما يسمى بنظرية الأمل الشرعي في الانتداب المستمر التي أقرتها المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة في العديد من قراراتها مثل القرار رقم 142 المضاف صورة منه إلى عريضة الدعوى ذلك ما حصل في قضية الحال حيث أنه على فرض اعتبار تعيينه من مؤقت إلى دائم مع العلم بأن التعيين المؤقت لا يمكن أن يتعدى سنة ما إذا تجاوزها واستمر فيها فإن انتدابه هذا يحمل على أنه دائم.

د- أما إذا كانت علاقته بالجامعة على سبيل الدوام فليس في استطاعة هذه الأخيرة وضع حد لها إلا لحد الأسباب الواردة بالمادة 58 من النظام الأساسي للتوظيف والمادة 99 من اللائحة التنفيذية وهو ما لم يتوافر أحد منها في جانب المدعى.

وفي ضوء ما سبق بيانه فإن قرار إنهاء خدمة المدعى لا يكون شرعياً وان الاحتجاج بالمادة 7/ب من النظام الأساسي للموظفين توصلنا إلى اكسائه القرار الشرعية يعد محاولة بائسة.

3 - أحكام المادة 7 من نظام التوظيف ومدى أثرها الرجعي: مما تجدر ملاحظته في هذا المجال أن النظام الأساسي الجديد للموظفين الصادر في 1982/9/23 الذي بالنظر إلى حالة المدعى الوظيفية يتضح أن صدوره تجاوز سنة على تعيينه في الجامعة زيادة على نظام الموظفين السابق الإشارة إليه لا يتضمن ولو بالتلميح ما يفيد رجعيته مع العلم قطعاً بأن المبدأ القانوني العام لا يسمح بذلك عملاً بمبدأ احترام الحقوق المكتسبة محافظة على المراكز الإدارية.

بيد أن فقه القضاء وشراح القانون الإداري درجوا على إقرار مبدأ الانطباق الفوري للقوانين المتعلقة بالوظيفة على ذوي الشأن الموجودين في الخدمة عند صدورهم وتم انتدابهم قبل صدور تلك القوانين أي وهم يعملون في ظل قانون قديم ففي تلك الحالة ليس من حق الموظف أن يتمسك بانسحاب القانون القديم عليه بحجة أنه عندما تم تعيينه كان هذا النظام هو السائد والمنطبق عليه دون سواه على أن مبدأ انطباق القانون الجديد على الموظفين المعينين في ظل القانون القديم لا يكفي له الأمر نسبي من حيث آثاره الرجعية من ذلك أن الحقوق المكتسبة فعلاً كالتعيين مثلاً لا يمكن أن يمسخها هذا القانون الجديد بالتغيير الذي تسري أحكامه إلا مستقبلاً على الموظف ولو كانت مخالفة للأحكام التي وقع في طلبها التعيين ثم يستطرد في القول فيقول أنه يعتبر موظفاً دائماً أو أنه اكتسب هذا الحق بصفة شرعية في ظل القانون القديم للتوظيف لذلك فلا يدخل تحت طائلة القانون الجديد في ما يتعلق خاصة بطبيعة تعيينه ووضعه الإداري حيث أن النظام الجديد لا تسري أحكامه إلا على حديثي الانتداب أو على الذين لم تمض سنة على تعيينهم وينتج عن ذلك أن أحكام المادة 7/ب في نظام الموظفين الجديد لا يسري عليه وبالأحرى لا يطالب باجتياز الاختبار ولا يمكن تبعاً لذلك إنهاء خدمته على أساس نتيجة الاختبار للمبدأ أن ما بني على الفاسد فاسد.

وعلى أبعد احتمال أن التظلم الجديد للموظفين يسري عليه فإن الحكم الوارد في الفقرة ب من المادة 7 المحدد لفترة الاختبار بسنة تعفيه منه باعتبار ان تعيينه في الخدمة تجاوز السنتين ذلك ما أقرته ودرجت عليه المحاكم الإدارية فقهاً وقضاءً وبذلك فإن القرار المطعون فقد كل مقوماته الشرعية لانبائه على نتيجة اختبار غير شرعي.

يقول المدعى على لسان محاميه أن الاختبارات التي أجريت لم تراعى فيها المبادئ القانونية العامة والنصوص التي نظمت الاختبارات أعدت في أيام وجيزة قبل موعدها من دون أن تعرض على الرقابة المسبقة وهو إجراء شكلي جوهري لا يمكن الاستغناء عنه كما أنه لم يعلن عن الاختبار في متسع من الوقت وعن برنامج له لكي يتمكن المشاركون من الإعداد إليه في ظروف ملائمة ويلاحظ أن بعض هذه النصوص صدرت بعد إجراء الاختبار الذي وقع التستر على إخلاله وعيوبه إبهاما بأن النص من ملحقات نص سابق كالقرار رقم 1480 ملحق الذي لم يعرض على المراقبة السابقة إلا يوم 1983/9/1 أي يوم إجراء الاختبار بالذات وما ترتب عليه من نتائج مضيئة أنه وقع تسكينه في درجة أخصائي أول بقرار رقم 1396 - 83 في 1983/8/17 تسوية لوضعه الإداري وأنه كان ينبغي إرجاعه إلى درجته في حالة عدم تثبيته. وختاماً فإن طريقة تنهية خدمته وما أكبتها من حملة تشهيرية قد أساءت إلى سمعته وألحقت به ضرراً فادحاً موجباً للتعريض طالبا البت في الدعوى بوجه السرعة لما للنزاع من أهمية وخطورة انعكاسه على وضعيته المادية والأدبية.

وطلب في الأصل:

- 1- إلغاء القرار المطعون فيه رقم 83/1560 الصادر من الأمين العام لجامعة الدول العربية بانتهاء خدمته والإذن بإرجاعه للعمل بصفته موظفاً قاراً وصرف جميع مستحقاته وتمتعيه بجميع حقوقه كما لو كان مباشراً للخدمة.
- 2- إلزام الأمانة العامة بأن تؤدي له خمسين ألف دولار تعويضاً عن الضرر الأدبي.
- 3- وفي صورة إصرار الأمين العام على تنهية خدمته يلزم بأن يصرف له مبلغ مائة وخمسين ألف دولار تعويضاً عن الضرر المادي ومائة ألف دولار تعويضاً عن الضرر الأدبي.
- 4- إلزام الأمانة العامة بتقديم خمسة آلاف دولار مقابل أعباء المحاماة وأتعاب التقاضي.
- 5- النظر على وجه السرعة في الدعوى عملاً بأحكام المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة والمادتين 5-6 من نظامها الداخلي.

محتويات الملف:

- 1- صورة من القرار رقم 81/391 بتاريخ 81/6/26 يقضي بتعيين المدعى بدرجة تخصصي ثان براتب أساسي شهري مقداره 525 دولار لمدة سنتين اعتباراً من تاريخ مباشرته للعمل.

- 2- صورة من مذكرة رقم 1216 بتاريخ 16/6/1982 في مد إعاره المدعى لسنة أخرى قابلة للتجديد.
- 3- صورة من القرار رقم 83/1396 بتاريخ 17/8/1983 بتسكين المدعى على درجة أخصائي أول.
- 4- صورة لدعوة الاختبار مرسل إلى المدعى في 23/8/1983.
- 5- صورة من أمر إداري بتشكيل وفد الإدارة العامة للشئون الاقتصادية بالأمانة العامة لحضور أشغال دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي العربي فيما بين 5 و 8 - 9 - 1983.
- 6- صورة من إشعار برقم 3463 في 19/9/1983 بعدم تثبيت المدعى في الوظيفة.
- 7- صورة من القرار رقم 83/1560 في 15/9/1983 بإنهاء خدمة المدعى اعتبارا من 1983/9/21
- 8- صورة من التظلم المرفوع إلى الأمين العام في 3/11/1983.
- 9- صورة لحكم رقم 192 صادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة.
- 10- صورة من حكم مماثل رقم 142.
- 11- صورة لطلب تسوية تقدم بها المدعى في 24/8/1982.
- 12- صورة من القرار رقم 821 في 15/7/1983.
- 13- 14 صورة من القرارات 1480 و 1482 ملحق بتاريخ 24/8/1983.
- 15-16-17 صورة لمقالات صحفية.
- رد الأمانة العامة:

وبتاريخ 9/5/1984 قدمت الأمانة العامة مذكرة جوابية تمسكت فيها بطلب رفض الدعوى موضوعا وبإلزام المدعى بأداء رسم مقداره 500 دولار وفقا لأحكام المادة 49 من النظام الداخلي للمحكمة، مؤسسة دفاعها على الأوجه التالية:

1 - فيما يتعلق بالمطعن الخاص بافتقار القرار إلى صيغة الرقابة الداخلية

تقول الجهة المدعى عليها أن كلا من النظام الأساسي واللائحة التنفيذية خال من وجود نص يقضي بان تكسب قرارات الأمين العام صيغة الرقابة الداخلية وغاية ما في الأمر أن المادة 9-2 من النظام الهيكلي للأمانة العامة نصت على أن تقوم وحدة الرقابة الداخلية بالرقابة المسبقة واللاحقة لمختلف القرارات الإدارية والمالية من غير أن تحدد تلك المادة الشكل الذي تجرى به الرقابة حتى يسمع قول من يدعي مخالفة ذلك العمل الشكلي هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن

وحدة الرقابة الداخلية ليست بجهاز خارجي يعمل خارج نطاق الأمين العام بل هو وحدة تابعة ومتكاملة وخاضعة لإشرافه تعمل على مؤازرته في تنفيذ مهامه.

وأكدت أن الشكل الذي يؤول عند خلو القرار منه إلى البطلان هو الذي يترتب على مخالفته ضياع ضمانة جوهرية للطاعن لم يكن لها أن تتحقق إلا متى توافر ذلك الشكل ومن ثم استخلصت انه حتى على فرض أن الإدارة خالفت هذا الإجراء الشكلي فلا دخل أو تأثير له على قرار إنهاء خدمة الطاعن.

2- فيما يتعلق بالمطعن الخاص بعدم رجعية حكم المادة 7/ب على حالة الطاعن

تقول الأمانة العامة في هذا الصدد أن كافة القرارات المتعلقة بخدمة المدعى لا تدع مجالاً للشك في انه موظف مؤقت عند صدور النظام الجديد للتوظيف وعبارة مؤقت هذه يقصد بها أن التعيين في الخدمة أو التمديد فيها يكون لأجل يحدد مداه في القرار.

ولقد كان التعيين المؤقت قائماً في ظل النظام القديم للتوظيف حيث كانت المادة 7 منه تنص على أن (يكون تعيين باقي الموظفين دون المستشارين والأمناء المساعدين تعييناً دائماً أو لأجل محددة)

كما كانت المادة 2 من اللائحة التنفيذية السابقة تنص على أن يحدد قرار تعيين الوظيفة والدرجة والراتب الشهري ومدة التعيين إذا كان معيناً لجل ونظراً لأن التعيين الدائم لا يمكن افتراضه بل لا بد من أن يتم بموجب مقتضيات قانونية صادرة عن جهة الحل والعقد باصداره وحيث ان الطاعن عند صدور النظام الجديد كان موظفاً ولم يكن بأية حال غير ذلك فإن إدعائه بعدم شرعية اختباره من كونه موظفاً دائماً لانقضاء أكثر من سنة على تعيينه قبل صدور النظام الجديد للموظفين لا يقوم ما يبرره قانوناً.

3- وفيما يتعلق بعدم مشروعية الاختبار

أن الأمانة العامة تدحض وجهة نظر الطاعن من هذه الناحية وترد عليه بأنه لم يكن الوحيد الذي جرى عليه الاختبار وأذعن إليه وأن جميع الذين ترشحوا مثله وشاركوا فيه قد شملتهم نفس الظروف المحيطة بالاختبار والتي كانت محل تدمير الطاعن في عريضة دعواه هذا زيادة عن أنه لم يبد حين اجتيازه مواد الاختبار أية ملاحظة أو تحفظ يوحي بقيام غموض أو لبس في ذهنه يتعلق بالشكل أو الإجراءات أو المضمون.

وبما أن الأجل المقررة للطعن في القرارات التي حددت إجراءات الاختبار ومواده قد انقضت وقد فوت الطاعن والحالة عن نفسه فرصة الطعن فيها فضلاً عن الأسباب الموضوعية التي سبق التعرض إليها فإن طعنه هذا أصبح غير ذي موضوع لفقدان مقوماته القانونية وأضاف الأمانة العامة أن تسوية وضعية الطاعن الإدارية من تخصصي ثان إلى أول لم تتل

من طبيعة عمله أو تغييره والتي أجرى عليه الاختبار على أساسها مع الإفادة بأن فئة التخصصيين خاضعة من حيث خطوطها العامة إلى ضوابط اختبار واحدة.

