

رقم القضية في المحكمة الإدارية ٤٥٨ لعام ١٤٤١ هـ

رقم القضية في محكمة الاستئناف الإدارية ١٩٨ لعام ١٤٤٢ هـ

تاریخ الجلسة ٢٦/٦/١٤٤٢ هـ

الموضوعات

خدمة مدنية - قرارات وظيفية - تكليف - الاعتراض على تكليف زميل - مدير وحدة - السلطة التقديرية للجهة الإدارية - المعتبر في التكليف - عدم الأخذ بالمؤهلات العلمية والخبرة.

مطالبة المدعية إلغاء قرار المدعي عليها المتضمن تكليف زميلتها مديره لوحدة تطوير إدارة الموارد البشرية - استناد المدعية إلى أحقيتها بالتكليف من حيث المؤهلات العلمية والخبرة - تضمن النظام أنه يجوز تكليف الموظف أياً كانت وظيفته أو مرتبته للقيام بأعمال وظيفة أخرى - تكليف الموظف يخضع للسلطة التقديرية للجهة الإدارية بحسب ما تراه محققاً للمصلحة الوظيفية وبما لا يخالف شروط التكليف النظامية - المعتبر في التكليف هو تحقيق مصلحة العمل وتسخير المرفق الإداري، وليس من لازم المؤهلات العلمية أو الخبرة أن يكون صاحبها هو الأجرد بالتكليف - الثابت عدم مخالفه القرار محل الدعوى شروط التكليف النظامية؛ مما يتقرر عدم تعبيه - أثر ذلك: رفض الدعوى.

مُسْتَنْدُ الْحُكْمِ

المادة (١) من نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٩) م و تاريخ

١٢٩٧/٧/١٠ هـ.

المواد (٦٧، ٦٨، ٢٢٦) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (١٥٥٠) و تاريخ ١٤٤٠/٦/٩ هـ.

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى بتقدم المدعية بصحيفة دعوى إلى هذه المحكمة بتاريخ

١٤٤١/٥/١٩ هـ تضمنت: أنه صدر قرار مدير إدارة الموارد البشرية رقم (١٢٢٠٣)

وتاريخ ١٤٤٠/١٢/١٨ هـ بتكليف زميلة لها مديرية تطوير الموارد البشرية دون مراعاة

جوانب الخبرة بينهما من حيث المؤهلات العلمية والخبرات والدورات التدريبية

حيث إن مؤهل زميلتها دبلوم، وهي تحمل درجة الدكتوراه ولديها خدمة مساعدة

لوحدة تطوير الموارد مدة ثمان سنوات ومكتملة الشروط من جميع النواحي، والقرار

مخالف للمادة الأولى من نظام الخدمة المدنية الصادر بتاريخ ١٢٩٧ هـ، وتأمل

إنصافها بإلغاء القرار. وبعد قيدها دعوى إدارية حدد لنظرها عدة جلسات، وفيها

سألت الدائرة المدعية عن تاريخ علمها بالقرار محل الطعن؟ فذكرت أنه بتاريخ

١٤٤٠/١٢/٢٤ هـ. فطلبت الدائرة منها تقديم بيتها التي تستند عليها في الطعن على



القرار، فقدمت عدة أوراق اشتملت على شهادات شكر من المدعى عليها للمدعية، وعدد من القرارات والخطابات التي تبين الفارق بين مؤهلاتها ومؤهلات زميلتها محل القرار. وفي جلسة هذا اليوم سألت الدائرة المدعية هل لديها ما تود إضافته؟ فذكرت أنه ليس لديها ما تود إضافته. وذكر ممثل المدعى عليها أنه لم تصل إفاده من الجهة بشأن هذه الدعوى. وحيث إن الدعوى صالحة للفصل فيها، فقد قررت الدائرة إقفال باب المراجعة ثم أصدرت حكمها المسند على الأسباب التالية.

الأسباب

ما كانت المدعية تطلب في هذه الدعوى الحكم بإلغاء قرار المدعى عليها رقم (١٢٢٠٣) وتاريخ ١٨/١٢/١٤٤٠هـ والمتضمن تكليف (...) مديرية لوحدة تطوير إدارة الموارد البشرية لدى المدعى عليها؛ فإنها إذا تعدّ من دعاوى الإلغاء، وتحتخص المحاكم الإدارية ولائيًّا بنظرها وفقاً لنص المادة (١٢/ب) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ، كما تبسيط المحكمة عليها ولاية النظر مکانیًّا بموجب المادة الثانية من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ. وعن قبول الدعوى، فالثبت أن القرار المشار إليه صدر بتاريخ ١٨/١٢/١٤٤٠هـ، وعلمته به المدعية بتاريخ ٢٤/١٢/١٤٤٠هـ، فتقدمت بظلم لوزارة الخدمة المدنية -وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية- بتاريخ ٢٥/٢/١٤٤١هـ، وأجيبيت بتاريخ ٢٩/٣/١٤٤١هـ بأن القرار وفق الصالحيات

