



في ميزان التمييز

شروط الأكاديمية العسكرية لتعيين المعلمين والمعلمات

في ميزان التمييز

شروط الأكاديمية العسكرية لتعيين المعلمين والمعلمات

فبراير 2026

جميع حقوق الطبع والنشر لهذه المطبوعة محفوظة

بموجب رخصة المشاع الإبداعي،

النسبة-بذات الرخصة، الإصدار 4.0

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

نستخدم الخط الأميري الحر amirifont.org



المبادرة المصرية للحقوق الشخصية منظمة حقوقية مستقلة تعمل في مصر منذ عام 2002 على تعزيز وحماية الحقوق والحريات الأساسية في مصر، وذلك من خلال أنشطة البحث والدعوة والتقاضي في مجالات الحريات المدنية، والعدالة الاقتصادية والاجتماعية، والديمقراطية والحقوق السياسية، والعدالة الجنائية. للاتصال بالمبادرة: eipr@eipr.org

المحتويات

6	مقدمة
10	القسم الأول: مسابقة الـ 150 ألف معلم/ة
17	القسم الثاني: أحوال المعلمين والمعلمات في مصر
21	القسم الثالث: مقاومة أصحاب الحقوق
27	القسم الرابع: الانتهاكات الدستورية والقانونية
44	خاتمة: نضال مستمر
45	ملاحق:
45	ملحق (1): صورة من دليل المعلمين والمعلمات داخل الأكاديمية العسكرية
50	ملحق (2): نموذج من خطاب "مدير الإدارة العامة للشئون القانونية" بأسباب الاستبعاد
51	ملحق (3) نموذج صحيفة الدعوى التي أقامتها المبادرة المصرية نيابة عن 106 من المستبعدة/ات من التعيين أمام القضاء الإداري
52	ملحق (4): نموذج من تقرير مفوضي الدولة بالمحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها
73	ملحق (5): نموذج من حكم الدرجة الأولى
77	ملحق (6): مذكرة استئناف المبادرة المصرية على حكم الدرجة الأولى
82	ملحق (7): تقرير مفوضي الدولة في مرحلة الاستئناف
95	ملحق (8) نموذج حكم الاستئناف برفض الدعاوى
101	ملحق (9) خطاب المبادرة المصرية للحقوق الشخصية لرئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

«قدمت والورق اتقبل واتحدد لي امتحان في شهر اتناشر (ديسمبر) في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. سافرت وامتحتت، والحمد لله النتيجة ظهرت ونجحت. وبعدين أسماءنا أعلنوا عنها في المديرية واتحدد لنا معاد تدريب تربوي وقالولنا هتستلها العمل في التيرم الثاني. وبعدين نزلنا تدريب ثاني بعدها بشهر ونصف تدريب بدني. وطلع الكاب الدوري واتقال فيه إن كلنا لازم ناخذ دورة تدريبية في الأكاديمية العسكرية ست أشهر لأي حد هيتعين في الدولة. ونظرا لعددنا الكبير قالوا هتروحوا اختبارات وهتبقى روتينية وكله تمام، وده كان يتقالنا حتى في الحرية. وبعدين روحنا سحبنا الملف في الحرية، واتحدد لنا معاد الكشف الطبي، وبعدين رسالة الامتحان الرياضي جات وجهزنا الملف والأصول وأوراق من السجل المدني زي القيد العائلي. رحت اليوم الرياضي 35 ضغط في دقيقة و35 بطن في دقيقة وجري 100 متر في 15 ثانية، وطبعا دي تمارين مرهقة جدا وغير مدرين عليها، غير اننا بنسافر من بالليل ونفضل واقفين في الشمس لحد ما ينظمونا، واحنا مش فاهمين كل ده ليه وايه لازمته في وظيفتنا كمعلمين. وبعدين مجاش ليا رسالة الهيئة بدون أسباب وكانوا كل ما نستعلم يقول السيستم واقع وهيتبعلكم. في الآخر عرفنا انهم مدخلوش أصحاب الوزن الزائد الهيئة وطبعا ناس كثير من زمايلنا قالوا طب ماتخسوا وايه الي موصلكم للوزن ده غير إن في صحفي وطلع قال نفس الكلام في التلفزيون فاحنا كده منبوذين ولا كأن الوزن إعاقه مينفعش إنها تشتغل»¹

1 مقابلة المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع معلبة، 11 نوفمبر 2024.

مقدمة:

أعلن وزير التربية والتعليم والتعليم الفني نهاية أكتوبر 2024 أن نقص المعلمين بلغ نحو 655 ألف معلم/ة، وهو نقص يؤثر على وضع التعليم ككل.² لسد هذه الفجوة، أعلنت الدولة مسابقة لتعيين 150 ألف معلم على مدار خمس سنوات. لكن العملية لم تسر بسلاسة. ففي أول جولة من المسابقة عُقدت لتعيين 30 ألف معلم/ة، وبعد اجتيازهم جميع الاختبارات التي حددتها وزارة التربية والتعليم وأجريت في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، أعلن عن «تدريبات» جديدة في الأكاديمية العسكرية تضمنت اختبارات رياضية وبدنية ومقابلة شخصية (كشف هيئة)، ما أدى إلى استبعاد آلاف الناجحين بسبب عدم لياقتهم البدنية أو الحمل أو عدم اجتياز كشف الهيئة الأخير.

شابت هذه المسابقة العديد من المشاكل، منها أن إدراج الاختبارات في الأكاديمية العسكرية لم يكن معلناً من بداية المسابقة. ولكن الأهم من ذلك، أنها غير دستورية وتخالف القانون، خاصةً وأن الاختبارات تقوم على أسس تمييزية تتعلق بالشكل الجسماني للمعلمين والمعلمات، وهو ما يخالف الدستور الذي ينص على عدم التمييز ويضمن المساواة، إضافة إلى أنها مخالفة للقوانين والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

وفي ضوء ذلك، خاضت المعلمات والمعلمون معركة مستمرة حتى الآن ضد هذا الظلم والتمييز لجأوا فيها للسلطات التنفيذية والتشريعية والقضاء. فتظاهر عديدون منهم في العاصمة الإدارية الجديدة أمام وزارة التربية والتعليم في 15 أكتوبر 2023. أُلقت قوات الأمن القبض على 14 منهم وأحالتهم للتحقيق أمام نيابة أمن الدولة العليا التي قضت بحبسهم حتى أفرج عنهم جميعاً في فبراير 2024.

وبعد ذلك اتجهت المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع عدد من المعلمات والمعلمين إلى القضاء الإداري، حيث أودعت المبادرة المصرية صحف الطعن نيابة عن 106 من المستبعدين، منهم 94 مستبعدة و12 مستبعداً، وفصلت المبادرة المصرية في الطعون المخالفات في تدريبات الأكاديمية العسكرية التي أدت لاستبعاد أحد عشر ألفاً و951 (11,951) معلم/ة، وطالبت بإلغائها لعدم جدوها في مسار العملية التعليمية.

خلال فترة التقاضي للدرجة الأولى، صدر تقرير مفوضي الدولة الذي جاء في صالح المعلمين والمعلمات وأوصى بتعيينهم في الوزارة؛ إلا أن المحكمة لم تأخذ برأي هيئة المفوضين ورفضت جميع الدعاوى في نوفمبر 2024. اكتفت المحكمة في حيثيات الرفض ببيان أنه «لا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ووفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره»، دون التطرق إلى الشبهات الدستورية في تدريبات الأكاديمية العسكرية واستبعاد الحوامل وحديثات الإنجاب ومن يعانون من السمنة، ودون الرد على تلك الشبهات.

استأنفت المبادرة المصرية على الحكم، لكن المحكمة الإدارية العليا بدورها رفضت جميع الدعاوى مرة أخرى، مستندة إلى نفس أسباب الرفض التي اتخذتها محكمة أول درجة.

علاوة على الشبهات الدستورية والقانونية في تدريبات الأكاديمية العسكرية -والتي يفصلها هذا التقرير- ومنها على سبيل المثال استبعاد المعلمات والمعلمين بسبب الوزن الزائد، تغض الدولة النظر عن أرقام السمنة في مصر؛ حيث توضح لنا الأرقام ارتفاع نسب السمنة بواقع 55.8% بين النساء و24.8% بين الذكور، وذلك وفق بيانات الاتحاد العالمي للسمنة في 2022.

2 وفاء يحيى، محمد طه، وزير التعليم: عجز المعلمين تجاوز 665 ألفاً بعد إضافة فصول جديدة، 31 أكتوبر 2024 المصري اليوم، <https://2u.pw/qllwTF>

لم يتوقف الأمر عند التقاضي، فقد تقدم بعض النواب بطلبات إحاطة في البرلمان لوزير التعليم السابق رضا حجازي، إلا أنه أشار فقط إلى أن الوزارة سوف تعطي فرصة أخرى لمن لم يجتازوا اختبارات الأكاديمية العسكرية، دون التطرق لعدم دستورية هذه الاختبارات وجدواها في العملية التعليمية من الأصل.