وأما بشأن إعادة الطاعن إلى درجته السابقة بدلا من إنهاء خدمته فإن النصوص القانونية الدائمة لا تسمح بذلك أصلا طالما أنه يترتب على الاختبار أما تثبيت الموظف أو إنهاء خدمته ولا وجود لخيار ثالث يحل محلها وفي النهاية أصرت الأمانة العامة على طلب الرفض موضوعا.

وفي ضوء ذلك دار نقاش موضوعي وقانوني بين الطرفين المتنازعين تولى فيه وكيل الطاعن الرد على ردود الجهة المدعى عليها في صيغة جوابية بتاريخ 1984/6/19 جاء فيها أن قول الأمانة العامة بأن وحدة الرقابة جهاز داخلي لا يفقدها الدور الذي يجب أن تقوم به في توفير الضمانات لصاحب الحق فالعلاقة العضوية التي يمكن أن تقوم بين الأمانة العامة ووحدة الرقابة يجب أن تتمتع باستقلالية هامة تمكنها من إبداء الرأي بكامل الحرية دون أن تتقيد به الأمانة العامة وفي المقابل تتحمل هذه الأخيرة فيما بعد تبعات ما يصدر عنها في القرارات ويقول وكيل الطاعن أن الرقابة كانت مفقودة في مجال إنهاء الخدمة وتحديد القرارات الترتيبية الخاصة بالاختبار على حد سواء.

ويستطرد قوله حول تطبيق نظام التوظيف أن ردود الأمانة العامة كانت متضاربة حيث انه ينبغي الخيار بين أن يجري تطبيق النظام الجديد كاملا على الحالات القانونية القائمة أو لا يجري.

وأن المشاركة في الاختبار لا تعني بتاتا التخلي عن ممارسة حق الطعن إذ ان الحقوق والضمانات الأصلية ليس في استطاعة كائن من كان أن يتفق مسبقا على التخلي عنها.

وأضاف مبينا أن الأعمال المتعلقة بالاختبارات تعتبر من حيث وجهة نظر فقه القضاء الإداري سلسلة واحدة من العمال مما يجعل أجل الطعن يسري اعتبارا من آخر عمل يجري فيها وأضاف أن الدفع بعدم الشرعية يمكن إثارته والتمسك به في كل حين بصرف النظر عن الاماد. وفي 1985/10/3 عقب الأمانة العامة بمذكرة شافية تناولت فيها توضيح موقفها على النحو التالي:

كان النظام الأساسي القديم للموظفين والذي عين في ظل الطاعن يأخذ بمبدأين:

1- التعيين الدائم

2- التعيين المؤقت

والفرق بينهما أنه على عكس التعيين الدائم فإن التعيين المؤقت يكون لأجل محدد غير أنه يمكن أن يتجدد لأجل محددة وهو ما أشارت إليه الفقرة ج من المادة 4 من النظام الأساسي للموظفين القديم حيث جاء فيها ما يلي: (يكون تعيين الموظف بقرار من الأمين العام يصدر بناء

على مذكرة تعددها الأمانة العامة للتنظيم والشؤون الإدارية والمالية وتحد في القرار الوظيفة والدرجة والراتب الشهري ومدة التعيين إذا كانت لجل محدد)

لقد أشارت هاتان المادتان بما لا يدع مجالاً للشك إلى أن منح صفة دائم والمؤقت تعود إلى الأمين العام وأن التعيين المؤقت في الإمكان تجديده لاستعمال صيغة الجمع في التعبير (لجال محددة) الواردة في المادة 4 من النظام الأساسي المشار إليه ولمعرفة أي التعيينين تم في حق الطاعن فإنه ينبغي الرجوع إلى قرار تعيينه.

وفعلاً بمراجعة قرارات تعيين الطاعن يتبين أن تعيينه تم في الوظيفة بصفة مؤقتة لمدة عامين بمقتضى القرار رقم 83/351 ثم مد فيه إلى غاية 1983/9/20 بمقتضى القرار رقم 83/358 ولم يطعن فيه في المد القانوني وبذلك اكتسب حصانة تعصمه من الإبطال وهو ما أقرته المحكمة الإدارية في حكم سابق حيث قالت (حيث ان العلاقة الوظيفية التي تربط المدعى تقوم مجدداً على قرار التمديد الذي اكتسب حصانة تعصمه من كل إبطال لعدم الطعن فيه في الجال القانونية)

ويتضح مما تقدم أن الطاعن ظل في الوظيف مؤقتاً إلى تاريخ إنهاء خدمته ثم تلى ذلك صدور النظام الأساسي الجديد للموظفين الذي اقتصر على مبدأ التعيين الدائم فقط وقضى من جهة أخرى أن يكون التعيين المؤقت لمدة أقصاها سنة يقضي خلالها الموظف فترة اختبار يثبت عقبها أو تنهي خدمته.

ونظراً لكون الطاعن عين موظفاً مؤقتاً وبقي في الخدمة بهذا الاعتبار إلى تاريخ صدور النظام الجديد للموظفين الصادر في 1983/9/23 ولم يتجاوز عمله في ظل هذا النظام مدة سنة فإنه يكون بحكم تطبيق القانون بأثره الفوري المباشر خاضعاً لفترة الاختبار المنصوص عليها بالفقرة ب من المادة 7 من النظام الأساسي الجديد التي هي صريحة في أن يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة وأضاف الأمانة العامة أن تطبيق قاعدة الفورية المباشرة للقانون تقضي بأن تسري أحكامها على الوقائع التي تتم تحت سلطانه وعلى الآثار القانونية التي تمت قبل صدوره ولم تنتقض بعد.

وإعمالاً بهذه القاعدة القانونية واعتباراً أن الطاعن موظفاً مؤقتاً في تاريخ صدور النظام الأساسي الجديد ولم يمض على تعيينه في ظل سنة بداية من تاريخ صدوره بتاريخ 1982/9/23 فإنه يكون خاضعاً وجوباً لفترة اختبار هذه المنصوص عليها بالفقرة ب من المادة 7.

وأن القول بخلاف ذلك باحتساب مدة سنة من تاريخ التعيين الأول للموظف في ظل النظام الأساسي القديم للموظفين المنسوخ بالنظام الأساسي الجديد يؤول إلى أعمال القانون بأثر رجعي دون نص فيه.

وتأسيسا لما تقدم بسطه يتضح أن الأمانة العامة لما أجرت الاختبار على الموظفين المعيّنين مؤقتا في ظل النظام القديم وبقوا متمتعين بذلك إلى حين صدور النظام الأساسي الجديد ولم تمض على وضعيتهم هذه سنة في ظل ذلك النظام تكون الأمانة العامة موفقة فيما طبقته وأن تطبيقه هذا سالم من كل خطأ.

وأما نص الطاعن على الاختبار بأنه غير شرعي ولم تحترم شروطه ولا إجراءاته فإن هذا الانتقاد مردود لن الاختبار يستمد شرعيته القانونية من الفقر ب من المادة 7 من النظام الجديد التي أوردت مبدأين:

1- قضاء فترة اختبار بالنسبة للموظف الذي تم تعيينه مؤقتا

2- تحديد الاختبار لمدة سنة

وانطلاقا من هذين المبدأين فإن كل موظف عين مؤقتا عليه أن يقضي فترة اختبار لمدة أقصاها سنة يثبت أو ينهي عمله عقبها فقضاء فترة الاختبار هذه أنتت بها المادة 7 المشار إليها وفرضتها على جميع الموظفين المؤقتين من غير أن تنص على طريقة سلوك إجراءات معينة لاجتياز الاختبار.

ومن المفروض أنها أبقيت إلى الأمين العام الذي يختص بها دون غيره لانه أدرى بالطريقة التي يراها كفيلة بتقييم كفاءة الموظف وأدائه وظيفته وقد رأته على مواصلة العمل بما يضمن توفير أعلى مستوى في أداء الوظيفة وحرصا منه على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجميع واستبعادا للمحاباة والمحسوبية أصدر ضميمة من القرارات حدد فيها الإجراءات التي سيقع توخيها عند اجتياز الاختبار وهي إجراءات أقرب إلى العدالة والإنصاف منها إلى صبغة الاختبارات العلمية وإنما هي إجراءات اختبار صناعي يتصل باختصاصات الوظيفة التي يمارسها الموظف الممتحن.

وأن هذا الاختبار ما هو إلا من نوع الاختبارات الصناعية التي تجري على الموظفين المؤقتين في نهاية فترة التجربة وهو ما جرى العمل به واستأنسته المنظمات الإدارية العمومية في الدول العربية وغيرها.

كذلك أن جميع الموظفين الممتحنين كانوا على علم تام بمضمون تلك القرارات وما مشاركتهم في الاختبار إلا دليل كاف شاف على علمهم به مع الإضافة بأن تلك القارات قد تحصنت بفوات الجل المحدد للطعن فيها وهكذا يتضح أن جميع الإجراءات التي اتخذها الأمين العام في خصوص تثبيت الموظفين المؤقتين أو إنهاء خدمتهم في ظل النظام الأساسي الجديد للموظفين كانت من اختصاصاته وفقا لمقتضيات المادة 73 من ذلك النظام.

وأخيرا بشأن المطعن المتعلق بالرقابة الداخلية أضافت الأمانة العامة أن إجراءات الرقابة الداخلية سنها الأمين العام مراعاة لصالح المؤسسة وحدها ولا شأن للغير فيها حيث لا يجوز له

التمسك بها طالما أنها ليست من الإجراءات الأساسية التي تمس الجوهر وتاليا فإن قذنها لا تأثير له على صحة القرار وسلامته من العيوب.

وأصرت على أن القرار المطعون فيه كان سليم المبنى مما يستوجب معه الحكم برفض الدعوى موضوعا وتمسكت بما أقرته المحكمة سابقا في شأن شرعية الاختبار وعدم رجعية القانون وتطبيقه بأثره الفوري المباشر ومبدأ وقتية الموظف.

وفي جلسة يوم الاثنين في 1986/7/26 حضر المدعى مع وكيله وتراجع عن طلب تأجيل النظر في الدعوى كما حضر ممثل الأمانة العامة ومفوض المحكمة وتمسك كل منهم بأقواله وفقا لما ورد بمحضر الجلسة وحجزت الدعوى للنظر بجلسة يوم الخميس في 1986/8/7.

### المحكمة

من جهة الشكل:

حيث رفع المدعى دعواه ضمن عريضة افتتاحها أودعها محاميه أمانة المحكمة بتاريخ 1984/3/30 وكان المدعى قد تظلم من كتابة إلى الأمين العام في 1983/11/3.

وبعد انقضاء ستين يوما ولم يتلق ردا بالسلب والإيجاب على تظلمه من الجهة المختصة وكان صمتها بمثابة الرضا الضمني للتظلم.

وحيث ان بهذا الاعتبار تكون دعواه قد استوفت جميع شكلياتها القانونية وفقا للمادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة والمواد 7-9-10 من نظامها الداخلي مما يؤهلها إلى القبول شكلا.

من جهة الموضوع:

حيث أقام المدعى دعواه طالبا الحكم بإلغاء القرار رقم 83/1560 الصادر من الأمين العام لجامعة الدول العربية والقاضي بإنهاء خدمته من الأمانة العامة والإذن بإرجاعه للعمل بصفته موظفا قارا وصرف جميع مستحقاته المترتبة على ذلك كالإزام الأمين العام بان يقضي له جميع التعويضات المالية المفصلة بعريضة دعواه.

وحيث أثار المدعى على لسان محاميه بعض الوجه التي تتمحور في أنه انتدب ليعمل بالجامعة عن طريق الإعارة بين الحكومة التونسية والجامعة بدرجة تخصصي ثان ثم ادعى انه أصبح موظفا قارا بمقتضى النظام القديم لموظفي الجامعة غير أن الأمانة العامة اعتبرته موظفا مؤقتا وأخضعته قسرا لمقتضى القانون الوظيفي الجديد إلى إجراء اختبار ما كان من حقه أن يجتازه وكانت من نتائج السلبية عليه أن أنهيت خدمته بعد الإعلان عن فشله فيه.

وحيث أن تعيين الموظفين بالجامعة يخضع للنظام الأساسي للموظفين الصادر بقرار مجلس الجامعة رقم 3060/د/59/ح بتاريخ 1973/7/24 وإلى اللائحة التنفيذية لهذا النظام.

وتضمن الأول القواعد والمبادئ التي تسوس نظام التوظيف بالجامعة والثاني قواعد تطبيقية في مجال النشاط التوظيفي بمراجعة الأمانة العامة واقتضاء بتلك القواعد يكون تعيين الموظفين أما دائما أو مؤقتا إذا كان لفترة معينة طبقا لما يقرر الأمين العام ذلك ما ورد صراحة بالبند 3/ج من المادة 4 من النظام الأساسي للموظفين الذي وردت أحكامه كما يلي: "يكون تعيين باقي الموظفين دائما أو مؤقتا وفقا لما يحدده الأمين العام وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع الموظفين المعيّنين بصفة دائمة من الفئتين الأولى والثانية على ثلثي عدد الموظفين من هاتين الفئتين".