الممنوحة لمدير إدارة الموارد البشرية وبناء على ما تقتضيه مصلحة العمل، فأقامت هذه الدعوى بتاريخ ١٤٤١/٥/١٩هـ، ووفقاً للفقرة الرابعة من المادة الثامنة من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم فإن هذه الدعوى رفعت خلال الأجل المقرر لها؛ ما تنتهي معه الدائرة إلى قبولها شكلاً. وعن موضوع الدعوى، فالثابت من أوراقها أن المدعى تعلم لدى المدعى عليها على وظيفة مفتش إداري على المرتبة التاسعة في قسم الموارد البشرية، وتطلب في هذه الدعوى إلغاء قرار المدعى عليها رقم (١٢٢٠٣) وتاريخ ١٢/١٨/١٤٤٠هـ والمتضمن تكليف (...) مديرية لوحدة تطوير إدارة الموارد البشرية لدى المدعى عليها؛ وذلك تأسيساً على أن هذا القرار لم يراع أحقيتها في التكليف بعد النظر في جوانب الخبرة بينهما من حيث المؤهلات العلمية والخبرات والدورات التدريبية؛ وعليه فقد نصت المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٦/٩/١٤٤٠هـ على أن: "التكليف هو إسناد العمل بصفة مؤقتة إلى الموظف داخل الجهة الحكومية للقيام بأعمال وظيفة أخرى أو بمهمة رسمية إلى جانب وظيفته أو بدونها"، كما نصت المادة (٦٨) من ذات اللائحة على أنه: "تنقسم أنواع التكليف إلى: ١- التكليف بأعمال وظيفة أخرى، وينقسم إلى: ١- تكليف كلي للموظف للقيام بأعمال وظيفة أخرى داخل الجهة الحكومية بتفرغ كامل. ٢- تكليف جزئي للموظف للقيام بأعمال وظيفة أخرى داخل المدينة في الجهة الحكومية بالإضافة إلى مهام وظيفته الأصلية"، كما نصت المادة (٦٨) من



ذات اللائحة على أنه: "يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف أياً كانت وظيفته أو مرتبته بالقيام بأعمال وظيفة أخرى داخل الجهة الحكومية بالإضافة إلى عمله الأصلي أو بدونه سواء كان التكليف داخل المدينة التي بها مقر عمله أو خارجها وفقاً للشروط الآتية: أ- أن يكون التكليف على وظيفة معتمدة في الميزانية وشاغرة فعلاً أو حكماً، وأن تدعوا الحاجة إلى من يقوم بعملها. ب- أن لا يكلف الموظف بالقيام بعمل أكثر من وظيفة في وقت واحد، وذلك بالإضافة إلى عمله الأصلي. ج- أن لا يكون التكليف للموظف أثناء مدة التجربة. د- أن لا يتم تكليف الموظف إذا كان قد حصل على تقويم أداء وظيفي عن السنة السابقة بتقدير (غير مرض) أو ما يعادله. هـ- أن لا تزيد مدة التكليف الجزئي للموظف على (ستة) أشهر قابلة للتجديد لمدة واحدة مماثلة في الحالات التي تقتضيها مصلحة العمل وبموافقة الوزير المختص. أما إذا كان التكليف كلياً فيترك تحديد مدة التكليف لتقدير الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف"، والبين من هذه النصوص أن قرار التكليف يخضع للسلطة التقديرية للمسؤول الأول أو للمفوض وفق ما يراه محققاً للمصلحة الوظيفية وبما لا يخالف الشروط المقررة في المادة آنفة الإشارة، وبتنزيل هذا على الدعوى الماثلة: فإنه لم يتبيّن من القرار محل الدعوى مخالفته للشروط العامة للتوكيل، ولم تقدم المدعية ما يثبت أنه قد شابه عيب من العيوب الجارية على القرار الإداري؛ ما تكون معه هذه الدعوى جديرة بالرفض. ولا ينال مما انتهت إليه الدائرة ما ذكرته المدعية من أنها هي الأحق بهذا التكليف لكونها

الأكثر تأهلاً لحصولها على شهادة الدكتوراه، وعدد من شهادات الشكر، ولخبرتها الأطول في مجال العمل، وأن المكلفة أقل مؤهلات وخبرة، وأن التكليف يخالف نص المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية؛ ذلك أن المعتبر في التكليف هو ما يحقق مصلحة العمل، وتسخير المرفق الإداري وفق ما تغييه النظام، وليس من لازم الخبرة أو المؤهلات العالية أن يكون صاحبها هو الأجدر بالتكليف حيث إنها تحقق جانباً جزئياً من جوانب عديدة تؤهل الموظف لتكليفيه في وظيفة قيادية، ولا أدل على هذا من أن المدعية وصفت الموظفة المكلفة - محل القرار - بأنها تمارس العمل الذي كلفت به (بتميز وجه وكفاءة) وفق ما ذكرته في خطابها الموجه لمدير تعليم محافظة القرىات والمسجل برقم (٢٧١) وتاريخ ١٤٤١/٥/٢٠١٩هـ. كما لا ينال مما انتهت إليه الدائرة ما قد يرد عليه من أن المادة (٦٨) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية المشار إليها - جعلت اختصاص إصدار قرارات التكليف للوزير، وأن قرار التكليف - محل الدعوى - صدر عن غيره؛ حيث نصت المادة (٢٣٦) من ذات اللائحة على أنه: "يجوز للوزير المختص تفويض بعض صلاحياته بموجب نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية بقدر حاجة العمل ووفقاً لما يتاسب مع المركز الوظيفي للشخص المفوض"، وبهذا تنتهي الدائرة وقائع وأسباب حكمها.

لذلك حكمت الدائرة: برفض الدعوى المقدمة من (...) ضد إدارة التعليم بالقرىات.

والله الموفق، وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.



مَحْكَمَةُ الْإِسْتِئْنَافُ

حَكَمَتِ الْمَحْكَمَةُ بِتَأْيِيدِ الْحُكْمِ فِيمَا انتَهَى إِلَيْهِ مِنْ قَضَاءٍ.