كما وجهت المبادرة المصرية للحقوق الشخصية في مايو 2025، خطاباً إلى المهندس حاتم نبيل، رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عقب تعيينه، شرحت فيه أبعاد المشكلة في اختبارات الأكاديمية العسكرية، وناشدته إنصاف المعلمين والمعلمات. غير أن حتى تاريخ نشر هذا التقرير لم تثلج المبادرة المصرية أي رد.

وقفت هذه الاختبارات بشروطها التمييزية أمام حل ناجع وضروري وعاجل لحل أزمة نقص المعلمين التي اعترف بها مراراً عدد من مسؤولي الدولة. فعلى مدار عقود من نقص التمويل وغياب التدخلات الفعالة لحل الأزمات، تعقدت أزمة التعليم في مصر وتشابكت. ونجم عن نقص التمويل مشكلات عديدة أبرزها نقص عدد المدارس وضعف جودة التعليم؛ ما دفع بالأسر إلى اللجوء للدروس الخصوصية لتعويض غياب التعليم في المدارس، فبلغ إنفاق الأسر المصرية على الدروس الخصوصية نسبة 28.3% من إجمالي الإنفاق على التعليم، طبقاً لأحدث إحصائية نشرها الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء في 2020.³ وكان لنقص التمويل أثر بالغ على أعداد المعلمين وضعف نسبتهم مقارنة بأعداد الطلاب، وهم العمود الفقري للعملية التعليمية.

يخلص هذا التقرير إلى عدة استنتاجات رئيسية:

- لا تكتفي اختبارات الأكاديمية العسكرية بانتهاك المادة التي تحظر التمييز في الدستور المصري، وهو أمر خطير في حد ذاته؛ لكنها تخطاها إلى انتهاك مجمل حقوق المواطنة، والتي أدرك المشرع الدستوري أهميتها فأكد على مبادئها المختلفة في عدد من المواد لتكفل بعضها البعض. بل لم يكتفِ المشرع بوضع ضمانات الحقوق فقط، مثل المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص وحقوق المواطنين في تولي الوظائف العامة وفقاً للاستحقاق بدون محاباة؛ لكنه ألزم مؤسسات الدولة بالعمل على تحقيقها، بما يعني اتخاذ خطوات إيجابية لتفعيلها، لا الانتقاص منها؛ خاصة أنها حقوق أساسية لصيقة بالإنسان لا تقبل التصرف، ولا يجوز للدولة انتهاكها.
- لم تنصف مؤسسات الدولة المختلفة -التنفيذية والتشريعية والقضائية- المستبعدين والمستبعدات ضحايا التمييز متعدد الأوجه، بل لعبت دوراً في ترسيخ هذه الانتهاكات من خلال محاولة إضفاء بعد قانوني عليها، أو تعتمد تجاهل استغاثات وطلبات المواطنين بمراجعة هذه الإجراءات. كما أن صدور هذه الأحكام القضائية ضدهم تعكس ضعف البنى التحتية الداعمة للمساواة ومنع التمييز في مصر، رغم وجود نصوص دستورية تلزم الدولة بإنشاء ودعم تلك البنى التحتية.
- تنطوي هذه الاختبارات التمييزية وغير الضرورية على إهدار للمال العام من خلال السماح لأعداد كبيرة بأداء اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وعقب اجتيازهم هذه الاختبارات بنجاح، استبعدوا لأسباب من غير المنتظر أن يطرأ عليها تعديل أو تغيير خلال مراحل الاختبار، كالحمل أو الإعاقة أو الوزن الزائد حتى مع امتلاكهم كل المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل.

3 حلول للسياسات البديلة، التعليم ليس للجميع.. تداعيات الإنفاق الحكومي على إتاحة التعليم، 1 أكتوبر، 2023، <https://2u.pw/BFEJUx>

- كرسست هذه الاختبارات «عسكرة الوظائف» والتعدي على مهام وأدوار جهات ومؤسسات حكومية أخرى؛ فأصبحت للأكاديمية العسكرية اليد الطولى في التعيين من عدمه، حتى في حال توفر كل الشروط المطلوبة، وبدون أي آليات لمراجعة قراراتها حتى داخلياً. فعلى سبيل المثال، تتعدى هذه العملية على دور المجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة، وهي الجهة المنوط بها إجراء الكشف الطبي قبل التعيين، وفقاً لمعايير معلنة وواضحة ومتناسبة مع طبيعة جهة العمل والوظيفة المؤداة بينما أجرت الأكاديمية الاختبارات الطبية بدون الإفصاح عن القواعد التي وضعتها لاجتيازها.

منهجية التقرير:

اعتمد هذا التقرير على عدد من المقابلات الشخصية مع عدد من المعلمات والمعلمين المستبعدين نتيجة اختبارات الأكاديمية العسكرية، واستبيان تضمن أسئلة حول خبراتهم مع تلك الاختبارات (34 مقابلة مع ستة معلمين وثمانية وعشرين من المعلمات). كما يعرض التقرير كافة الوثائق الخاصة بالدعاوى القضائية التي أقامتها المبادرة المصرية للحقوق الشخصية نيابة عن عدد يفوق المئة من هؤلاء المستبعدات والمستبعدين، وعلى الأخبار والتصريحات الصحفية الصادرة الوزارة والمسؤولين في قطاع التعليم، وتقييم كل هذه الانتهاكات على مسطرة الدستور والقوانين المصرية والموثائق الدولية الملزمة للدولة المصرية وفق الدستور.

وينقسم التقرير إلى خمسة أقسام، يختص الأول بشروط ومراحل مسابقة 150 ألف معلم التي وضعها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، وفقاً للأوراق والمخاطبات الرسمية. وما طرأ عليها من تعديل بإدخال اختبارات الأكاديمية العسكرية التي تضمنت الحالة الصحية، واللياقة الرياضية أو البدنية، وكشف الهيئة أو المقابلة الشخصية.

ويتناول القسم الثاني سياق أزمة نقص أعداد المعلمين، وما انتهجته الدولة من حلول مؤقتة، مثل التوسع في نظامي الحصة والتطوع، مع عرض المسابقات المختلفة التي نظمتها الوزارة للتعيين على مدار السنوات العشر السابقة.

في القسم الثالث يركز التقرير على نضال أصحاب الحق المستبعدين/ات من التعيين الذي تمثل في في طرق أبواب مختلف المؤسسات، باستخدام عديد من المسارات القضائية والحقوقية المتاحة، كان من أبرزها اللجوء إلى مجلس الدولة لمحاولة إلغاء قرار وزير التربية والتعليم بعدم تعيينهم، والمطالبة بوضع حد لهذه الانتهاكات السافرة وتصحيح الوضع.

ويتضمن القسم الرابع تحليلاً لاوشرحاً للأطر الدستورية والقانونية للمساواة وعدم التمييز، كما يتناول أوجه الانتهاكات المختلفة، ومن أبرزها: التمييز وفقاً للحالة الصحية والجسمانية، والتمييز ضد النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، والإخلال بالمساواة مع «مدرسي الحصة»، وانتهاك حق المواطنين في تولي الوظيفة العامة. في هذا القسم أيضاً يتناول التقرير دور الأكاديمية العسكرية باعتبارها جهة غير مختصة بتنظيم التدريبات ولا بإجراء الاختبارات، ورغم ذلك أصبحت بوابة أساسية للتعيين في الحكومة.

وينتهي التقرير بعدد من الملاحق التي تشمل الوثائق الخاصة بالقضية.

لما جينا في أول، أول دفعة مدرسين ناخدها.. أول دفعة إيه؟ مدرسين، اتقدم حوالي 30 ألف، مش كذا؟ 30 ألف، لما عملنا الاختبارات بتاعتنا، صفصفوا على 6، 7. صح؟ كان ثمة واحد فيهم 1500، علقوا على النت إن «الحكاية وإن مش عارف إيه ومفيش.. فيه اختيار وانتقاء...»، هل حد دلوقتي بيقول كذا؟ لأ. وابتدوا يجهزوا أنفسهم للاختبارات قبل الموضوع بسنة واثنتين. طب ده لصالحكم ولا ضد؟ لصالح. طب هما، لما حصل كذا، ما حصلتش موجة رد الفعل بالاستهجان أو الرفض، أو.. يعني الإسقاط على إن فيه مجاملة حصلت لمدرسين دخلوا ومدرسين مدخلوش، محصلش.. دلوقتي الناس كلهم بيقول لك إيه: «اللي هيستحق هيخش»، طب ما ده هيحصل إيه؟ ده هيديك، هيخلي المجتمع بيتدي يطور من نفسه، ويطور في قدراته وملكاته لصالح المجتمع، مش لصالح واحد لوحده، لأنك إنت كإنسان عايز تتعين في وزارة التربية والتعليم، هتضطر إنك انت تذاكر، تجهز نفسك، عشان تخش، وعشان تُختار، طالما إن الاختيار معايير آآ واحدة، ومبتحايش حد.