كما أقرت ذلك اللائحة التنفيذية القديمة حيث تضمنت المادة 51 ب أن خدمة الموظف تنتهي بقرار من الأمين العام بسبب انتهاء فترة التعيين المؤقت ذلك ما كان يجري تطبيقه قديما في مجال تعيين الموظفين بصفة مؤقتة.

وحيث أن المركز الوظيفي لا يخلو من أمرين أما أن تعيينه تم على سبيل الإعارة بين الحكومة التونسية والجامعة وأما بصفة منفردة بحيث تكون علاقته بالجامعة علاقة بين مؤسسة وموظفيها وفي هذه الحالة ينظر في الموظف من خلال هذه الرواية فيجبر ذلك إلى بحث مركز المدعى الوظيفي بالجامعة.

وحيث أنه بالعودة إلى وثائق الملف يستبين أن المدعى دخل الجامعة عن طريق الإعارة في الحكومة التونسية لمدة عامين تلك الفترة التي مدد فيها بإذن من الأمين العام.

وحيث ان موضوع الإعارة في النظام التونسي عالجته المادة 63 من القانون رقم 12-63 الصادر بتاريخ 12/12/1983 المتعلق بالنظام الأساسي للموظفين.

وحيث اقتضت تلك المادة ما يلي: يبقى الموظف الملحق خاضعا للقانون الأساسي الخاص بإطاره الأصلي غير أنه يخضع كذلك إلى جملة القواعد التي تنطبق على الوظيفة التي يمارسها بمقتضى إلحاقه.

وحيث أنه بمقتضى ذلك فإن المدعى لا يمكنه الادعاء في أن واحد أنه موظف معار مازال على علاقته الوظيفية بالجهة التي ينتسب إليها أساسا تلك العلاقة التي لم تنفصم بانتقاله إلى الجامعة وموظف مرتبط بالجامعة ارتباطا فرديا له وضعه الوظيفي اللائحي من شأنه أن يحفزه إلى المطالبة بالتمتع بحقوقه الوظيفية على أساس أنه موظف بالجامعة تنطبق عليه قوانينها الأساسية ولوائحها التنظيمية من حيث التثبيت والتوقيت.

وطالما أن المدعى ازال باقيا على تلك الصفة التي لم يطرأ عليها ما يغيرها فإنه يعتبر ما زال تابعا للجهة المعبرة لها أن تسترده متى ينتهي أمد الإعارة على أن الجهة المستعمرة مستقلة بما تمتلكه من سلطة في هذا المجال من دون مراقبة عليها إذ أنها حرة في تقدير مدى حاجتها لخدمة الموظف المعار كتقدير جانب الصالح العام في استيفائه أو التخلص منه.

وبالعودة إلى وقائع الخصومة يستبين أن استعارة المدعى من حكومته كانت بادئ الأمر لفترة سنة واحدة رغما عن أن قرار تعيين المدعى كان لفترة سنتين بتاريخ 1981/6/20 ومن حيث جددت استعارته لمدة سنة أخرى قابلة للتجديد وهو ما سعت إليه الإدارة بمذكرتها رقم 3/1216 في 1982/6/16 ولما انتهت هذه الفترة الثانية صادف أن اجتياز المدعى اختبار التثبيت الذي آل إلى إنهاء خدمته لانتهاؤ فترة تعيينه.

وحيث يتمخض مما تقدم أن استعارة المدعى لا يمكن أن تتقلب إلى وضعية موظف مثبت أو مؤقت بالجامعة يكون له مركزه الوظيفي اللائحي بها كغيره من بقية موظفي الجامعة المثبتين أو المؤقتين على حد سواء كما أن هذه الاستعارة لا أثر لها في علاقته بالجهة المدعى عليها لاعتباره أنه في خدمتها مؤقتا إلى انتهاء أمد الاستعارة فيعود إلى إطاره الأصلي أي إلى الجهة التي إعارته إلا إذا تخلص من ارتباطاته الوظيفية بها.

وحيث أنه من الثابت أن المدعى لم يعلن عن تخليه عن تلك الروابط الوظيفية مع الجهة المستعيرة ولم يدل بما يثبت تخلصه منها ومادام الأمر كذلك فلا يسعه المطالبة بانطباق القوانين الأساسية للتوظيف بالجامعة وما تبعتها من لوائح عليه يصبح بعد ذلك كما يريد موظفا قارا يخضع إلى النظام الأساسي القديم لموظفي الجامعة ومن ثم يطالب الاعتراف بحقه في التثبيت.

وعلى فرض أنه من الجائز للمدعى أن يخرط في سلك نظام الجامعة الوظيفي وهو بحالة إعارة تحسبا لفك وثاقه الوظيفي من الجهة التي أعارته فإن مركزه الوظيفي لا يخرج عن نطاق النظام الأساسي للموظفين ولائحته التنفيذية للجامعة وبذلك يكون أما موظفا دائما أو مؤقتا.

وحيث ينبغي معالجة إشكالية المدعى في هذا الإطار لمعرفة ما إذا كان موظفا قارا أو مؤقتا وبالتالي خاضعا لإجراء الاختبار الوارد به قرار الأمين العام رقم 84 الصادر بتاريخ 1983/7/15.

وحيث أنه وفقا لما تقدم فإن المدعى عين في ظل النظام الأساسي للموظفين الساري المفعول سابقا ولائحته التنفيذية بصفة مؤقتة بموجب قرار الأمين العام رقم 2/2 الصادر في 1980/6/20 ثم مدد له لغاية 1983/9/20 فيكون بذلك خاضعا للنظام الوظيفي اللائحي. وبما أنه عين بفترة محددة بقرار التعيين أو التمديد حسب الأحوال.

وترتيباً لما سلف بيانه فإن مركز المدعى حدد في قرار تعيينه لمدة عامين الأمر الذي يكون معد خاضعا لصنف التعيين المؤقت سيما ولم يتبين أنه صدر قرار بتثبيته في ظل النظام الوظيفي القديم.

وحيث أن مد فترة تعيين المدعى كان قد تم بموجب قرار من الأمين العام لغاية 1983/9/20 وبذلك يعتبر موظفا مؤقتا للأمين العام إنهاء خدمته متى انتهت المهلة المحددة بقرار التمديد،

وحيث نخلص في ذلك إلى أن المدعى هو موظف مؤقت منتدب لفترة معينة بالجامعة خلافا بما يروم ادعاءه من كونه مثبتا تراعى في جانبه كل حقوق الموظف المثبت.

وحيث أن النظام الأساسي الجديد قد صدر بقرار مجلس الجامعة رقم 4195 بتاريخ 1982/9/23 ثم أصدر الأمين العام بتاريخ 1983/7/15 اللائحة التنفيذية العامة تطبيقا لذلك النظام الأساسي.

وحيث أن المدة 7-أ من النظام الأساسي قضت بأن الأمين العام هو الذي يعين موظفي الجامعة طبقا لحكام الميثاق ووفقا للمبادئ والقواعد المنصوص عليها من هذا النظام.

وحيث أن النظام الأساسي للموظفين الجديد موضوع نقاش المدعى وضع موضع التنفيذ في 1982/9/23 بعد إقراره من قبل مجلس الجامعة (المادة 74).

وتضمنت المادة 74 حكما بإلغاء جميع النصوص المخالفة لأحكام هذا النظام وبصفة خاصة النظام الأساسي القديم للموظفين الصادر في 1973/7/24 وتعديلاته.

وحيث أن النظام الجديد لم يتضمن أحكاما انتقالية لأحد موظفي الجامعة التمسك بها كذلك لم يرد ما يجيز تطبيقه بأثر رجعي.

وتطبيقا لمجموع هذه القواعد والأحكام يبدو ان المدعى وقد ظل موظفا مؤقتا في ظل النظام القديم كما سبق بيانه ثم مد في تعيينه لغاية 1983/9/20 بعد دخول النظام الجديد حيز التنفيذ يكون قد حافظ على مركزه الوظيفي المؤقت دون أن يكون للقانون الجديد أثر على مركزه القديم بحيث أن النظام الجديد لم يسر في حقه بأثر رجعي بل انصب على الوقائع القانونية القائم آنذاك وعلى الآثار القانونية الناجمة عنها.

وحيث يترتب على ذلك أن المدعى يعتبر في حكم النظام الجديد موظفا مؤقتا لم يمض في خدمته بعد العمل بالنظام الجديد مدة تزيد عن السنة ومن ثم لا يسمح له قول بأن مدة الاختبار يجب احتسابها بداية من يوم مباشرته العمل في الأمانة العامة.

وحيث أثار المدعى عدة أسباب طعنا في القرار المخدوش فيه تتلخص في أن قرارات تنظيم الاختبارات اتخذت بصفة مستعجلة من دون عرضها على وحدة الرقابة الداخلية وأن الاختبار لم يعلن عنه في متسع من الوقت لتوفير فرصة الإعداد إليه ولم يحدد برنامج الاختبارات.

وحيث لا مرأى في أن الأمين العام اتخذ جملة من القرارات إعدادا لتنظيم الاختبارات الهادفة إلى تثبيت الموظفين المؤقتين بعد وضع النظام الجديد للموظفين موضع التنفيذ ومن هذه القرارات القرار رقم 821 بتاريخ 1983/7/15 الخاص بنهاية فترة الاختبار والقرار رقم 1198 الصادر في 1983/8/17 فالقرار رقم 83/1480 بتاريخ 1983/8/24.

وبالاطلاع على توطنتها اتضح أنها عرضت على مجلس الأمانة العامة عملا بأحكام المادة (11) من النظام الهيكلي للأمانة العامة وأن وحدة الرقابة الداخلية التي هي عبارة عن جهاز

استشاري للأمين العام ومتى كان الأمر كذلك فإن عرض القرارات على وحدة الرقابة الإدارية يكون بمثابة إجراء داخلي صرف لصالح الأمانة العامة وحدها دون الموظفين ناهيك أن التنصيب على هذا الإجراء الشكلي لم يأت به النظام القديم للموظفين والجديد على حد سواء وكذلك لأنحتهما التنفيذية وإلا كان إجراء أساسيا لفائدة الموظف لا يجوز تجاوزه دون المس في الضمانات الواجب توفرها إليه.

على أن هذا الإجراء الشكلي شرع لإرشاد الأمين العام ولاستشارته جميعا يعتزم القيام به لصالح الأمانة العامة ومدىها حتى تستطيع النهوض بأعبائها على أكمل وجه وبما من شأنه أن يحقق الصالح العام وبالتالي فإن القرارات لا تبطل لعيب شكلي إلا إذا نص القانون على بطلانها عند الإغفال وعند سكوت النص إذا كان الشكل جوهريا من شأنه أن يؤثر في جوهر القرار كأن يكون القرار مغايرا لو اتبعت الإجراءات الصحيحة.

كما لا عبرة إذا كان الشكل مقررا لصالح الإدارة كما هو الشأن بالنسبة لإجراء الرقابة الداخلية في قضية الحال بحيث أن المدعى ليس له الحق في التمسك بما ليس له مصلحة فيه وحيث أن المدعى يتمسك بأن الإعلان عن الاختبارات لم يتخذ في متسع من الوقت لتوفير فرصة الإعداد له فقد أجاز لنفسه الدخول في ترتيبات الاختبارات وتنظيمها التي هي من خصائص الأمين العام على أن الأمر لا يعدو أن يكون مجرد اختبار مهني لا يدعو إلى مذكرات سابقة طويلة المدة استعدادا لاجتيازها في ظروف تلائم المرشح بل أن ما دعى إليه يندرج في نطاق اختبار يعتمد فيما يعتمد على مدى درجة إلمام الموظف المؤقت بخصائص وظيفته وبالقضايا محل اهتمام الجامعة ولمعرفة ذلك يكفي أن يمنح فسحة من الوقت ولو قليلا للإعداد النفسي والمادي لاجتياز هذا الاختبار وهو ما تم فعلا أما تعلق المدعى بالانتهاك في المشاركة في دورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي العرض الخامسة والثلاثين فإنها كانت فيما بين 5 و1983/9/8 أي بعد الموعد المحدد للاختبار.

وحيث فيما يتعلق ببرنامج الاختبار فقد تم تحديده بالقرارين التنظيمين 1480-1198 على إعلام المدعى به عن طريق المذكرة المرسلة إليه برقم أ- 1824 في 1983/8/23 التي تدعوه إلى المشاركة وقد اشتملت على بيان المواد المراد إجراء الاختبار في شأنها كتابيا وشفاهيا.

وحيث نتيجة لما سبق بيانه بات من المتجه رفض دعوى المدعى وما تبعها من مطالب مالية وتعويضات لعدم انبنائها على أسس سليمة من الواقع والقانون.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ورضا موضوعا.

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم اليوم الموافق 1986/8/7

سكرتير المحكمة

احمد بن همو

رئيس المحكمة  
محمد رضا بن علي

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الأولى

وكيل محكمة

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي

وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني

وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

والسيد أحمد بن همو

سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى رقم 84/25

المرفوعة من:

السيد/ السيد صالح القابسي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية

الوقائع

تتلخص وقائع الدعوى أنه بتاريخ 15/9/1983 أصدر الأمين العام لجامعة الدول العربية القرار رقم 83/1562 بإنهاء خدمة المدعى في الأمانة العامة بداية من 21/9/1983 وقد سبق أن رفع ضده التظلم في 10/11/1983 ثم في 3/4/1984 أودع سكرتارية المحكمة عريضة هذه الدعوى طاعنا فيها بإلغاء قرار الإنهاء واعتباره موظفا مثبتا وصرف جميع مستحقاته مع إلزام الأمانة العامة بان تؤدي له خمسين ألف دولار تعويضا عن الضرر الأدبي الذي ناله من جراء الإنهاء التعسفي وخلال إجراءات تبادل التقارير والمذكرات تقدم وكيل المدعى في 1/7/1985 بطلب تناول عن طلبات موكله الواردة في عريضة الدعوى لانتهاج الخصومة بعودة موكله إلى العمل في الأمانة العامة.

وقد سبق للأمانة العامة أن قدمت في 21/5/1984 دفوعها عن الدعوى مفندة المطاعن الواردة فيها وطلبت رفض الدعوى موضوعا على أساس أن المدعى موظف مؤقت لا دائم وأن النظام الأساسي الجديد للموظفين يسري بأثر مباشر على حالة الموظف التي هو فيها حين صدوره ولو كان في كفالة قانون قديم وبهذا الاعتبار فلم يكن مشوبا بخرق مبدأ عدم رجعية القانون كما ان الاختبار المجري على المدعى في أجل التثبيت كان أساسه قرارات أصدرها الأمين العام طبقت على وجهها الصحيح وفقا لأحكام التوظيف المعمول بها في الأمانة العامة وطلبت في النهاية الحكم على المدعى بأداء رسم قدره 500 دولار.

وبتاريخ 2/7/1985 سلمت الأمانة العامة مذكرة إلى سكرتارية المحكمة أعربت فيها عن قبول تنازل المدعى وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية وفي جلسة يوم 17/7/1986 تغيب وكيل المدعى وطلب ممثل الأمانة العامة ومفوض المحكمة قبول تنازل المدعى واعتبار الخصومة منتهية.

المحكمة

لا جدل في أن المدعى أودع سكرتارية المحكمة كتابا مؤرخا في 1985/7/1 يتضمن تنازله عن دعواه وحيث أن التنازل تم على الوجه الصحيح وفقا لأحكام المادة 1/40 من النظام الداخلي للمحكمة وقبلته الأمانة العامة بمذكرتها المؤرخة في 1985/7/2 وبناء على ما تقدم فلا يسع المحكمة إلا معاينة هذا التنازل وإثباته والعمل بمقتضاه تنفيذا لإرادة القانون.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول تنازل المدعى عن دعواه واعتبار الخصومة منتهية بين الطرفين.  
كما صدر علنا عن الهيئة المبينة بصدوره بجلسة يوم الخميس الموافق 1986/7/17

رئيس المحكمة  
محمد رضا بن علي

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية  
المحكمة الإدارية

### الدائرة الأولى

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

والسيد أحمد بن همو

سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى رقم 84/26

المرفوعة من:

السيد/ فاخر السماوي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية

الوقائع

تتلخص وقائع الدعوى أنه بتاريخ 15/9/1983 أصدر الأمين العام لجامعة الدول العربية القرار رقم 83/1569 بإنهاء خدمة المدعى في الأمانة العامة بداية من 21/9/1983 وقد سبق أن رفع ضده التظلم في 11/11/1983 ثم في 8/4/1984 أقام هذه الدعوى طالبا الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه واعتباره موظفا ثابتا وصرف جميع مستحقاته مع إلزام الأمانة العامة بأن تؤدي له خمسين ألف دولار تعويضا للضرر الأدبي الذي ناله من جراء الإغفاء التعسفي وخلال إجراءات تبادل التقارير والملحوظات تقدم وكيل المدعى في 1/7/1985 بطلب التنازل عن الدعوى لانتهاج النزاع بعودته إلى الخدمة بالأمانة العامة.

وقد سبق للأمانة العامة أن قدمت دفاعها في ردا على طلبات المدعى مفندة إياها بأن المدعى انتدب بصفة مؤقتة لا دائمة وأن النظام الأساسي الجديد للموظفين يسري بأثر مباشر عليه وباعتبار أنه ينسحب على حالة الموظف التي فيها حين صدوره ولو كان في رعاية قانون قديم ولا يقال في تلك الحالة أن القانون الجديد طبق عليه بمفعول رجعي وبهذا الاعتبار فلم يكن القرار مشوبا بخرق المبدأ المشار إليه كما أن الاختبار الذي اجتازه من أجل التثبيت كان أساسه قرارات أصدرها الأمين العام طبقت بصفة سليمة لا شائبة خرق القانون فيها وقد جرت على سنن التوظيف المعمول بها في الأمانة العامة وتاليا طلبت الحكم على المدعى بأداء رسم قدره 500 دولار.

وبتاريخ 2/8/1985 سلمت الأمانة العامة مذكرة إلى سكرتارية المحكمة أعربت فيها عن قبول تنازل المدعى وطلبت الحكم باعتبار الخصومة منتهية

وفي جلسة يوم 17/7/1986 تغيب وكيل المدعى وطلب ممثل الأمانة العامة ومفوض المحكمة قبول تنازل المدعى واعتبار الخصومة منتهية.

المحكمة

لا جدل في أن المدعى سلم سكرتارية المحكمة كتابا مؤرخا في 1985/8/1 يتضمن تنازله عن دعواه والتخلي عن الطلبات المدونة فيها.

وحيث أن التنازل تم على الوجه الصحيح وفقا لأحكام المادة 1/40 من النظام الداخلي للمحكمة وقبلته الأمانة العامة بمذكرتها المؤرخة في 1985/7/2 وبناء على ما تقدم فلا يسع المحكمة إلا معاينة هذا التنازل وإثباته والعمل بمقتضاه تنفيذًا لإرادة القانون.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول تنازل المدعى عن دعواه واعتبار الخصومة منتهية بين الطرفين.

حكما صدر علنا عن الهيئة المبينة بصدوره بجلسته يوم الخميس الموافق 1986/7/17

سكرتير المحكمة

احمد بن همو

رئيس المحكمة

محمد رضا بن علي

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

### الدائرة الثانية

وكيل محكمة

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى

وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني

وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

والسيد أحمد بن همو

سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم الآتي

في الدعوى رقم 84/27

المرفوعة من:

السيد/ زينب بكير

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

الوقائع

بتاريخ 1983/4/3 أقامت المدعية السيدة/ زينب بكير بواسطة وكيلها الأستاذ / سمير العنابي المحامي بتونس الدعوى رقم 84/27 ضد الأمين العام لجامعة الدول العربية بصفته ضمنها بما يلي:

- 1- إلغاء قرار الأمين العام لجامعة الدول العربية رقم 84/570 بإنهاء خدمتها واعتبارها محقة في البقاء في وظيفتها وفي استلام جميع مستحقاتها كما لو كانت مباشرة للخدمة.
- 2- إلزام الأمانة العامة بأن تؤدي لها خمسين ألف دولار تعويضا عن الضرر الأدبي.
- 3- وفي حالة إصرار الأمانة العامة على عدم إرجاعها لعملها، فإنه يلزم أن يؤدي لها مبلغ مائة وخمسين ألف دولار تعويضا عن الضرر المادي ومائة ألف دولار تعويضا عن الضرر الأدبي.
- 4- إلزام الأمانة العامة بدفع خمسة آلاف دولار مقابل المحاماة وأتعاب التقاضي.
- 5- النظر على وجه الاستعجال في الدعوى عملا بأحكام المادة ( 6 ) من النظام الأساسي للمحكمة والمادتين 5 و6 من نظامها الداخلي.

وتتلخص وقائع الدعوى، حسبما أوردته المدعية في عريضة دعواها في أنها كانت قد عينت للعمل في الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بدرجة تخصصي ثالث بالإدارة العامة للإعلام وذلك بموجب القرار رقم 2/ت المؤرخ في 1980/1/2 وقد ألحقت من بعد بوحدة الاتصالات الدبلوماسية التابعة لمكتب الأمين العام وذلك بموجب القرار رقم 81/301 المؤرخ في 1981/5/10 وبتاريخ 1983/8/17 أصدر الأمين العام القرار رقم 83/1369 الذي يقضي بتسوية وضعية المدعية بتسكينها على درجة أخصائي ثان.

وفي تبليغ بتاريخ 1983/8/24 إشعاراً بضرورة مشاركتها في اختبار شاركت به بالفعل في 1983/9/1 باعتبارها موظفة غير دائمة وفوجئت المدعية بتلقي مذكرة من مدير شئون

الموظفين مؤرخة في 1983/9/19 يعلمها فيها بصدور قرار الأمين العام رقم 83/1570 المؤرخ في 1983/9/15 والمنهي لخدمتها بالأمانة العامة اعتباراً من 1983/9/21 وبتاريخ 1983/11/9 رفعت المدعية إلى الأمين العام تظلماً من القرار وطلبت إليه سحب القرار المطعون فيه، وبعد أن تبين لها أن الأمين العام قد رفض ضمناً التظلم وذلك لعدم تلقيها أي رد منه فقد تقدمت بالدعوى الراهنة.

واستندت المدعية إلى عدة أسباب تبرر عدم شرعية القرار المطعون فيه وقابليته للإلغاء فالقرار المذكور يمس بمصالح وحقوق المدعية فضلاً عن أنه يهدر الإجراءات الشكلية من حيث أنه لا يحمل صيغة الرقابة الداخلية التي تفرضها أنظمة الأمانة الجامعة العربية إذ أقرت المادة (تتولى القيام بالرقابة المسبقة واللاحقة لمختلف القرارات والإجراءات ذات الصيغة الإدارية والمالية. وبموجب الفقرة التاسعة من المادة 14 من قرار الأمين العام رقم 6 المؤرخ في 1983/7/15 والمحددة لمهام وحدة الرقابة الداخلية فإن هذه الأجهزة تتولى الرقابة المسبقة على مشاريع القرارات الإدارية والمالية قبل صدورها، كذلك ورد بقرار الأمين العام رقم 964 في 1983/8/8 المادة 2 (1) (1) تحديد لمهام الرقابة الإدارية بأن تتولى الرقابة المسبقة على جميع مشاريع القرارات الإدارية، ومثل هذا التأكيد على الرقابة المسبقة، دليل واضح على اعتبارها شكلية جوهرية للقرارات الإدارية الصادرة عن مختلف الجهات بالجامعة وعلى هذا النحو فإن القرار المطعون فيه صدر مخلاً من الناحية الشكلية بصفة تعرضه للإلغاء.

وأضافت المدعية بأن علاقتها بالأمانة العامة تدخل في أحد افتراضات أربعة:

فهي أما أن تكون علاقة تعاقدية أو علاقة إعاره أو إلحاق أو علاقة انتداب مؤقت أو علاقة انتداب مستمر، ومهما كانت طبيعة هذه العلاقة، فإن القرار المطعون فيه صدر مخالف للنتائج القانونية المترتبة عنها، فإذا كانت العلاقة تعاقدية فلا يمكن مجالاً للأمين العام أن ينهيه قبل أو أنها أن لم يثبت إخلال من المدعية بالتزاماتها أو ارتكابها لخطأ فاحش أو صدور عمل تواخذ عليه تأديباً وهذا أمر غير وارد وإذا كانت العلاقة التي تربط المدعية بالأمانة العامة علاقة إعاره أو إلحاق فإنه ليس للجامعة أن تنهيه إلا في أو أنها أيضاً، وذلك ما لم يحصل من قبل المدعية أخلا في القيام بواجبها أو اتفاق بين الحكومة المعيرة والموظفة المعارة والجامعة- وهو اتفاق لم يحصل صورة الحال، أما إذا كانت علاقة المدعية بالجامعة علاقة مؤقتة، فإن إنهاء هذه العلاقة لا يمكن أن يكون مبدئياً إلا في نهاية المدة المعينة، وحتى عند نهاية المدة فإن إنهاء الخدمة لا يكون بصفة آلية إذ أنه إذا حصل عمل من جانب الجامعة يجعل الموظف يأمل في التعيين المستمر فإن الجامعة تكون ملزمة بإبدال التعيين المؤقت إلى تعيين دائم وهذه النظرية التي تسمى (نظرية الأمل الشرعي في الانتداب الدائم أقرتها المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة في العديد من قراراتها ومنها على سبيل المثال القرار رقم 192 المظروفة صور منه بالأوراق، ولو افترضنا جدلاً أن المدعية كانت تشغل وظيفة مؤقتة فإن ملفها الإدارية يحتوي على عدة وثائق تجعلها تأمل شرعياً في تغيير انتدابها من انتداب وقتي إلى انتداب دائم. هذا مع

العلم أن التعيين الوقتي لا يمكن أن يفوق مدة سنة حسب أنظمة الجامعة، فإذا استمر الموظف في العمل أكثر من سنة، اعتبر انتداباً دائماً.