من حوار رئيس الجمهورية مع طلبة الأكاديمية العسكرية المصرية- 30 يناير 2026

القسم الأول

مسابقة الـ 150 ألف معلم/ة

«بعد الإعلان في شهر يونيو 2022 عن مسابقة 30 ألف معلم التي بدأ التقديم لها في يوليو، جهزت ورتقي بالكامل وقدمت على بوابة الوظائف الحكومية وتابعت على الموقع حتي جالي رسالة بميعاد الامتحان يوم 9 أكتوبر في جهاز التنظيم والإدارة، واجتازت الامتحانات والتدريبات. وبعد إعلان نتيجة الناجحين أخذنا تدريب برنامج التأهيل التربوي للمعلمين الجدد في 23 مارس وأخذنا إخلاء طرف بذلك. وأعلن الوزير بأننا هنستلم الترم الثاني بعد التدريب، ولكن ماطلوا معنا حتى شهر مايو وتتفاجئ بالتدريب الثاني في الأكاديمية العسكرية. أخذت التدريب الثاني، برنامج التأهيل الذهني والبدني للمعلمين الجدد وأخذنا إخلاء طرف بذلك، ومررت بخطوات الحرية من أخذ ملف شامل كل المعلومات الشخصية عني وعن عائلتي من الدرجة الأولى وحضرت الكشف الطبي والرياضي. والحرية تماطلت معنا حتي انتهت من الاختبارات التي على أساس تدريبات بدون تصفية، ولكن بعدين توجهت للحرية استعلم ليه مأسلوش ليا كشف الهيئة قالولي بسبب الوزن الزائد»⁴

في مطلع 2022، أعلن الرئيس السيسي عن مبادرة لتعيين 150 ألف معلم/معلمة على مدار خمس سنوات بواقع 30 ألف كل سنة. ثم أعلن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رسمياً عن مسابقة في 2 يوليو من نفس العام لتعيين 30 ألف معلم، وتقدم ما يقارب 110 ألف معلم/ة إلى المسابقة، وبلغ عدد من استوفوا أوراقهم وتقدموا لإجراء الاختبارات نحو 95 ألفاً.

وجاء إعلان المسابقة المنشور في 2 يوليو 2022 على الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، متضمناً شروط التقديم لوظيفة معلم مساعد للصفوف الابتدائية كالتالي:

- 1 - أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية.
- 2 - أن يكون محمود السيرة، حسن السلوك.
- 3 - لا يزيد سن المتقدم عن 35 سنة في 27 يونيو 2022.
- 4 - أن يجتاز الامتحانات المقررة.
- 5 - أن لا يقل التقدير العام للمتقدم عن جيد.
- 6 - أن يكون خريج أحد الأقسام التالية بكلية التربية أو التربية النوعية: «تعليم أساسي/ ابتدائي/ معلم فصل».
- 7 - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- 8 - ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.
- 9 - أن يجتاز التدريب المقرر لشغل الوظيفة.
- 10 - أن يجتاز الامتحانات المقررة.
- 11 - اجتياز الكشف الطبي، وتحليل المخدرات لمن اجتازوا الامتحانات.

4 مقابلة المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 19 نوفمبر 2024.

وأعلنت الوزارة عن اشتراطات وامتحانات المسابقة التي ستقام في جهاز التنظيم والإدارة. ويقول أحد المعلمين:

«رحنا تنظيم وإدارة امتحناً، فالحمد لله يعتبر نجحت. بعد كده فيه تدريبين تربوي، وتدريب رياضي، والحمد لله نجحت فيهم ومعنا ورق استلمته من الوزارة بكده. إنما في حكاية الحربية طلعت بعد كده، إحنا ما كناش نعرف بيها، أصلاً ما كناش فيه. ما كناش من ضمن الشروط السابقة»⁵.

يفترض أن اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تعتمد على قياس المهارات التربوية والذهنية، حيث خضع المعلمون والمعلمات على مدار أيام لعدة اختبارات تهدف إلى قياس المهارات السلوكية، واللغوية في اللغتين العربية والإنجليزية، والقدرات المعرفية والتكنولوجية، والمهارات التربوية التي تشمل التدريس وإدارة الفصل والإشراف، وأخيراً المهارة الشخصية التي تشمل إعداد المناهج والتدريس.

نجح 28 ألفاً و170 معلماً ومعلمة في اختبارات جهاز التنظيم والإدارة. واجتازوا الكشف الطبي الذي أعد في مستشفيات وزارة الصحة. إذ نصت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 في المادة 45 على أن «يلتزم المرشح للتعيين في إحدى الوظائف بتقديم مستندات من ضمنها قرار المجلس الطبي المختص بثبوت اللياقة الصحية لشغل الوظيفة المرشح لها، متضمناً اجتياز المرشح الكشف الطبي وتحليل المخدرات»⁶. إذاً يشتمل النص القانوني على وجوب تقديم المعلمين مستند الكشف الطبي الذي يثبت اللياقة الصحية للتعيين في وظائف الدولة.

كما مر المتقدمون بتدريبات الإدارات التعليمية، والتي تمهد لتوزيعهم واستلامهم العمل بالمدارس التابعة لها، وذلك عبر برنامجين: الأول هو برنامج التأهيل التربوي والذهني والبدني للمعلمين الجدد، وفيه يؤهل المعلمون المرشحون تربوياً ونفسياً بواقع عشرين ساعة خلال أربعة أيام تدريبية. ويهدف هذا التدريب لإكساب المرشحين المؤهلين المعرفة والمهارات اللازمة في عمليتي التعليم والتعلم، ويُدرَّبون على كافة طرق ومهارات التدريس الجديدة. أما البرنامج الثاني فهو تدريب المعلمين والمعلمات الجدد «ذهنياً» عبر إكسابهم مهارات التواصل الفعالة، وذلك بواقع 12 ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية.

يقول أحد المعلمين:

«كنا عارفين أن بعد النجاح في امتحانات التنظيم والإدارة هنخلص ورق التعيين أو التعاقد وبعدها التدريب وخلص. إنما كان الطريق مبهم وغامض بعد النجاح في التنظيم والإدارة، وانتظرنا حوالي شهر أو اثنين مش متذكر علشان نعرف إحنا نجحنا ولا لا، وبعد النجاح أو بعد الانتهاء من كل مرحلة كنا ننتظر علشان نعرف هنعمل إيه: مرة يقولوا خلصوا الأوراق وسلهوها في الإدارة، وبعدين نعرف إننا نرجع ناخذ الورق اللي لفينا ودخنا علشان نعمله، نرجع ثاني نستلمه في الإدارة. وبعدين لا، انتم هتستلموه في الحربية. بمعنى أصح مكانش عندهم خطة يمشوا عليها»⁷.

غير أنه بعد ذلك، وبالمخالفة لنص الإعلان الرسمي للمسابقة، وبعد الحصول على إخلاء طرف ينص على إثبات اجتياز برنامج التأهيل

5 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 5 نوفمبر 2024.

6 منشورات قانونية، اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، مادة 45. <https://2u.pw/LehcDf>

7 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 12 نوفمبر 2024.

التربوي والتدريب الذهني والبدني، فوجئ المتقدمون الناجحون في الاختبارات بوصول رسائل تحمل تعليمات بالتوجه إلى الأكاديمية العسكرية لإجراء اختبارات أخرى من دون أي سند أو سبب واضح عن سبب تأجيل التعاقد مع الناجحين. وفي ضوء ذلك سجل 27 ألفاً و854 معلماً ومعلمة من الناجحين ملفات بياناتهم على موقع الأكاديمية العسكرية الإلكتروني، حتى يتسنى لهم الالتحاق بالاختبارات الجديدة التي لم يسمعوها بها قبل ذلك ولم يعرفوا بعد طبيعتها.

انقسمت الاختبارات داخل الأكاديمية العسكرية إلى ثلاث مراحل: الأولى وهي اللياقة الصحية حيث يوقع الكشف الطبي على المعلمين والمعلمات، ومن يجتاز ذلك ينتقل إلى المرحلة الثانية وهي اللياقة الرياضية، وتشتمل على اختبارات (الجري والوثب وتمارين البطن والضغط والتوازن)، وأعفيت من هذه المرحلة النساء الحوامل ومن وضعن مولوداً في وقت قريب من وقت خوض الاختبارات، ومرضى الأنيميا واعتلال القلب؛ إذ سمح لهم بالالتحاق بالمرحلة الثالثة مباشرة، بينما استبعد من فشلوا في اللياقة الرياضية. أما المرحلة الثالثة فهي كشف الهيئة (المقابلة الشخصية)، وتكون بحضور قادة عسكريين وممثلين عن وزارة التربية والتعليم.⁸

وفي 4 أكتوبر 2023 أصدر وزير التربية والتعليم السابق رضا حجازي، قراراً برقم 190 لسنة 2023 بالتعاقد مع الناجحين بعد اختبارات الأكاديمية العسكرية، ومن بين 27 ألفاً و853 معلماً ومعلمة سجلوا في الاختبارات، لم تعين الوزارة سوى 15 ألفاً و902، بينما استبعد 11 ألفاً و951 آخري.