وأخيراً فإنه على افتراض أن علاقة المدعية بالجامعة علاقة دائمة فإنه لا يمكن بالطبع وضع حد لهذه العلاقة، إلا لحد الأسباب الواردة بالمادة 58 من نظام التوظيف والمادة 99 من اللائحة التنفيذية وهي حالات تأديبية غير واردة في خصوص المدعية على ضوء ذلك كله يتضح أنه قرار إنهاء خدمة المدعية لا يمكن أن يكون قراراً مشروعاً كما أنه محاولة لا لتستقيم: ذلك أن الفقرة ب من المادة السابعة من النظام الأساسي للموظفين تقضي بأن (يتم تعيين الموظفين بصورة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلا بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة) وقد صدر النظام المذكور في 1982/2/23 أي بعدما يفوق سنة على تعيين المدعية في الجامعة، وتقول المدعية أن النظام لم يتضمن أي إشارة بانسحابه على الماضي وأن المبدأ القانوني العام يقتضي عدم انسحاب القوانين والتراتي على الماضي احتراماً للحقوق المكتسبة وللحفاظ على استقرار المراكز الإدارية وقد أقر القضاء الإداري مؤيداً بذلك من الصفة انطباق القوانين على الموظفين الموجودين في الخدمة عند صدورهم والذين تم انتدابهم قبل صدور تلك القوانين أي في ظل قانون قديم، وبعبارة أخرى فإن الموظف لا يمكن أن يتمسك بضرورة تطبيق القواعد القديمة عليه على أساس أن تلك القواعد هي التي وقع تعيينه في ظلها، ولكن انطباق القانون الجديد على الموظفين المعيّنين في ظل القانون القديم ليس مطلقاً بل ينسحب نسبياً على الماضي، ومن ذلك أن الحقوق التي اكتسبت فعلاً، لا يمكن أن يغيرها القانون الجديد وتنتطبق أحكام القانون الجديد مستقبلاً على الموظف ولو كانت هذه الأحكام مخالفة للأحكام التي وقع التعيين في ظلها، وتضيف المدعية بأنها أصبحت موظفة دائمة واكتسبت هذا الحق بصفة شرعية في ظل النظام القديم للموظف لذلك فلا ينطبق عليها النظام الجديد في الخصوص طبيعة تعيينها ووضعها الإداري، فالنظام الجديد لا يسري إلى على المعيّنين الجدد أو الذين لم يمض سنة على تعيينهم، وعلى هذا الأساس فإن أحكام المادة 7/ب من نظام الموظفين الجديد لا تنتسحب على المدعية ولا يمكن أن يطلب منها إجراء أي اختبار وبالتالي لا يمكن إنهاء خدمتها على أساس نتيجة الاختبار إذ أن ما بني على الباطل يظل باطلاً.

وعلى افتراض أن النظام الجديد للموظفين ينطبق على المدعية فإن الحكم الوارد في الفقرة ب من المادة 7 المحدد لمدة الاختبار بسنة تقضي المدعية منه على اعتبار أن تعيينها في الخدمة يفوق السنتين ومن ثم فيكون قد تثبتت في الوظيفة بصفة ضمنية ولا يمكن إلزامها بإجراء الاختبار وعلى نحو ذلك يكون القرار المطعون فيه الذي ارتكز على نتيجة الاختبار قراراً فاقداً للشرعية.

وتضيف المدعية أن الامتحانات التي أجريت لم تحترم البادئ القانونية العامة فالنصوص التي نظمت الامتحانات وضعت قبل أيام فقط من إجراء الاختبار ولم يقع عرضها على الرقابة المسبقة وهي شكلية جوهريّة كما سبقت الإشارة إليها، كما أنه لم يقع الإعلان عن الاختبار في

متسع من الوقت حتى يتمكن المشاركون من الاستعداد للامتحان ولم يقع كذلك تحديد برنامج للامتحان ولا كيفية التقييم ولا طريقة ضبط المعدل وقد صدرت بعض هذه النصوص على ما يظهر بعد إجراء الاختبار ووقعت تغطية هذا الخلل باعتبار النص (ملحقاً لنص سابق كالقرار رقم 1480 ملحق الذي لم يعرض على الرقابة المسبقة إلا يوم 1983/9/1 أي يوم إجراء الاختبار ومعنى ذلك أن ظروف إجراء الاختبار جاءت مخالفة للمبادئ القانونية العامة بصورة توجب إلغاء الاختبار وما ترتب عليه من نتائج وإلى جانب ذلك فإنه يقطع النظر عن كون المدعية موظفة دائمة غير مطالبة بإجراء الاختبار فإنه وقع تسكينها على درجة أخصائي ثان بقرار رقم 83/1469 في 1983/8/17 أو كان ينبغي إرجاعها إلى درجتها في صورة عدم تثبيتها، هذا بالإضافة إلى أن طريقة إنهاء خدمة المدعية قد واكبتها حملة صحفية تشهيرية من شأنها التأثير على مستقبلها المهني وهو ما يبرر مطالبتها بالتعويض عن هذا الضرر.

وفي 1984/5/18 أودعت الأمانة العامة سكرتارية المحكمة مذكرة بدفاعها تمسكت فيها بطلب الحكم برفض الدعوى موضوعاً.

وقالت الأمانة العامة أنه فيما يتعلق بما تمسكت به المدعية وأوضحت من افتقار القرار المطعون فيه لصيغة الرقابة الداخلية فإنه لا يوجد في النظام الأساسي للموظفين ولا في لائحته التنفيذية نص يقضي بأن تحمل قرارات الأمين العام صيغة معينة للرقابة الداخلية وكل ما في الأمر أن المادة 2/9 من النظام الهيكلي للأمانة العامة قد نصت على أنه تتولى وحدة الرقابة الداخلية القيام بالرقابة المسبقة واللاحقة لمختلف القرارات الإدارية والمالية ولم تحدد تلك المادة الشكل الذي يتم به المراقبة حتى يمكن القول بأنه قد وقعت مخالفة ذلك الشكل، هذا فضلاً عن أن وحدة الرقابة الداخلية ليست جهازاً خارجياً عن إطار الأمانة العامة يتولى مراقبة قرارات الأمين العام. ولا يتعدى الوحدة المذكورة كونها جهازاً من أجهزة الأمانة العامة يتولى مصادقة الأمين العام في تنفيذ مهامه باعتباره المرجع العلى في الأمانة العامة والأجهزة الملحقة وفقاً لنص المادة الثانية من النظام الداخلي للأمانة العامة التي تنص على أن (الأمين العام هو المرجع الأعلى في الأمانة العامة والأجهزة الملحقة والمسئول أمام المجلس وهيئات الجامعة الأخرى وعليه فإنه لا معنى للقول بأن القرار المطعون فيه مختل شكلاً حتى لو افترضنا بأنه لم يعرض على الرقابة الداخلية، وأكدت الأمانة العامة بأن الشكل الذي يجوز الطعن بالإلغاء بسببه هو ذلك الشكل الذي يترتب على عدم مراعاته ضياع ضمانات جوهرية للطاعن لم يكن لها مستحق إلا بتوفير ذلك الشكل وخلصت إلى أنه حتى لو جاء القرار المطعون فيه معيباً شكلاً لعدم عرضه على الرقابة الداخلية، فإن ذلك لم يترتب على غياب ضمانات للطاعن حيث أن سبب إنهاء خدمته هو عدم اجتيازه للاختبار الذي أخضع له.

وحول الطعن الخاص بعدم انسحاب حكم المادة 7/ب على المدعية أوضحت الأمانة العامة أن أحداً لم يدع بأن النظام الأساسي الجديد ينطوي على أثر رجعي وكل ما في الأمر أنه قد جرى تطبيق هذا النظام على المدعية بأثر فوري مباشر وفقاً لما لهو مستقر فقها وقضاء حيث

أنه لا جدال في أن القانون الجديد ينطبق على كافة المراكز القانونية القائمة وقت صدوره وبما أن المدعية كانت وقت صدور النظام الجديد موظفة مؤقتة، فإنها قد أخضعت لحكامه، كذلك فإن ما تذرعت به المدعية من حيث كونها غير مطالبة بدخول الاختبارات لمرور أكثر من عام على تعيينها في الوظيفة لا يقوم على سند من القانون ذلك أن المدعية ظلت موظفة مؤقتة وهي بالتالي تخضع للأحكام الجديدة التي وردت في المادة 7 من نظام الموظفين وتؤكد الأمانة العامة أن التعيين بصفة دائمة لا يمكن افتراضه بل لا بد وأن يتم بأداة قانونية صادرة عن الجهة المختصة الأمر الذي لم يتوفر للمدعية حتى صدور النظام المذكور.

أما فيما يتعلق بالمطعن الخاص بعدم شرعية الاختبار فقد أوضحت الأمانة العامة أن المدعية لم تشر بصفة محددة إلى المبادئ القانونية للاختبار التي تم مخالفتها، وبخصوص ظروف الاختبار فتلاحظ أن المدعية لم تبد أية ملاحظة قبل الدخول في الاختبار يمكن أن يستفاد منها أن هناك ثمة غموض أو لبس لديها بشأنه. سواء من حيث الشكل أو المحتوى والظروف التي أري فيها الاختبار. هذا فضلا عن أن المدعية لم تكن الوحيدة التي خضعت للاختبار. وقد تحصن قرار الأمين العام الخاص بضبط قواعد تنظيم فترة الاختبار من الإلغاء وذلك لن المدعية لم تطعن فيه وفق الإجراءات المنصوص عليها في نظام المحكمة.

وأشارت الأمانة العامة إلى أن تسوية وضعية المدعية الإدارية من أخصائي ثالث إلى أخصائي ثان لم تغير طبيعة عملها كما أن فئة الأخصائيين خضعت لضوابط اختبار واحدة في خطوطها العامة، أما بشأن إعادة المدعية إلى وضعها السابق قبل التسوية بدلا من إنهاء خدمتها فإن هذا الأمر غير ممكن من الناحية القانونية وذلك على اعتبار أنه يترتب على الاختبار أما تثبيت الموظف أو إنهاء خدمته ولا يوجد خيار ثالث يمكن اللجوء إليه وقد تبودلت بعد ذلك مذكرات أخرى بين المدعية والأمانة العامة وهي في مجملها لا تخرج عما جاء في صحيفة الدعوى ومذكرة الدفاع ولقد رفع المفوض تقريرا بتاريخ 1986/4/19 حدد فيه وقائع الدعوى والدفع التي أثارها الطرفان وانتهت فيه إلى قبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا.

وعين لنظر الدعوى جلسة يوم 1986/7/18 وفيها أبدى طرفا الخصومة ملاحظتهما على الوجه المبين بمحضر الجلسة، وأكد المفوض على ما ورد في تقريره، وقرت المحكمة أثر ذلك حجز القضية للنطق بالحكم بجلسة اليوم الجمعة الموافق 1986/8/1.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

وحيث أن الدعوى قد استوفت جميع مقوماتها الشكلية والقانونية حسب المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة والمواد 7 و9 و10 من النظام الداخلي لها فهي مقبولة شكلا.

وحيث أن المدعية كانت قد عينت في ظل النظام الأساسي للموظفين المعمول به آنذاك ولائحته التنفيذية بدرجة تخصصي ثالث وبصفة مؤقتة - لمدة عامين- بموجب القرار رقم 2/ت

الصادر بتاريخ 1980/1/2 ثم جدد تعيينها لغاية 1983/9/20 وذلك موجب القرار رقم 83/171

وحيث أن المادة 4 (3) (ج) من النظام الأساسي الذي كان معمولاً به وقت تعيين المدعية قد فرقت بين التعيين الدائم والتعيين المؤقت بأن جعلت للتعيين المؤقت أجلاً محدداً، كما أن المادة 2 من اللائحة التنفيذية السابقة الذكر قد نصت بدورها على أن يتضمن قرار التعيين تحديد الوظيفة والدرجة والراتب الشهري ومدة التعيين إذا كان لأجل محدد.

وحيث أنه وفقاً لما تقدم يكون تعيين المدعية ابتداءً خاضعاً لصنف التعيين المؤقت لم يصدر أي قرار بتثبيتها في ظل النظام الأساسي القديم.

وحيث أن المدعية احتفظت بصفقتها هذه حتى تاريخ صدور النظام الأساسي الجديد للموظفين الذي صدر بقرار مجلس الجامعة رقم 4195 بتاريخ 1983/9/23 وأنه في ظل هذا لنظام صدر القرار رقم 83/171 القاضي بتمديد تعيين المدعية حتى 1983/9/20 وأنه بالرغم من ذلك لم تطعن المدعية في قرار التمديد في الأجل المحدد، هذا على افتراض جواز الطعن فيه وبالتالي فقد أصبح هذا القرار نهائياً، وقد اكتسب حصانة تعصمه من الإبطال.

وحيث أن المادة 7/ب من النظام الأساسي الجديد قد تقضي بأن يتم تعيين الموظفين بصفة مؤقتة ولا يجوز التعيين بصفة دائمة إلى بعد قضاء فترة اختبار لمدة أقصاها سنة وحيث أن المدعية لم تستمر في خدمتها أكثر من سنة في ظل النظام الجديد إذ تم إنهاء خدمتها اعتباراً من 1983/9/21 مما لا يمكن معه القول بأنها اكتسبت حقا في التثبيت على أساس الفقرة ب من المادة 7 من النظام الأساسي الجديد.

وحيث أنه يتعين احتساب فترة الاختبار من تاريخ نفاذ النظام الأساسي الجديد لا من تاريخ التعيين وذلك لأن المنحى الأخير من التفسير يخلع على النظام المذكور أثراً رجعياً يعوزه السند القانوني وحيث أنه والأمر كذلك فإن أحكام النظام الجديد الخاصة بالاختبارات لا يقتصر تطبيقها على الموظفين الجدد الذين عينوا في ظلها، بل تنطبق كذلك على الموظفين المؤقتين الذين كانوا يتمتعون بهذه الصفة وقت صدوره بغض النظر عن المدة التي مضت على تعيينهم.

وحيث أن تسوية وضع المدعية بموجب القرار رقم 83/1369 المؤرخ في 1983/8/17 الصادر بتسكينها على درجة أخصائي ثان بدون علاوة لم يكن له أثر على مركزها الوظيفي المؤقت وليس القصد منه تثبيت الوظيفة، وأن التسوية تشمل الموظفين الدائمين والمؤقتين على السواء.

وحيث أن المادة 73 من النظام الأساسي قد خولت الأمين العام سلطة إصدار القرارات والتعليمات واللوائح التنفيذية اللازمة لتنفيذ أحكامه.

ومن حيث أن الأمين العام استنادا إلى نص المادة 73 قد أصدر القرار رقم 83/821 بتاريخ 1983/7/15 المصاحب لللائحة التنفيذية، والذي يقضي بوجوب وضع تقرر عن كل موظف في نهاية فترة الاختبار يقيم كفاءته وأدائه لوظيفته وقدراته على العمل بصفة دائمة في الجامعة وذلك بعد اجتياز الموظف كتابيا أو شفويا أو الاثنين معا من قبل لجنة أو لجان يعينها الأمين العام لهذا الغرض.

وحيث أن الأمين العام قد أعقب القرار السابق بالقرار رقم 1198 المؤرخ في 1983/8/17 والذي تضمن إجراءات تنظيم اختبار التثبيت بالنسبة لجميع الموظفين المؤقتين.

وحيث أن القرار المذكور قد صدر في حدود ما تخوله المادة 73 من النظام الأساسي الجديد للأمين العام ، مما يجعل الدفع بعدم مشروعيته لا يقوم على أساس قانوني سليم.

وحيث أن المادة الثالثة من القرار أخضعت جميع الأخصائيين غير الدائمين للاختبار بشرط أن يكون الموظف غير الدائم قد مضى على انتدابه ما لا يقل عن عشرة شهور.

وحيث ان المدعية لم تطعن في قرارات الأمين العام السابقة الذكر والمتعلقة بتقرير نهاية فترة الاختبار، وإنها شاركت فعلا في الاختبار، كما أن القرارات المعنية تنطبق على حالتها بحيث يؤول رسوبها في الاختبار المنصوص عليه فيها إلى إنهاء خدمتها وحيث أن قرار الأمين العام رقم 83/1570 المنهي لخدمة المدعية والمؤرخ في 1983/9/15 قد جاء نتيجة لعدم اجتياز المدعية للاختبار.

وحيث أن إغفال الأمانة العامة عرض بعض القرارات التي أصدرتها وبخاصة القرارات المتعلقة بالاختبار على وحدة الرقابة الداخلية لا يترتب عليه البطلان، لأن هذا الإجراء ليس سوى إجراء داخلي ولم يشرع كضمانة من الضمانات المقررة لصالح الموظفين بل شرع لمصلحة الأمانة العامة وحدها تمكينا لها من تعريف شئون جهازها بما يحقق الصالح العام. وحيث ان الملاحظة تعود كذلك على القرار القاضي بإنهاء خدمتها والذي لا يحمل تأشيرة وحدة الرقابة الداخلية.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وردها موضوعا.

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسة اليوم الموافق 1986/8/1

رئيس المحكمة  
محمد رضا بن علي

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الأولى

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي وكيل محكمة

وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني

وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح

والسيد أحمد بن همو

سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى رقم 84/29

المرفوعة من:

السيد/ مرهف الشيخ سعيد

**ضد**

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية

**الوقائع**

حاصل وقائع الدعوى كما يبين في عريضة افتتاحها المودعة أمانة المحكمة بتاريخ 1984/5/15 أن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية كانت أصدرت قرارا جماعيا رقم 84/132 بتاريخ 1984/2/6 يتعلق بمنح موظفي الإدارة العامة للشئون الاقتصادية درجات تقدير كفاءتهم عن سنة 1983 وقد منح المدعى درجة مقبول دون أن يبلغ رسميا بهذا القرار. فقام بالتظلم منه - على العلم- بتاريخ 1984/3/19 ولم يقترن التظلم باي رد وحيث أن ذلك القرار جاء مخالفا للأصول القانونية ومجحفا بحقه في تقدير كفاءته فإنه يطعن فيه أمام المحكمة هذا وأنه يرى أن طعنه من الناحية الشكلية استكمل شرائطه القانونية وبذلك فهو مقبول شكلا. ومن جهة الموضوع يقول المدعى أنه منح من طرف الإدارة درجة مقبول في سلمه الإداري تحكما واعتباطا دون مراعاة النصوص القانونية الواردة في اللائحة التنفيذية والتي هي واجبة التطبيق دون سواها من الاعتبارات الأخرى التي لا مجال لها في الاعتبار عندما ينظر في حالة الموظف من حيث تقدير كفاءته حيث نصت اللائحة التنفيذية على وجوب اجتياز عديد من المراحل الإجرائية ذات التسلسل الإداري عند إعداد تقرير درجة كفاءة الموظف من ذلك أن يقوم هذا الأخير بملء استمارة تتعلق بطبيعة عمله ثم يملأ المدير المباشر استمارة أخرى بيدي فيها رأيه حول الموضوع ثم تعرض على رئيس الإدارة العامة ليبدلي بملاحظاته ثم يعاد بعد ذلك التقرير للموظف ذي الشأن للاطلاع عليه وملء استمارة ثالثة يضمن بها قبوله أو اعتراضه على التقدير حتى إذا اعترض عليه أجرى رئيس الإدارة العامة مناقشة معه تدون نتائجها في استمارة وإذا ما قام الموظف بالاعتراض عليها حق له طلب إحالة التقرير إلى لجنة شئون الموظفين التي تحقق في مواطن الخلاف ثم تثبت رأيا في الاستمارة الخاصة بها على أن يرفع التقرير إلى الأمين العام ليتخذ قرارات في شأن ذلك الخلاف والبت فيه.

هذا ويلاحظ المدعى أنه لم يطبق من مراحل إعداد التقرير إلا الجزء الأول منها حيث تم رفع التقرير مباشرة من قبل رئيس الإدارة العامة للشئون الاقتصادية إلى الأمين العام دون احترام المراحل التسلسلية المقررة في القسم السادس وما يليه من اللائحة التنفيذية مما يترتب عليه أن القرار المطعون فيه صدر قبل أو انه الأمر الذي يكون بموجبه معرضا للإلغاء للخلل في الإجراءات كذلك يرى أن القرار المطعون فيه لم يبين على ضوء حقيقة الأمر والواقع لأن ما قام به من أعمال لا يتكافأ مع الملحوظات المقدره من طرف الإدارة في شأنه.

ومتى كانت درجة - مقبول- دون قياس تقدير كفاءته التي شهد بها رئيسه المباشر السابق السيد منير ونوس وتبعاً لما رئيس الإدارة العامة للشئون الاقتصادية نظراً لكون الموظف يرقى بعمله المؤلف لديه لا أن ينحدر به فإن القرار المطعون فيه يكون محققاً بحقوقه ومن ثم يكون مستهدفاً للإبطال.

وتأييداً لدعواه أرفق المدعى عريضة طعنه بالوثائق التالية:

1- صورة من القرار رقم 84/162 بتاريخ 1984/2/6 بمنح المدعى تقديراً لكفاءته عن سنة 1983 بدرجة مقبول.

2- صورة من التظلم المبلغ إلى الأمين العام في 19/3/1984.

3- صورة من التظلم من قرار تسوية وضع المدعى الإداري إلى درجة تخصصي رابع.

4- صورة من التماس مرسل إلى رئيس مكتب الأمين العام لتعديل وضع المدعى الوظيفي بنقله إلى الفئة الثانية.

6- كلمة الأمين العام المساعد للشئون الاقتصادية في افتتاح المؤتمر السادس لوزراء الإسكان والتعمير العرب المنعقد بالجزائر في 1981/4/2.

وبناء عليه يطلب الحكم له بما يلي:

1- الإيعاز إلى إدارة شئون الموظفين بجلب تقرير كفاءته عن سنة 1983 وضمه إلى ملف الدعوى تطبيقاً لأحكام المادة 1/35 من نظام المحكمة.

2- إلغاء القرار المطعون فيه رقم 84/162 بتاريخ 1984/2/6 الصادر عن الجهة المدعى عليها بالنسبة له فقط وذلك للإخلال بتطبيق الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع حسب مراحل التسلسل الإداري والمنصوص عليها باللائحة التنفيذية للنظام الأساسي للموظفين.

3- تشكيل لجنة من الخبراء تعين أفرادها المحكمة لتقدير درجة كفاءته في ضوء الأعمال التي قام بها خلال سنة 1983 إعمالاً للمادة 31 من نظام المحكمة.

4- إلزام الجهة المدعى عليها بصرف تعويض له قدرة خمس آلاف دولار لقاء الضرر المعنوي الحاصل له عن منحه درجة مقبول.

5- تضمين الجهة المدعى عليها - إضافة للوظيفة- أتاب محاماة.

6- إلزام الأمانة العامة بنفقات الخبراء ومصاريف الإدعاء.

إجراءات تحضر الدعوى

تطبيقا للمادة 31 من النظام الداخلي للمحكمة قام سكرتير المحكمة السيد أحمد بن هو بتبليغ الأمين العام صورة من عريضة الدعوى ومرفقاتها بتاريخ 1984/5/15 وذلك بغية تمكينه من إعداد أوجه دفاعه والرد عن الدعوى في المهلة القانونية المقررة بالمادة 15 من النظام الداخلي للمحكمة.

وبتاريخ 1984/7/10 أعيد تذكير السيد الأمين العام من قبل السيد مفوض المحكمة بأن المهلة المقررة لإعداد ردوده في الخصومة قد انقضت دون تلقي جوابه وضرب له موعدا نهائيا إلى غاية يوم 1984/7/20 لتحديد موقفه من ذلك ومع ذلك فقد لاذت الأمانة بالصمت.

وفي الجلسة المنعقدة بتاريخ 1986/7/28 صممت وكالة المدعى على أقوالها ومطالبها، وترك ممثل الأمانة العامة للجامعة العربية المر للمحكمة، وأدلى السيد مفوض المحكمة بمرافعته الشفهية بما لا يخالف تقريره الخطي، وحجزت القضية لإصدار الحكم بها في جلسة يوم الخميس الموافق 1986/8/7.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

في الشكل:

حيث أن المدعى تظلم من تقرير كفاءته بتاريخ 1984/3/19 بعد أن علم بصدور القرار رقم 84/162 بتاريخ 1984/2/6 بمنحه تقريرا بدرجة - مقبول- عن سنة 1983 وحيث أنه أقام دعواه الحالية بتاريخ 1984/5/15 أي ضمن مهلة التسعين يوما الموالية لمهلة الستين يوما للجواب على التظلم فتكون الدعوى مقبولة شكلا عملا بالمادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة والموارد 7 و9 و10 من النظام الداخلي للمحكمة.