دليل التعليمات لاختبارات للمعلمين في الأكاديمية العسكرية:

«احنا دخلنا الكلية الحربية من غير ما نعرف هما عاوزين وزن قد ايه. ومكاش إن نعرف الوزن أو الحمل هيقفوا الدنيا، مكاش نعرف إيه اللي هيتم معانا [...] إحنا مظلومين، والله ظلمونا جدا حسيي الله وكفى القلب محروق وحزين بقاله أكثر من سنتين».⁹

نصت وثيقة تعليمات اختبارات المعلمين والمعلمات داخل الأكاديمية العسكرية على عدة أمور: أولاً: تعليمات التسجيل على الموقع لإضافة البيانات الأساسية، وثانياً: تعليمات الكشف الطبي والاختبارات الرياضية وكشف الهيئة، وثالثاً: الأوراق المطلوبة لل ملف، وأخيراً: تعليمات عامة.

تعليمات التسجيل المطلوبة شملت بيانات أولية وأساسية عن الشخص كالاسم والدولة والعنوان والموقف من التجنيد. ثم ينتقل المتقدم بعد الانتهاء من ملء الجزء الأول من بيانات التسجيل إلى البيانات الاجتماعية الخاصة بالإخوة الأشقاء وغير الأشقاء، والأعمام والعَمَّات والأخوال.

التعليمات الطبية:

«كنت متحمسة جدا في البداية، ومنتظرة جداً اللحظة اللي هيتم تحقيق حلمي واتعين وأعمل بشهادتي، وبعدها حالة من اليأس وقلة الحيلة والحزن والظلم اللي وقع عليا، إنَّ ما اشتغلش بشهادتي وتعيي على مدار سنين دراستي كلها عشان وزني».¹⁰

8 «تأجيل نظر 16 طعناً في قضية المستبعدين من التعيين في «30 ألف معلم» لرد الجهة الإدارية»، 25 فبراير 2024. <https://2u.pw/ci7Ph>

9 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 15 نوفمبر 2024.

10 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 15 نوفمبر 2024.

وعند الانتهاء من ملء بيانات التسجيل ينتقل المتقدم إلى المرحلة الثانية، وهي تعليمات الكشف الطبي والتي تشمل تقديم الإقرار الطبي، وذكر أي أمراض، والتأكيد على الصيام لمدة ثماني ساعات قبل موعد الكشف المحدد، مع حضور الكشف بالزي الرياضي وعدم إحضار أية مشغولات ذهبية أو فضية أو ساعات ذكية. كما لا يسمح للحوامل بأداء الاختبارات الرياضية. وفي حالة المتقدمات اللاتي أنجن حديثاً (قبل شهر)، كان عليهن أن يقدمن صورة لشهادة ميلاد الطفل. وفي حالة الشفاء من فيروس سي، يتم تقديم ما يفيد ذلك من مستشفى حكومي. أما بالنسبة للوزن، فيُسمح بالوزن الزائد حتى 25 كيلوجراماً فقط عن الوزن المثالي، وتؤدي الزيادة عن ذلك للاستبعاد من التعيين.

التعليمات الرياضية:

«تدريبات كانت غير مناسبة للمعلم، يعني إيه ضغط وجري؟ لقد تم إهانة المعلم حين حكم على قدراته بالكيلو»¹¹

تؤكد وثيقة تعليمات الاختبارات على أنه يجب أن يكون النجاح في التدريبات الرياضية بنسبة 50% من درجة الاختبار، وأن الاختبارات الرياضية شرط أساسي لاستكمال باقي الاختبارات. كما يجب الحضور في الموعد المحدد طبقاً للرسالة المرسلة لكل معلم. وتنقسم الاختبارات الرياضية إلى الآتي طبقاً للإرشادات:

أولاً: الاختبارات الرياضية للمعلمين:

الدرجة النهائية	التمرين
30	الضغط
30	البطن
20	الجري لمسافة 100 متر
20	الجري لمسافة 800 متر
100	إجمالي الدرجات

ثانياً: الاختبارات الرياضية للمعلمات:

الدرجة النهائية	التمرين
20	الدقة
20	الوثب من الثبات
20	الجري لمسافة 100 متر
40	الزجاج
100	إجمالي الدرجات

11 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 15 نوفمبر 2024

بعد اجتياز هذه المرحلة بنسبة 50% يتأهل المتقدم للمرحلة التالية، وهي كشف الهيئة؛ إذ يمثل المتقدم أمام ضباط من الجيش وممثلين عن وزارة التربية والتعليم وجهاز التنظيم والإدارة.

يُشترط الحضور في كشف الهيئة بالزي الرسمي: المعلمين الذكور بدلة سوداء أو كحلية مع رابطة عنق، والمعلمات الإناث بدلة أو «تايور» باللون الأسود أو الكحلي.

جرى التأكيد على ضرورة التناسق الجسماني أثناء العرض، بحيث لا يتجاوز الفارق 20 كيلو عن الوزن المثالي، على عكس الكشف الطبي الذي كان الحد الأقصى فيه 25 كيلو. كما أكدت الوثيقة مرة أخرى على أهمية الالتزام بالحضور في الموعد المحدد طبقاً لما ورد في الرسالة.

بعد كل مرحلة من هذه المراحل، استبعد آلاف المعلمين والمعلمات، سواء بسبب الوزن، أو من خلال الاختبارات الرياضية، أو في كشف الهيئة في المرحلة الأخيرة.

وطُرحت على المتقدمين بعض الأسئلة تتعلق بلياقهم البدنية والنفسية، بالإضافة إلى بعض الأسئلة الطبية التي لا علاقة لها بالعملية التعليمية بشكل مباشر أو غير مباشر.

نورد هنا بعض الأمثلة على تلك الأسئلة (ويمكن الاطلاع على الوثيقة كاملة ضمن ملاحق هذا التقرير): السؤال الثامن مثلاً: «هل تعاني من خصية أو كلية واحدة أو ضامرة أو كلية حوضية؟». وفي السؤال الثاني عشر: «هل أجريت عملية لاستئصال جزء من المعدة أو الكبد أو البنكرياس أو الطحال والكلى والغدة فوق الكلوية أو القولون أو الشرج؟». والسؤال السابع عشر: «هل أجريت عملية جراحية لزرع أي عضو من أعضاء الجسم؟». والسؤال الثامن عشر: «هل أجريت عملية جراحية بالجهاز البولي أو التناسلي؟» لا توجد سابقة لهذا النوع من التمييز أو الفرز على هذه الأسس في مسابقات تعيين وزارة التربية والتعليم، نؤكد من وجود خصية واحدة وعلاقة ذلك بدور المعلم (المعلمة على السواء) وكفاءته في الشرح داخل الفصل أو أدائه التعليمي مع الطلاب. فلا توجد علاقة وثيقة بين وظيفة التدريس في مدارس وزارة التربية والتعليم وبين الكمال الجسماني والكفاءة الفيسيولوجية التي قد تكون متوقعة من المتقدمين للتجنيد أو للدراسة في الكلية الحربية (والتي يبدو أن هذه الاختبارات والمعايير القياسية استوحيات من اختبارات التقدم إليها).

تقول إحدى المعلمات

«أنا في السنة الأولى كنت أذهب إلى التدريبات وأنا في أمس الحاجة للراحة، حيث أنني كنت حامل بالشهر السادس وكان لدي بعض المشاكل الصحية والتي كان من الممكن أن أفقد بها طفلي، ومع ذلك كان لدي الأمل حيث أنني كنت أضع كل ثقتي في قيادات هذا البلد وأن الوزارة التي تحتضننا لن تكذب أو تزيف حقائق أبداً ولكن أمر الله غالب. كنت أتمنى أن أكون معلمة لي قدرتي، أن أخدم بلدي وأن أجد نفسي في مدرستي وبيتي كذلك حيث أنني لطالما كنت متعبة حقاً من المدارس الخاصة، والتي كانت الوزارة سبباً في السنة الثانية لما دخلت لإعادة أن اتردد من شغلي، لأنهم علموا أنني قد قدمت في الإعادة فقاموا هما بجان بالاستغناء عني»¹²

فيما تضيف معلمة أخرى جرى استبعادها:

12 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 11 نوفمبر 2024.

«معنوياً محبطة للغاية، فبعد وجود أمل كبير وسعي أكبر لوظيفة الأحلام، تبخرت. ومادياً، دفعت مبالغ كبيرة طوال فترة المسابقة، سواء في إجراءات المسابقة والورق المطلوب أو في السفر وخلافه، وخسرت وظيفتي التي كنت أعمل بها لمدة خمس سنوات، فأصبحت عاطلة عن العمل بين ليلة وضحاها. وبدنياً مرهقة للغاية من كل السعي دون جدوى»¹³.

الوزن الزائد: متلازمة السمنة وسوء التغذية والفقر

«استبعدت بسبب أن الوزن ليس متناسق مع طولي بس أنا مش مبالغ في وزني يعني؛ بس مش متناسب مع شروطهم»¹⁴

جاءت الاختبارات العسكرية وما تلاها من استبعاد المتقدمين على أساس زيادة الوزن منفصلة بالكامل عن واقع السمنة وسوء التغذية في مصر، والعلاقة الوثيقة بين التغذية والفقر في مصر وارتباطهما المباشر. كما انطوت على تحميل الأفراد مسؤولية أوضاعهم الصحية وإغفال الأحوال الاجتماعية والاقتصادية في مصر التي أنتجت معاناة ملايين الفقراء من سوء التغذية.