في الموضوع:

حيث أن المدعى أدلى بما يفيد أن القرار رقم 84/162 قد صدر بتاريخ 1984/2/6 دون مراعاة الأصول القانونية المنصوص عنها في اللائحة التنفيذية للنظام الأساسي الجديد للموظفين ودون مراعاة المراحل التسلسلية الواجب اتباعها عند تقدير درجة كفاءة الموظف،

وحيث أن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية قد أحجمت عن الرد على عريضة الدعوى بالرغم من إعطائها مهلة إضافية للجواب.

وحيث أن مثل الأمانة العامة في جلسة يوم 1986/7/28 قد ترك المر للمحكمة فيما خص إلغاء القرار المطعون فيه بالنسبة للمدعى فقط.

وحيث أن ذلك يشكل قرينة على صحة ما أدلى به المدعى لهذه الجهة ويكون طعن المدعى حريا بالقبول لجهة طلب إبطال القرار بالنسبة له فقط.

وحيث أن المحكمة لا ترى داعيا لتعيين لجنة خبراء لتقدير كفاءة المدعى عن عمله خلال سنة 1983 وعلى الأمانة العامة أن تستصدر قرارا جديدا بالنسبة للمدعى لتقدير كفاءته وذلك وفقا للأصول.

وحيث أن المدعى يطالب بالتعويض لقاء الضرر الأدبي اللاحق به من جراء القرار المطعون به

وحيث أن هذه المحكمة بما لها من حق التقدير ترى أن مجرد الحكم للمدعى بإلغاء القرار المطعون به - فيما يخصه- هو تعويض كاف لإعادة الاعتبار وللتعويض عن الضرر الأدبي الذي قد يكون لحق به من جراء هذا القرار، فتتضي رد طلب المدعى لهذه الجهة وحيث أن المادة 94م2 تنص على ما يلي:

يجوز إلزام الأمانة العامة للجامعة عند الحكم عليها ببعض أتعاب المحاماة ونفقات الخبرة التي تحملها المدعى.

وحيث أن الجهة المدعية لم تحدد مقدار الأتعاب التي طلبتها وترى هذه المحكمة أن تلزمه الأمانة العامة بدفع بعض أتعاب المحاماة إلى المدعى وتقديرها بمبلغ مائة دينار تونسي.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع إلغاء القرار رقم 84/162 الصادر بتاريخ 1984/2/6 بتقدير كفاءة المدعى لسنة 1983 بدرجة مقبول إلغاء جزئيا فيما يخصه لا غير وإلزام الأمانة العامة لجامعة الدول العربية بدفع مبلغ مائة دينار تونسي إلى المدعى تعويضا عن بعض أتعاب المحاماة ورد باقي الطلبات.

قرارا صدر عن الهيئة المبينة بصدوره وتلى علنا في جلسة اليوم الخميس الموافق 1986/8/7

رئيس المحكمة  
محمد رضا بن علي

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية

المحكمة الإدارية

الدائرة الثانية

المشكلة برئاسة السيد الأستاذ/ عباس موسى مصطفى  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور محمد يوسف علوان والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو  
سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في التماس رقم 84/42

المرفوع من:

السيد/ الدكتور طلعت الرفاعي

ضد

السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية (بصفته)

الوقائع

بتاريخ 1984/10/11 أودعت الملتزمة سكرتارية المحكمة عريضة هذا الالتماس وطلبت في ختامها إعادة النظر في الحكم الصادر من هذه المحكمة في 1983/10/14 في الدعوى رقم 83/9 وذلك استنادا إلى المواد 12 و52 و53 من النظام الأساسي للمحكمة (وصحتها المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة والمادتان 52 و53 من النظام الداخلي للمحكمة).

وتبيننا لأسباب الالتماس ذكرت الملتزمة أنها حصلت على وثيقة جديدة حاسمة في الدعوى كانت تجهل وجودها حتى تاريخ العثور عليها (الأمر الذي يستدعي بحث وجهة نظر الملتزمة بسبب ظهور وثائق وأدلة ثبوتية جديدة تشكل القناعة المعتمدة على القانون والنظام الأساسي والقانون الدولي في هذا الصدد).

ثم أوردت العريضة الأدلة على الوجه الآتي:

أولا: عثرت المدعية الملتزمة على وثيقة موقعة من الأمين العام المساعد المختص رئيس الإدارة العامة للتنظيم، تثبت صحة دعواها (وثيقة رقم 1)

وبعد هذه الوثيقة بطلب الالتماس نضيف ما يلي:

ثانيا: وثيقة صادرة عن وزارة الداخلية بالجمهورية العربية السورية بتاريخ 1984/9/20 مصدقة أصولا (وثيقة رقم 2).

ثالثا: وثيقة صادرة من القضاء السوري المختص بتاريخ 1984/9/26 تستند إلى وثائق رسمية ثانية وشهادة رسمية أدلى بها شهود جعلت المحكمة المختصة تصدر قرارها باسم رئيس محكمة الأحوال المدنية بوزارة العدل (وثيقة رقم 3).

رابعا: وثيقة أصلية عن قيد السجل المدني بتاريخ 1984/9/19 ، ومصدقة أصولا.

هذه هي أسباب الالتماس حسبما وردت في عريضتها.

وأوضحت الملتزمة في ختام العريضة أن هذه الوثائق تستدعي بحث وإعادة النظر في الحكم المطعون فيه وفي حيثياته حيث تستند إلى صورة (فوتوكوبي) دون الأصل (وهذا لا يكون مستندا لحكم أبرزت الطاعنة فيه بالتماسها هذا وثائق أصلية ورسمية مصدقة)

وفي 1984/11/5 قدمت الأمانة العامة مذكرة بدفاعها أوضحت فيهما أن أحكام المادة 12 من النظام الأساسي للمحكمة والمادة 52 من النظام الداخلي للمحكمة لا تنطبق على الوثائق التي قدمتها الملتزمة لأنها هي نفس الوثائق التي قدمتها سابقا (في الدعوى رقم 83/9) مع إضافة حكم إصلاح الحالة المدنية، ولا تأثير لهذه الوثائق على وجه الفصل في الدعوى الذي تم بالرفض، وبالتالي فإن طلب التماس إعادة النظر لم تتوافر فيه الشروط الشكلية ولا الموضوعية إذ لم تكشف المدعية واقعة جديدة حاسمة في الدعوى كانت تجهلها حتى صدور الحكم، ومن ثم طلبت الأمانة العامة رف الطلب شكلا واحتياطيا برفضه موضوعا.

وبتاريخ 1984/12/12 ردت الملتزمة بمذكرة أوضحت فيها أن الوثائق الجديدة التي اكتشفتها وكانت تجهلها حتى صدور الحكم هي الوثيقة الصادرة عن وزارتي الداخلية بتاريخ 1984/9/19 (رقم 1) والوثيقة الصادرة عن وزارة الداخلية بتاريخ 1984/9/20 (رقم 2) والوثيقة الصادرة عن وزارة العدل بتاريخ 1984/9/26. وأكدت الملتزمة أن الشروط الشكلية متوفرة وفقا للمادتين 12 و52 المشار إليهما مما يترتب عليه رد الدفع الشكلي للأمانة العامة.

وبالنسبة لموضوع الالتماس أوضحت الملتزمة أن الأمانة العامة أنهت خدمتها لبلوغها السن القانونية بناء على صورة شمسية قدمتها الإدارة تفيد بأن الملتزمة من مواليد 1922 وفي حين قدمت الملتزمة عدة حجج رسمية من المصالح الرسمية السورية تفيد أنها من مواليد 1927 وعلى المحكمة التراجع.

وأضافت الملتزمة بانها لم تقدم للأمانة العامة أية وثيقة تفيد أن تاريخ ميلادها هو 1922 كما أن الصورة الشمسية لا يمكن اعتبارها قانونا هذا فضلا عن أن الملتزمة كانت قد قدمت للإدارة مؤيدات تفيد أنها من مواليد 1927 وقد اعتمدت الأمانة العامة هذه الوثائق.

وانتهت المذكرة إلى طلب قبول الالتماس شكلا، وفي الموضوع إلى إلغاء الحكم الملتزمة فيه.

وفي 1985/3/8 ردت الأمانة العامة بمذكرة أوضحت فيها بأن ما ورد في مذكرة الملتزمة هو تكرار لما ورد في عريضة تجهلها حتى صدور الحكم، وتمسكت بأن التاريخ الذي يجب أن يعتمد عليه ويعمل به في العلاقة الوظيفية هو التاريخ الثابت في ملف خدمة الملتزمة عند التحاقها بالخدمة هو 1922.

وفي 1985/12/4 قدم السيد الاستاذ مفوض المحكمة تقريرا بالرأي القانوني ارتأى فيه الحكم بعدم قبول الطعن بالتماس إعادة النظر في الحكم.

وعين لنظر الدعوى جلسة 1986/7/24 وفيها أبدى طرفا الخصومة ملاحظتهما على الوجه المبين في محضر الجلسة، وأذنت المحكمة للمتمسة بتقديم مستنديين إضافيين اطلع عليهما مثل الأمانة العامة، أولهما عبارة عن خطاب موجه من المتمسة بتقديم مستنديين إضافيين اطلع عليهما مثل الأمانة العامة أولهما عبارة عن طلب موجه من المتمسة بتاريخ 1983/2/12 إلى الجهات السورية المختصة وتطلب فيه بتزويدها بمستخرج من السجل المدني وثانيهما عبارة عن بطاقة إقامة صادرة في عام 1952 عن وزارة الداخلية الفرنسية وورد فيها أن تاريخ ميلاد المتمسة هو عام 1927. وبعد ان أكد المفوض على ما ورد في تقريره، قررت المحكمة أثر ذلك حجز القضية للنطق بالحكم اليوم الاثنين الموافق 1986/8/4.

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

من حيث أن الحكم الملتمس فيه قد صدر في 1983/4/14، وأن المتمسة قد أودعت عريضة التماسها هذه سكرتارية المحكمة في 1984/10/11 فهي مقبولة شكلاً.

ومن حيث أن الأحكام التي تصدرها هذه المحكمة هي أحكام نهائية غير قابلة للطعن بالطرق العادية فقد نص النظام الأساسي لهذه المحكمة على جواز الطعن فيها عن طريق غير عادي هو طريق الالتماس بإعادة النظر في حكم المطعون فيه لإلغائه توطئة للحصول على حكم جديد يحوز على قوة الشيء المقضي به.

وحيث أنه يتعين على القاضي الإداري وهو بصدد التماس إعادة النظر أن يحصر نفسه في الوقائع الجديدة دون الخوض فيما يمكن أن يكون قد شاب الحكم الملتمس فيه من أخطاء، ومن حيث أن المادة 12 من النظام الأساسي لهذه المحكمة قد وضعت شروطاً معينة لجواز الطعن عن طريق إعادة النظر هي أولاً اكتشاف واقعة حاسمة في الدعوى كان يجهلها الطاعن حتى صدور الحكم، وثانياً: ألا يكون جهله ناشئاً عن إهمال منه، وذلك بالإضافة إلى تقديم الالتماس خلال ستين يوماً من تاريخ تكشف الواقعة الجديدة وإلى عدم قبول الالتماس بعد سنة من تاريخ صدور الحكم.

ومن حيث أن المتمسة قد استندت في عريضة التماسها وبصفة رئيسية إلى واقعة اعتبرتها جديدة وحاسمة في الدعوى وإنها كانت تجهلها حتى صدور الحكم وهي الواقعة التي تضمنتها الوثيقة رقم (1) الموقعة من الأمين العام المساعد رئيس الإدارة العامة للتنظيم والتي هي عبارة عن صورة لخطاب توجهت به المتمسة بتاريخ 1982/6/2 إلى الأمين العام المساعد المذكور طالبة فيه اعتماد البيانات حول تاريخ ميلادها وفقاً للوثائق الرسمية التي بيدها، وقد علق الأمين العام المساعد بتاريخ 1982/6/3 أعلى هذا الخطاب بخط يده بعبارة تفيد اعتماد عام 1927 كتاريخ لميلاد المتمسة مع تحمل الأخيرة للمسئولية في حالة ظهور شيء مناقض لذلك وحيث أن المدعية قد أضافت في نفس العريضة ثلاث وثائق أخرى تدل على أنها من مواليد عام

1927 وهي الوثيقة رقم ( 2 ) الصادرة من وزارة الداخلية السورية بتاريخ 1984/9/20 ،  
والوثيقة رقم (3) الصادرة من وزارة العدل السورية بتاريخ 1984/9/26 والوثيقة (بدون رقم)  
الصادرة عن وزارة الداخلية السورية بتاريخ 1984/9/29.