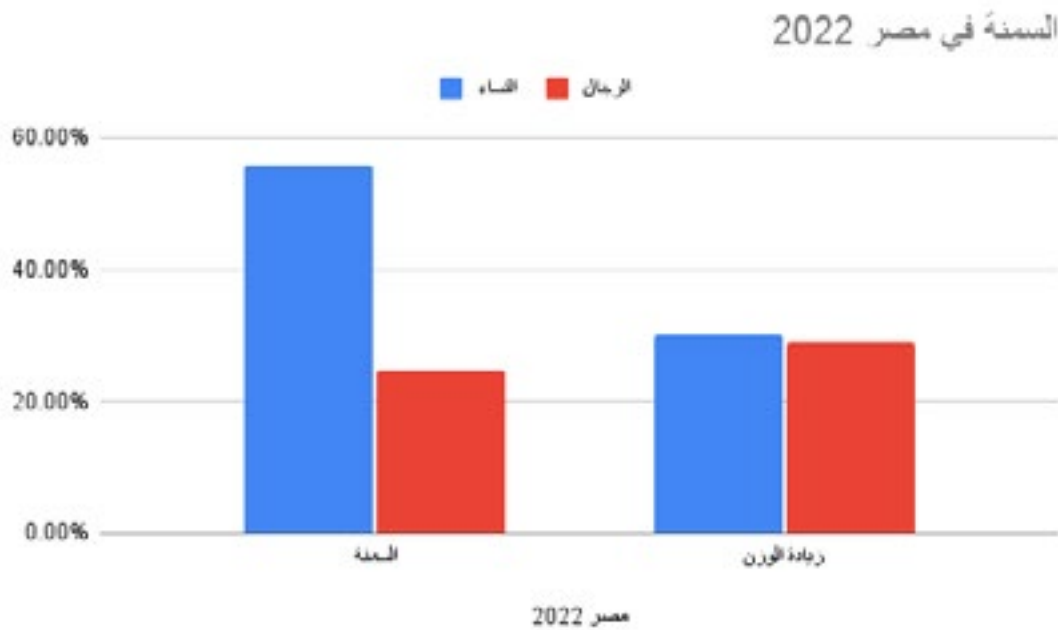
تشير أحدث الأرقام عن معدلات الفقر في مصر إلى أن نحو 32.5% من المصريين يعانون من الفقر حسب بيانات البنك الدولي في عام 2022.¹⁵ ويعني ذلك أن شريحة كبيرة من المصريين تعاني من صعوبة في توفير العديد من الاحتياجات الأساسية في الحياة، الأمر الذي يؤدي إلى عدم قدرتهم على شراء سلع غذائية صحية، بالإضافة لضعف القدرة على شراء اللحوم والفواكه، نتيجة لذلك يعتمدون على استهلاك القمح ومنتجاته، وأهمها الخبز، لتعويض عدم استهلاكهم للبروتين والخضروات، كل ذلك يؤثر سلباً على صحة المصريين ويساهم في انتشار مشاكل صحية منها السمنة وزيادة الوزن.¹⁶

13 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 7 نوفمبر 2024.

14 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 4 نوفمبر 2024

15 «البنك الدولي: معدل الفقر الوطني لمصر ارتفع إلى 32.5% في «2022»، أماني رضوان واية حسن البعل، 1 مايو 2024. <https://www.1787594/29/04/alborsaaneews.com/2024>

16 التقشف يلتهم عيش المصريين.. الحكومة تزيح آخر صخرة تحمي الفقراء، المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 30 مايو 2024. <https://eipr.org/pr-D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B4%D9%81-%D9%8A%D9%84%D8%AA%D9%87%D9%85-%/05/ess/2024%D8%B9%D9%8A%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%8A%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D8%A9-%D8%AA%D8%B2%D9%8A%D8%AD-%D8%A2%D8%AE%D8%B1-%D8%B5%D8%AE%D8%B1%D8%A9-%D8%AA%D8%AD%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%A1>



المصدر: من تقرير «الاتحاد العالمي للسمنة» عن الوضع في مصر¹⁷

وطبقاً لمسح «مئة مليون صحة» الذي أجري في 2019 تبين أن 39.8% من المصريين البالغين يعانون من السمنة، التي تنشر بين الإناث البالغات بنسبة 49.5% منهم، مقارنةً بـ 29.5% من الذكور.¹⁸

ووفقاً لأحدث البيانات من الاتحاد العالمي للسمنة في 2022، التي اعتمدت في بياناتها على الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ومسح صحة الأسرة المصرية عام 2021، يتضح استمرار زيادة معدلات السمنة بين النساء، حيث بلغت 55.8% بينهن، ووصلت نسبة زيادة الوزن 30.01%، بينما جاءت نسب سمنة الذكور 24.8% منهم، ونسبة زيادة الوزن 29.29%.¹⁹

17 world obesity federation, Egypt, <https://data.worldobesity.org/country/egypt-60/>

18 The Burden of Obesity in Egypt, Frontiers in Public Health, 2021, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8429929/>

19 world obesity federation, Egypt, <https://data.worldobesity.org/country/egypt-60/>

القسم الثاني

أحوال المعلمين والمعلمات في مصر

أقر الدستور المصري في 2014 بأهمية دور المعلمين في المجتمع المصري، وضرورة تنمية مهاراتهم المهنية وحفظ حقوقهم المادية، إذ جاء في نص المادة (22): «المعلمون، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه».²⁰

غير أنه وعلى مدار السنوات العشرة الأخيرة بشكل خاص، أصبحت مشكلة المعلمين في المدارس واضحة، سواء على مستوى ضعف مرتباتهم أو غياب توازن الأعداد بين الطلاب والمعلمين، وكذلك المشكلة الأهم؛ وهي النقص الكبير في أعدادهم (قدرت وزارة التربية والتعليم العجز بعدد 665 ألف معلم/ة في أكتوبر 2024)،²¹ فاقم من هذا العجز خروج أعداد كبيرة من المعلمين المتقاعدين على المعاش سنوياً دون تعيينات مقابلهما لسد الفراغ.

نقص فادح

طبقاً لتقرير وزارة التربية والتعليم في كتاب الإحصاء السنوي لعام 2025/2024، يوجد في مصر هذا العام (2025) 876 ألف معلم، يدرسون لـ 25 مليون و829 ألف طالب في كافة المراحل التعليمية. ورغم ذلك يعاني قطاع التعليم من نقص 665 ألف معلم كما أسلفنا وحسب تصريح وزير التعليم الحالي محمد عبد اللطيف.²²

وكما يتضح في الرسم البياني رجوعاً لبيانات الوزارة، فعلى مدار خمس سنوات خلت، ظل عدد المعلمين في هبوط مستمر، فقد خرج من قطاع التعليم 133 ألف معلم خلال السنوات الخمس السابقة فقط، رغم وجود مسابقات لتعيين 30 ألف معلم/ة سنوياً منذ عام 2022. في مقابل ذلك يوجد ارتفاع في عدد الطلاب على مدار هذه السنوات الخمسة، بمليون و400 ألف طالب.²³ لذلك يجب أن تلتفت الوزارة لحصر عدد المعلمين المتقاعدين سنوياً، وأن يُعين بدلاء عنهم لسد هذا الفراغ الذي يضاف إلى النقص الموجود. يعني هذا أن الحكومة تحتاج لتعيين أكثر من 30 ألف معلم/ة سنوياً، ما يقارب عدد المعلمين المتقاعدين من الوزارة.

20 جمهورية مصر العربية، رئاسة الجمهورية، الدستور المصري 2014، <https://2u.pw/oJp7sE>

21 وفاء يحيى، محمد طه، «وزير التعليم: عجز المعلمين تجاوز 665 ألفاً بعد إضافة فصول جديدة»، المصري اليوم، 31 أكتوبر 2024، <https://2u.pw/qllwTF>

22 المصدر السابق، <https://2u.pw/qllwTF>

23 وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، كتاب الإحصاء السنوي لمؤشرات وإحصاءات التعليم للعام الدراسي 2025/2024، <https://2u.pw/ZHQMp>



المصدر: الكتاب الإحصائي لوزارة التربية والتعليم والفني للأعوام من 2020 إلى 2025.

المشكلة لها جذور قديمة بسبب التوقف الطويل للتعيينات. إذ عقدت الوزارة آخر مسابقاتها - قبل تطورات مشروع 150 ألف معلم في عام 2015. وعلى إثرها عيّنت 25 ألف معلمة فقط وقتئذ، رغم أن المسابقة كانت تستهدف 30 ألفاً. وأغلقت الوزارة باب التعيينات مرة أخرى إلى أن عقدت مسابقة جديدة في 2019 لتعيين 36 ألف معلم، وبعدها مسابقة 120 ألف معلم. لكن المسابقتين لم تكتملا لعدة أسباب سوف يستعرضها هذا التقرير لاحقاً.

وبسبب تفاقم الوضع، اعتمدت الوزارة على معلمين ومعلمات بنظام التطوع والحصّة. العام الدراسي الماضي 2025/2024 مثلاً، اعتمدت خلاله الوزارة على خمسين ألف معلم بنظام الحصّة بعضهم ممن لم يجتازوا المسابقة.

تقول إحدى المعلمات المستبعدات من الأكاديمية العسكرية بسبب زيادة وزنها: «السنة دي حصلت على جواب بالأجر يعني العمل بنظام الحصة».²⁴

استعانت الوزارة بالعاملين بالحصة لسد العجز في المدارس بشكل جزئي. والحقيقة أن تلك التجربة التي استمرت عدة سنوات تستحق المراجعة نظراً لغياب أي نوع من التأمينات والحماية الاجتماعية للمدرسين المستعان بهم.

تقول معلمة أخرى: «نعم اشتغلت في وزارة التربية والتعليم، أولاً بالأجر وده كان من حوالي عشر سنين، وبعدين بالحصة اشتغلت ترم واحد من ثلاث سنوات، والسنة دي كنت هشتغل بالحصة لولا وجدت العقد اللي همضي عليه مكتوب فيه تطوع بدون أجر مادي، فامتنعت عن الإمضاء».²⁵

هذه المعلمة التي عملت بالتدريس في مدارس الوزارة لعشر سنوات وفق طرق عمل مختلفة، استبعدت من اختبارات الأكاديمية العسكرية بسبب وزنها الزائد، دون النظر إلى عملها في الوزارة لعقد كامل بالفعل، وأنها راكمت خبرة طويلة وكانت مسؤولة عن فصول طوال تلك السنوات.

ضعف المرتبات

بطبيعة الحال، لا يمكن الحديث عن نقص أعداد المعلمين دون تناول مشكلة ضعف المرتبات. فعلى الرغم من استحواذ بند الأجور على غالبية موازنة التعليم، مما يقلل من الاستثمار في العملية التعليمية كبناء المدارس وبرامج تطوير المعلمين، تعتبر مهنة المعلم من المهن الأقل من حيث الرواتب في مصر. إذ يبلغ متوسط أجور المعلمين الذكور 631 جنيهاً في الأسبوع بمتوسط 48 ساعة تدريس أسبوعياً، والمعلمات الإناث 548 جنيهاً بمتوسط 47 ساعة.²⁶ أما المعلمون العاملون بعقود مؤقتة - كالعاملين بالحصة - فيتقاضون خمسين جنيهاً في الحصة الواحدة، وبحد أقصى 24 حصة في الأسبوع. وإذا اعتبرنا أن المعلم يعمل بمستوى الحد الأقصى، فإن دخله الشهري سيكون: 96 حصة شهرياً × 50 جنيهاً للحصة = 4800 جنيه شهرياً، أي أقل من الحد الأدنى للأجور الذي بلغ سبعة آلاف جنيه في فبراير 2025.²⁷

السياق العام لمسابقات المعلمين من 2014 - 2022

«كنت أعمل بنظام الحصة سابقاً لوزارة التربية والتعليم، ونجحت في مسابقة 2019 واسمي كان على قائمة الانتظار. اشتغلت بتطوع قبل كده بدون أي أجر».²⁸

في عام 2014 أطلقت وزارة التربية والتعليم الخطة الاستراتيجية للتعليم ما قبل الجامعي، 2014 - 2030، وذلك تحت قيادة الوزير الأسبق محمود أبو النصر. ورسمت الاستراتيجية خطوفاً عريضة لحال التعليم في مصر وأوضاع المعلمين والطلاب وكتافات الفصول

24 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات في 7 نوفمبر 2024

25 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات في 10 نوفمبر 2024

26 «النشرة السنوية لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل لعام 2021»، إصدار يونيو 2022، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

27 هند مختار، «الحكومة توافق على تعديل الحد الأدنى لأجور الموظفين بالدولة»، اليوم السابع، 29 فبراير 2024. <https://2u.pw/fNl3Ho>

28 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 11 نوفمبر 2024.

والسياق العام لطرح الاستراتيجية. ووضعت المعلم المصري مركزاً للعملية التعليمية، إذ أن «أي تطوير في التعليم لا بد أن يبدأ من تحسين أحوال المعلمين المادية والمعنوية».

أشارت الاستراتيجية أيضاً إلى أن وضع المعلمين في مصر يتسم بسوء توزيعهم على المحافظات، بجانب عجز في معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية يصل إلى 86 ألف معلم آنذاك. وبالتالي أشارت إلى أن المشكلة ليست في العجز فقط، بل في سوء التوزيع على محافظات الجمهورية.

وبناءً على ذلك، أعلنت الوزارة في عام 2015 عن مسابقة لتعيين 30 ألف معلم. وفي أغسطس صدق وزير التربية والتعليم الأسبق محب الرافعي على قرار بتعيين 25 ألف معلم/ة، بعد استبعاد خمسة آلاف بسبب عدم استيفائهم شروط المسابقة.²⁹ غير أن المسابقات والتعيينات في وزارة التربية والتعليم توقفت بعد ذلك، ما أدى إلى استمرار تفاقم المشكلة وزيادة العجز في المعلمين على مدار سنوات متتالية.

توقفت التعيينات في الجهاز الحكومي بشكل عام منذ عام 2014، بعد قرار من رئيس الجمهورية عبد الفتاح السيسي بوقف التعيينات في الحكومة.³⁰ أدى القرار إلى تراكم النقص في أعداد المعلمين مرة أخرى على مدار السنوات التالية على تطبيقه. يجدر بالاعتبار أن نظام تكليف خريجي كلية التربية لتعيين في وزارة التعليم توقف منذ عام 1997 في عهد رئيس الوزراء الأسبق كمال الجنزوري، وذلك بدعوى عدم وجود أموال كافية في الموازنة العامة للدولة لتغطية مصاريف تعيين خريجي كليات التربية، حسب تصريح رئيس الوزراء آنذاك.³¹ ولجأت الحكومات فيما بعد لنظام المسابقات والحصصة والتطوع للعمل في الوزارة.

منذ وقف التعيينات في 1997، لم تتعامل الدولة مع مشكلة العجز في أعداد المعلمين، والتي أخذت في التفاقم. حيث تمت الاستعانة بمعلمين للعمل بالحصصة، وكانت قيمة الحصصة ثلاثة جنيهات سنة 2022.³²

خلال عام 2019 أعلنت الوزارة عن مسابقة لتعيين 36 ألف معلم/ة. وبالفعل عينت الوزارة هذا العدد في عهد طارق شوقي، وزير التعليم الأسبق. وتلقى المعلمون والمعلمات التدريب بمعرفة الوزارة وتسلموا أوراق العمل ووجهوا للدارس المعنية، إلا أنهم فوجئوا بإلغاء التعيين بعد عدة أشهر دون إعلان عن الأسباب.³³ وعادت الوزارة للاعتماد على المعلمين بالحصصة، مع رفع قيمة الحصصة إلى عشرين جنيهاً للحصصة الواحدة.

وفي نهاية عام 2019، أعلنت الوزارة مرة أخرى في عهد الوزير طارق شوقي عن تعيين 120 ألف معلم/ة، مع تحديد فترة التعيين بسنة واحدة قابلة للتجديد لمدة ثلاث سنوات. ومع ذلك، بعد إجراء الاختبارات واختيار بعض المعلمين، لم تتم الوزارة عملية التعيين، رغم استمرار العجز والحاجة إلى 360 ألف معلم/ة آنذاك.³⁴ إلى أن أعلن الرئيس عبد الفتاح السيسي عن مسابقة الـ 150 ألف معلم/ة في عام 2022.

29 رشا الطهطاوي، «محب الرافعي يعتمد قرار تعيين 25 ألف معلم»، المصري اليوم 22 أغسطس 2022. <https://2u.pw/GNVrIa>

30 محمد نصار، السيسي: قلت من 7 سنين مفيش حد يتعين في الحكومة ثاني، مصراوي، 23 أكتوبر 2022. <https://2u.pw/i6aaZC>

31 محمد القزاز، التعليم لا عودة للتكليف أحلام خريجي التربية في مهب الريح، الأهرام اليومي، 31 أغسطس 2014. <https://2u.pw/tJs3h>

32 ريم محمود، بعد ارتفاع سعرها لـ 20 جنيها كل ما تريد معرفته عن نظام العمل بالحصصة، الدستور، 18 مايو 2022. <https://2u.pw/CeEw2W>

33 ريهام سعيد، تحرك برلماني بشأن إلغاء تعيين 36 ألف معلم بعد نجاحهم في إحدى المسابقات، المصري اليوم، 24 نوفمبر 2024. <https://2u.pw/LDdC5E>

34 أحمد حامد دياب، «التعليم» عن مسابقة تعيين 120 ألف معلم: عقود مؤقتة دون وعود بالتثبيت. المصري اليوم، 10 أكتوبر 2019. <https://2u.pw/A4BQ6W>

القسم الثالث

مقاومة أصحاب الحقوق

«عملت شكوطين في مجلس الوزراء يتم غلقهم بدون حلول، عملت تظلم في مديرية التربية والتعليم التابعة لمحافظة، عملت تظلم للوزارة وأرسلته للبريد ملقش أي رد لأي شكوى منهم»³⁵

احتجاجات على خلفية الاستبعاد من التعيينات

تظاهر مئات المعلمين والمعلمات أمام وزارة التربية والتعليم بالعاصمة الإدارية الجديدة في 15 أكتوبر 2023، بعد خمسة أيام فقط من صدور قرار وزير التربية والتعليم باستبعادهم من قرار التعيين. إثر تلك التظاهرة، أُلقي القبض على 14 معلماً ومعلمة وأحيلوا للتحقيق معهم أمام نيابة أمن الدولة العليا. وحضر محامو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية التحقيقات، حيث وجهت النيابة لهم تهمة نشر أخبار كاذبة، وإساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والاشتراك في تجمهر، والانضمام إلى «جماعة إرهابية»³⁶ وذلك دون تقديم أي أدلة يعتد بها في القضية.