ومن حيث أن الملتزمة قد عادت وأوضحت في مذكرة دفاعها بتاريخ 1984/12/12 أن  
الوثائق الجديدة التي اكتشفتها وكان تجهلها حتى صدور الحكم هي الوثائق الثلاث الأخيرة دون  
الأولى التي أقرت بأنها قدمتها للأمانة العامة فاعتمدها.

ومن حيث أن محامي الملتزمة قد عاد وصمم في جلسة المرافعة أن الوثيقة التي كانت  
تجهلها الملتزمة هي الوثيقة الأولى.

ومن حيث أنه قد اتضح لهذه المحكمة بد الرجوع لملف الدعوى رقم 83/9 والحكم الملتمس  
فيه أن الوثيقة رقم 1 كانت من ضمن الوثائق التي احتواها ملف الدعوى المذكورة وإنها قد  
أشارت إليه صراحة في عريضة الدعوى هذا فضلا عن أن الملتزمة لم تكن تجهل هذه الوثيقة  
وهي التي احتجت بها أمام المحكمة قبل صدور الحكم الملتمس فيه.

ومن حيث أنه قد ثبت أيضا أن الوثيقة \_بدون رقم) المستخرجة من قيد السجل المدني بتاريخ  
1984/9/29 والتي تثبت بأن الملتزمة من مواليد عام 1927 قدمت للمحكمة قبل صدور الحكم  
الملتمس فيه من عدة صور (ثلاث)

ومن حيث أنه وإن كانت جميع هذه الصور قد صدرت في تواريخ سابقة على النطق بالحكم  
الملتمس فيه إذ أنها تفيد ذات المدلول وهو أن الملتزمة من مواليد عام 1927 مما لا يمكن معه  
القول بأن الوثيقة المبرزة هي عبارة عن واقعة حاسمة في الدعوى كانت تجهلها الملتزمة حتى  
صدور الحكم.

ومن حيث أنه ثبت كذلك أن الوثيقة المذكورة قد قدمت أيضا في ذات الدعوى من صورتين  
الأولى بتاريخ 1984/5/9 والثانية بتاريخ 1967/2/5 وكلاهما يثبتان أن المدعية من مواليد  
1922 وليس من مواليد عام 1927.

ومن حيث أنه بالنسبة للوثيقة رقم ( 2 ) المؤرخة في 1981/9/20 والصادرة عن وزارة  
الداخلية السورية والتي هي عبارة عن شهادة إلى من يهمله الأمر تفيد أنه (بالرجوع) إلى قيد  
السجل المدني يتبين أن المدعية من مواليد 27 وليس هناك ما يناقض ذلك) فإنها لا تضيف  
جديدا لن مستخرجا من قيد السجل المدني ذاته قد قدم في الدعوى (الوثيقة بدون رقم المتقدم  
نكرها).

ومن حيث أنه بالنسبة للوثيقة رقم 3 المؤرخة في 1984/9/26 والصادرة من رئيس محكمة  
الأحوال المدنية/ وزارة العدل السورية والتي تفيد بأنه (لدى الاطلاع على الوثائق الرسمية  
المبرزة والشهادة المدلى بها من قبل الشهود تقرر لدى المحكمة أن السيدة طلعت الرفاعي من

مواليد 1927، فإنها بدورها لا تضيف واقعة جديدة لأنه سبق للمحكمة وهي تنظر الدعوى رقم 83/9 وقبل أن يصدر الحكم الملتمس فيه في 15/4/1983 أن اطلعت على مستخرج عن قيد السجل المدني ذاته والذي يفيد أن تاريخ ولادة الملتمة هو عام 1927.

ومن حيث ان الخطاب الذي تقدمت به الملتمة في جلسة المرافعة يعود تاريخه إلى يوم 12/2/1983 وأنه بالتالي يكون معلوما لديها قبل صدور الحكم محل الالتماس بإعادة النظر، هذا فضلا عن أنه لا يفيد تكشف واقعة حاسمة في الدعوى لأنه لا يتعدى كونه خطابا موجها من المعنية إلى الجهات السورية المختصة تطلب منها فيه تزويدها بمستخرج قيد السجل المدني.

ومن حيث أن بطاقة الإقامة الصادرة عن وزارة الداخلية الفرنسية التي أبرزتها المدعية كذلك في جلسة المرافعة والتي تفيد أنها من مواليد عام 1922 قد كانت ضمن الوثائق المبرزة في الدعوى رقم 83/9 ومن ثم فإن المحكمة ليس أمام واقعة جديدة هذا فضلا عن أن الملتمة كانت تعلم بهذه الوثيقة وقد اطلعت عليها المحكمة قبل أن تصدر الحكم الملتمس فيه بتاريخ 15/4/1983.

ومن حيث أن الوثائق المبرزة التي قدمتها الملتمة فضلا عن أنها لم تكن مجهولة من قبلها قبل صدور الحكم الملتمس فيه فإنها لا تتعدى كونها حججا تفيد واقعة قانونية معروفة لدى المحكمة قبل صدور الحكم المذكور، وبالتالي فإنه لا يمكن القول بأن هناك واقعة حاسمة كانت تجهلها الملتمة حتى صدور الحكم الملتمس فيه وكان من شأن اطلاع المحكمة عليها أن تقضي المحكمة بخلاف ما قضت به.

ومن حيث أنه لا وجه والأمر كذلك لمناقشة الأسباب الأخرى التي أوردتها الملتمة من جهة الموضوع، مما يتعين معه القضاء بعدم قبول الطلب.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول طلب الالتماس شكلا لرفعه في المواعيد المقررة وفي الموضوع بعدم قبوله لعدم توفر الشروط الموضوعية المقررة لقبوله صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره بجلسته يوم الاثنين الموافق 4/8/1986

رئيس المحكمة  
عباس موسى مصطفى

سكرتير المحكمة  
احمد بن همو

جامعة الدول العربية  
المحكمة الإدارية

الدائرة الأولى

المشكلة علنا برئاسة السيد الأستاذ/ محمد رضا بن علي وكيل محكمة  
وعضوية السيدين الأستاذين الدكتور وجيه جميل خاطر والأستاذ عبد الله أنس الأرياني  
وحضور مفوض المحكمة السيد الأستاذ/ محمد كمال قرداح  
والسيد أحمد بن همو سكرتير المحكمة

أصدرت الحكم التالي:

خلال دور انعقادها العادي لسنة 1986

في الدعوى رقم 85/1

المرفوعة من:

السيد/ سهيل مطالقة

ضد

1- السيد الأمين العام لجامعة الدول العربية بصفته

2- السيد سكرتير عام الجامعة العربية المساعد للشئون الإدارية والمالية

الوقائع

بتاريخ 1985/1/14 أقام المدعى بواسطة محاميه الاستاذ جمال بني هاني المحامي أمام المحاكم الأردنية دعواه ضد الأمين العام لجامعة الدول العربية بصفته وسكرتير عام الجامعة العربية للشئون الإدارية والمالية مطالبا في دعواه بإلزام الجهة المدعى عليها بدفع سبعة عشر ألف ومائتين وعشرة دولارات أمريكي وبعد الإثبات الحكم عليهما بالرسوم والمصاريف وبدل السفر والإقامة وأتعاب المحاماة والفائدة القانونية من تاريخ المطالبة وحتى السداد التام موضحا دعواه على النحو التالي:

1- المدعى شغل منصبا لدى الجامعة العربية واستحق بموجبه التعويض عن إجازة الوطن والبالغة تسعة آلاف دولار وذلك بعد مرور عامين على وجوده خارج الوطن بموجب المادة 63/أ من النظام الأساسي لموظفي الجامعة.

2- استحق المدعى 817 دولار أمريكي عبارة عن تأمين للسكن عند نقله إلى سان فرانسيسكو لم يجر رد المبلغ.

3- استحق المدعى بدل سكن عن شهري إجازة الوطن وشهري أكتوبر ونوفمبر عند انتهاء العقد بين المدعى والجامعة.

4- استحق المدعى فرق تذكرة السفر وقد صرفت له ناقصة عن قيمة التذكرة بحوالي ألف وستمئة وثمانية عشر دولار أمريكي.

5- أضاف إلى ذلك أنه رغم المطالبة المتكررة لدى الجامعة شئون الموظفين ورغم خسائره في المطالبة لم ترد على طلباته وقد أرفق محامي المدعى في دعواه بعض الوثائق الخاصة بالدعوى.

رد الأمانة العامة:

وقد رد مندوب الأمين العام لجامعة الدول العربية مطالبا في رده من المحكمة رفض الدعوى شكلا وذلك استنادا إلى نص المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة التي تقتضي أنه يجب أن يسبق التظلم رفع الدعوى ورتب المشرع على الإخلال بهذا الشرط الأساسي عدم قبول الدعوى

وما دام المدعى لم يرفع تظلماً إلى الأمين العام وإنما قام بالدعوى مباشرة فإن دعواه تعتبر مرفوضة شكلاً.

#### الردود المتبادلة بين الخصوم

وقد استمرت الردود المتبادلة بين الخصوم في هذا الاتجاه إذ أجاب محامي المدعى على رد الأمانة العامة بما معناه أن موكله قد اتبع التسلسل السليم في التظلم وحسب التسلسل الإداري للجامعة وبناء على ذلك فلم يكن هناك أي مخالفة لما ورد في نص المادة 9 من نظام المحكمة الإدارية إذ ان موكله قد تظلم بطريقة صحيحة إلى مسئوله المباشر بتاريخ 1983/10/24 (رئيس بعثة الجامعة) لدى الولايات المتحدة الأمريكية.

وبتاريخ 1984/11/25 أرسل تظلماً جديداً إلى السيد المنجي الفقيه مدير مكتب الأمين العام وتظلماً آخر إلى المحكمة بتاريخ 1984/11/5 وتظلماً ثالثاً إلى السيد الدكتور كلوفيس مقصود رئيس بعثة الجامعة لدى الولايات المتحدة الأمريكية.

وقد ردت الأمانة العامة على الدفوعات الجديدة بأن المدعى رغم دفوعاته الجديدة فإنه لم يقدم ما يثبت أنه رفع تظلماً إلى الأمين العام فيما يتعلق بالمطالب المالية وموضوع القضية القائمة حسب نص المادة 9 وعلى هذا فإن الأمانة العامة تتمسك بطلب الحكم برفض الدعوى شكلاً.

وقد قدم المفوض تقريراً انتهى فيه إلى رفض الدعوى شكلاً.

وقد نظرت المحكمة الدعوى في جلسة المحكمة المنعقدة في 1986/7/17 حيث تقرر حجزها للنطق بالحكم في جلسة اليوم.

#### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة.

وحيث أن المادة 9 من النظام الأساسي للمحكمة فقرة (أ) قد نصت على ما يلي:

(فيما عدا قرارات مجلس التأديب لا تقبل الدعوى ما لم يكن مقدمها قد تظلم كتابة عن موضوعها إلى الأمين العام ورفض تظلمه ولا يقبل التظلم للأمين العام بعد انقضاء ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن بالواقعة محل النزاع)

وحيث أنه بعد الرجوع إلى صور التظلمات الموجودة في ملف المدعى والتي أرفقها محاميه كسندات إثبات لم تجد المحكمة أي تظلم منها موجه إلى الأمين العام بشأن المطالب المالية التي هي موضوع القضية القائمة.

وحيث أن التظلم الرئيسي والموجه إلى الأمين العام بواسطة السيد رئيس المكتب الرئيسي المباشر للمدعى بتاريخ 1983/10/24 وجدت المحكمة أنه خاص بقرار إناء خدمته ولا شأن له بحقوقه المالية.

كما أن صورة التظلم الذي يقول المدعى أنه سلمه إلى مدير مكتب الأمين العام بتاريخ 1984/11/25 ونفت الأمانة العامة في دفعاتها أنها تسلمت التظلم من المدعى لم يستطع المدعى إثبات حادثة تسليم أو استلام الأمين العام له بوسائل الإثبات المنصوص عليها بالمادة 2/7 من النظام الداخلي للمحكمة.

وحيث أن التظلم الموجه إلى رئيس المحكمة بتاريخ 1984/11/20 لا يعتبر سندا قانونيا إذ أن نص المادة 9 من نظام المحكمة واضح، وهو ينص على أن التظلم يوجه إلى الأمين العام للجامعة باعتباره المسؤول الإداري الأعلى في الجامعة.

بناء على ما سبق ذكره وحيث أن الأصل في التقاضي الإداري أن إثبات تقديم التظلم يقع على عاتق المتظلم.

وحيث أن المحكمة بعد الفحص والتدقيق لم تجد في ملف المدعى ولا في دفعاته ما يثبت أنه قام بالتظلم في أجله القانوني.

#### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة برفض الدعوى شكلا مع إرجاع الكفالة للمدعى

صدر هذا الحكم وتلى علنا من الهيئة المبينة بصدوره في جلسة اليوم الخميس الموافق

1986/7/24

سكرتير المحكمة

احمد بن همو

رئيس المحكمة

محمد رضا بن علي