وأصدرت النيابة قرارات بحبس المقبوض عليهم على ذمة القضية التي حملت رقم 2333 لسنة 2023. وتضمن المحبسون الذين حضر معهم محامو المبادرة المصرية اثنين أُلقي القبض عليهما رغم عدم مشاركتهما في المظاهرة من الأصل، حيث ادعت النيابة أنهما أدارا صفحات على الفيسبوك بهدف التعبير عن مشاكل المعلمين والمعلمات المستبعدين بسبب التمييز ضدهم، في محاولة منهم لتوصيل أصواتهم إلى الجهات المعنية. بل وذكر أحد المتهمين في التحقيقات أنه ليس معلماً ولم يتقدم للمسابقة، ولكنه أُلقي القبض عليه بينما كان بصحبة زوجته المعلمة.³⁷ وقد أُلقي القبض على أغلب «المتهمين» من منازلهم. وفي 24 أكتوبر 2023 جددت نيابة أمن الدولة مرة أخرى حبس المعلمين وظلت تجدد حبسهم حتى فبراير 2024 حين أمرت بإخلاء سبيلهم جميعاً.³⁸

اللجوء إلى القضاء

«تقدمت بتظلم في مديرية التربية والتعليم بمحافظة...، وأرسلت تظلم على رئاسة الجمهورية وبعد فترة بدأت باتخاذ الإجراءات القانونية».³⁹

مع تزايد الانتقادات لقرار الوزارة واحتجاجات المستبعدين، أطلقت وزارة التربية والتعليم موقعاً لقبول تظلمات المستبعدين من

35 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 22 نوفمبر 2024.

36 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية تدين القبض على المعلمين المستبعدين من التعيين وتطالب بالإفراج عنهم وإلغاء المعايير التمييزية للاختيار، 24 أكتوبر 2023. <https://2u.pw/fX5Iey>

37 المصدر السابق. <https://2u.pw/fX5Iey>

38 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، منهم حالة فهمي وصفاء الكوريجي ومنال عجرة... إخلاء سبيل 60 معتقلاً منهم مدرسين احتجوا على استبعادهم من «30 ألف معلم»، 7 فبراير 2024. <https://2u.pw/M0enmn>

39 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 18 نوفمبر 2024

القرار الوزاري رقم 190 لسنة 2023 بشأن التعيين بوظيفة معلم مساعد. سمحت التظلمات المقبولة بإعادة الاختبارات لبعض المتظلمين في الأكاديمية العسكرية، بما فيها الاختبار الرياضي والطبي وكشف الهيئة. إلا أن الشروط والاختبارات في الأكاديمية العسكرية لم تختلف، وظلت كل تفاصيلها التمييزية المجحفة كما هي، ما أدى إلى استبعاد العديد من المعلمين والمعلمات مرة أخرى. كما سلك قطاع كبير من المعلمين/ات المستبعدين الطرق القانونية الأخرى لحفظ حقوقهم/ن، وتقدموا بشكاوى إلى وزارة التربية والتعليم يتظلمون فيها من قرار استبعادهم ويطالبون بإعادة تعيينهم، قبل أن يلجأوا إلى القضاء الإداري للطعن على قرار الاستبعاد المذكور.

في ديسمبر 2023 تقدمت المبادرة المصرية للحقوق الشخصية نيابة عن عدد من المستبعدين بطعون أمام المحكمة الإدارية لوزارة العدل بمجلس الدولة، للمطالبة بوقف وإلغاء قرار وزير التربية والتعليم باستبعاد المعلمين والمعلمات الذين اجتازوا الاختبارات التي حددتها وزارة التعليم في جهاز التنظيم والإدارة.⁴⁰ أودعت المبادرة المصرية صحف الطعن بالنيابة ممثلة عن 106 من المستبعدين، منهم 94 مستبعدة و12 مستبعداً، من محافظات القاهرة والجيزة والإسكندرية والشرقية والغربية وكفر الشيخ والسويس والإسماعيلية والدقهلية والقليوبية والمنوفية والبحيرة وبني سويف والفيوم وسوهاج وقنا وأسوان. وشملت أسباب الاستبعاد 50 طعناً بسبب الوزن الزائد، و28 بسبب كشف الهيئة، و28 بسبب الحمل.

استندت المبادرة المصرية في الطعن إلى عدة أوجه، منها التراتبية القانونية التي تمنع كافة أشكال التمييز، وتلزم الدولة بالعمل بشكل إيجابي على إنجابه. وكانت نقطة الانطلاق هي مواد الدستور المصري، فأشارت المبادرة في مذكرتها إلى مخالفة قرار الاستبعاد عدة مواد دستورية من ضمنها المواد 9 و11 و12 و22 و53 من الدستور. تؤكد هذه المواد على التزام الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص وعدم التمييز في حق المواطنين، بالإضافة إلى أهمية دور المعلمين في قطاع التعليم المنصوص عليه بشكل خاص في المادة 22.

وبالنظر إلى المستبعدين من ذوي الإعاقة تحديداً، أشار الطعن إلى جملة المواد التي تكفل حقوقهم في المساواة والفرص الوظيفية في الدستور، وفي مقدمتها كما أسلفنا المادة 81، التي تلزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و«الأقزام» في كافة مجالات الحياة ودمجهم بالكامل في المجتمع. وهي المادة التي تكتمل بالنصوص الحمائية في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 10 لسنة 2018، التي تلزم مؤسسات الدولة بتوفير فرص متكافئة للعمل. وفي سياق متصل بالقرار المطعون فيه فإن هذا القانون يحظر أي نوع من التمييز والحرمان من أي حقوق في التوظيف والترقية والأجور على أساس الإعاقة. فتتص المادة 20 من القانون على أن «تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني».⁴¹

بين الطعن القضائي أن إعلان المسابقة الأصلي الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لم يحرم ذوي الإعاقة من التقدم إلى الاختبارات، لأن ضمان حق ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل يعني أن يتم تقييم قدراتهم ذات الصلة بطبيعة الوظيفة، وعلى قدم المساواة مع المتقدمين الآخرين بناء على مؤهلاتهم الدراسية وإعدادهم المعنوي، واجتيازهم التدريبات اللازمة المعدة من وزارة التربية والتعليم. ولا يشمل ذلك الاختبارات التكميلية البدنية التي تستبعد - وقامت بالفعل في هذه الحالة باستبعاد - كل أصحاب الإعاقة البدنية من الأصل، وقبل أي تقييم، لأنهم لم يستطيعوا خوضها وهو ما قد نعتبره مثلاً نموذجياً على التمييز الذي منعه دستور 2014 وحصن ضده التشريع المصري في القانون رقم 10 لسنة 2018.

40 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، المبادرة المصرية تطعن على استبعاد ناجحات في مسابقة 30 ألف معلم بسبب الوزن الزائد أو الحمل أو اللياقة، 28 ديسمبر 2023. <https://2u.pw/A8mAPB>

41 ذوو الهمم في القانون والدستور، الهيئة العامة للاستعلامات، 20 أغسطس 2022. <https://2u.pw/oRIIV0IQ>

كما أشارت المبادرة المصرية في مذكرتها إلى مخالفة أسباب الاستبعاد للمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، بما في ذلك العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 الخاصة بمنع التمييز في العمل، والتي صدقت عليها مصر في 1960.⁴² وطلبت المبادرة المصرية في الدعوى تعيين المعلمين والمعلمات الذين نجحوا في الاختبارات التي أجريت في جهاز التنظيم والإدارة، والمعلن عنها والوحيدة التي يمكن وصفها بالقانونية، وإلغاء الاختبارات التي تقام في الأكاديمية العسكرية لعدم جدواها في مسار العملية التعليمية.

وبعد التقدم بالطعن، وفي فبراير 2024، أحالت المحكمة الإدارية قضايا المستبعدين إلى هيئة المفوضين. وفي أبريل 2024 صدرت تقارير المفوضين التي جاءت لصالح المعلمين والمعلمات، وأوصت بأحقية تعيينهم في الوزارة بوظيفة معلم مساعد، وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات.⁴³ جاء التقرير منصفاً بشكل صريح للمعلمين والمعلمات المستبعدين وذكر أن من حق المعلمين المستبعدين التعيين، نظراً لنجاحهم في الاختبارات التي حددتها وزارة التربية والتعليم. وجاء في نصه أن الطاعنين قدموا مستندات تثبت «توافر كافة الشروط المنصوص عليها بقانون التعليم ولائحته التنفيذية لشغل وظيفة معلم مساعد و» اجتازت [الطاعنة] جميع الاختبارات المنفذة بواسطة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة واجتازت التدريبات والدورات التي حددتها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بنجاح».

وبذلك أكد التقرير على صحة ادعاء المعلمين والمعلمات المستبعدين في تعيينهم في الوزارة، وأوصى بإلغاء قرار عدم تعيين المستبعدين وأحقيتهم في التعيين، نخلص إلى القول: «الأمر الذي نرى معه التقرير بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم 190 لسنة 2023 م، فيما تضمنه من تحطي المدعية في التعاقد معها بوظيفة معلم مساعد فصل طبقاً للإعلان الصادر من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مع ما يترتب على ذلك من آثار»، وأوصى المحكمة بالحكم بقبول الدعوى شكلاً، وموضوعاً بإلغاء قرار الوزير وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات. لكن المحكمة الإدارية لم تأخذ برأي هيئة المفوضين، وفي نوفمبر 2024 أصدرت حكماً يرفض الدعاوى في الدرجة الأولى، وحكمت ضد المستبعدين دون انخوض في مسألة استبعاد المعلمين بسبب أشكالهم الجسمانية وأوزانهم أو استبعاد المعلمات الحوامل أو من أنجن حديثاً، ودون الرد على اجتيازهم للاختبارات المعدة والمعروفة مسبقاً بسبب اختبارات أقيمت على عملية التعيين لم يشار إليها في إعلان المسابقة.⁴⁴

وانحصرت حيثيات الرفض فقط في أنه «لا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ووفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره»، دون الرد على الشبهات الدستورية والقانونية التي تشوب التدريبات في الأكاديمية العسكرية من تمارين جري وضغط وبطن، واستبعاد المعلمات الحوامل، وحديثات الإنجاب، وأصحاب الأمراض المزمنة.

كما خلا الحكم من الرد على دفع الطاعنين بشأن دستورية الاختبارات التمييزية التي بني عليها قرار 190 لسنة 2023، والتي بموجبها تم استبعاد آلاف المرشحين لشغل الوظيفة في مخالفة لقوانين الخدمة المدنية والتعليم. وبالرغم من أن الطعن على القرار تضمن

42 المبادرة المصرية لحقوق الشخصية، «الإدارية» تحيل قضايا المستبعدين من مسابقة 30 ألف معلم لأسباب تمييزية إلى هيئة المفوضين لإعداد التقرير، 6 فبراير 2024 <https://2u.pw/rDX7IZ>

43 المبادرة المصرية لحقوق الشخصية، بعد صدور تقارير المفوضين في صالح المعلمين/ات... «الإدارية»- تبدأ نظر 106 طعناً للمستبعدين/ات من مسابقة «30 ألف معلم»، 15 أبريل 2024. <https://2u.pw/58RVYs>

44 المبادرة المصرية لحقوق الشخصية، المحكمة الإدارية ترفض 19 طعناً من المستبعدين والمستبعدين من «30 ألف معلم».. والمبادرة المصرية تعلن اعترافها الطعن على الأحكام، 27 نوفمبر 2024. <https://2u.pw/EMp0nD>

مستندات دالة على الاستحقاق الوظيفي وعلى أوجه القصور القانوني والتمييز الفج في القرار رقم 190 لسنة 2023، إلا أن المحكمة تجاهلت بالكامل فيما يبدو فحص تلك المستندات ولم ترد على الدفع القانونية المعنية بها.

وبعد الرفض من الدرجة الأولى بدون الالتفات في الحثيات إلى أسباب الطعن الحقيقية وتجاهل توصيات هيئة المفوضين، تقدمت المبادرة المصرية للحقوق الشخصية بالطعن على الحكم. استندت المبادرة المصرية في طعنها إلى عدة أوجه قصور شديدة الوضوح في الحكم. فبالإضافة إلى الفساد في الاستدلال بنصوص المواد القانونية، فالحكم المطعون فيه «شابه عيب انعدام التسبب إذ جاءت عباراته مجملة ومقتضبة لا يفهم منها المعين الذي استقي منه حكم رفض الدعوى⁴⁵. كما أغفل الحكم الرد على دفع جوهرية في الطعون. فالثابت بمحاضر جلسات القضية طلب ضم ملف إحدى الطاعنات لبيان تقييم الاختبارات لمعرفة نتائج الاختبارات وبيان سبب استبعادها من قرار 190 لسنة 2023، وهو ما تجاهلته المحكمة. كما أن الحكم تجاهل الدفع التي ذكرت خلو الأوراق من ثمة إعلان إضافي لمسابقة 30 ألف معلم يضيف شرط اجتياز تدريبات الأكاديمية العسكرية والحصول على شهادة مؤمنة وذكية من ضمن أوراق ومسوغات التعيين. إلا أن حكم الاستئناف أمام المحكمة الإدارية لم ينصف المعلمين والمعلمات، وقضى برفض الدعوى مرة أخرى، مستنداً على نفس أسباب الرفض في الدعوى الأولى، ومقترباً هذه المرة بتقرير هيئة مفوضي الدولة الاستئنافية الذي أوصى بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً. وجاء في حثيات حكم الاستئناف أنه «إذا ساقطت الجهة الإدارية سبباً لقرارها المطعون فيه بعدم اجتياز المدعية التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم والفني، ومن ثم يضحى مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معها على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم 190 لسنة 2023، مسلماً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمنأى عن الإلغاء، وتضحى معه الدعوى الماثلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها».

المحصلة النهائية لما جاء في الحكمين هي ترسيخ الاختبارات غير ذات الصلة بالوظيفة التي تقوم بها الأكاديمية العسكرية للمعلمين والمعلمات، والتي تسميها تدريبات في حين أنها اختبارات جري وبطن وضغط واختبارات إضافية بلا محددات واضحة (العرض على الهيئة)، ما يؤدي في نهاية الأمر إلى التطبيع مع التمييز ضد المعلمين والمعلمات على أساس الوزن الزائد أو الحمل أو الإعاقة. وقد أهدر الحكمان بهذا موروثاً قضائياً ومبادئ مستقرة في القضاء الإداري.

فقد سبق وأكدت المحكمة الإدارية العليا في سابقة قضائية مهمة: «أفصح الدستور صراحة أن حق المواطنين في العمل لا يجوز إهداره أو تقييده بما يعطل جوهره، فلا يرخص لجهة الإدارة في إطار أحكام القوانين واللوائح المنظمة أن تتدخل بقرار إداري يعطل هذا الحق منعاً له أو تقييداً لممارسته - أحاط المشرع التعيين في أي من الوظائف القضائية بسياج من الضمانات وصولاً إلى حسن اختيار المتقدمين لشغل هذه الوظائف - حال اكتمال أهلية المرشح لشغل الوظيفة سواء من ناحية توافر شروط حسن السمعة والكفاءة الصحية، كان حقه في التعيين دستورياً، ينأى عن أي تقدير للجهة القائمة على الاختيار والذي يخضع لرقابة القضاء.»⁴⁶

وهذه السابقة بالغة الأهمية حيث أنها تؤكد على أن الحق في العمل وفي التعيين في الوظيفة العامة لا يجوز تقييده بما يعطل جوهره (ما ينطبق بشكل مباشر على الاختبارات البدنية التكميلية في هذه الحالة وعلى الاستبعاد التلقائي الذي يميز ضد ذوي الإعاقة والنساء الحوامل والمنجبات حديثاً). كما أنها أكدت على أن التعيين في هذه الحالة لا يمكن تقييده طبقاً لمعايير اعتبارية غير معلنة - مثل تقدير الجهة الإدارية - بمنأى عن الشروط المعروفة لشغل الوظيفة.

45 مذكرة الطعن المقدم من المبادرة المصرية.

46 الطعن رقم 124 لسنة 53 قضائية عليا - جلسة 24 مايو 2009 - مكتب في 54 رقم الصفحة 575 - رقم القاعدة 72.

وأقر نفس الحكم والمبدأ القضائي المنبني عليه بأن: «استبعاد الطاعن من التعيين في وظيفة مندوب مساعد بهيئة قضايا الدولة بسبب إصابته فيروس C، غير قائم على سبب صحيح يبرره، ولا يستساغ أن تتخذ دون سند لأئجي وسيلة لحرمان المواطن من حق العمل»⁴⁷، وهو مثال مقارب للحالة التي بين أيدينا ولأسباب الاستبعاد التمييزية المتضرر منها الطاعنين الذين مثلتهم المبادرة المصرية وآلاف آخرين من المستبعدين. وتدعم ذلك فتوى شهيرة صادرة عن الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في نفس العام، في حالة وثيقة الصلة يمكن أخذها مثلاً لقدرة ذوي الإعاقة على العمل بمهنة التدريس، والاتصال بالطلاب ونقل العلم إليهم، عندما أفتت بجواز تعيين معيدة كفيفة بإحدى الجامعات. واعتمدت الفتوى على حقيقة أن «اللياقة الصحية المطلوبة لشغل وظيفة معينة تدور وجوداً وعدماً مع شروط شغلها، والمهام التي يوكل القانون إلى شاغلها القيام بها». ولما كانت المهام الموكولة للمعيد لا تتطلب لأدائها سوى التفوق العلمي للمتقدم لشغل هذه الوظيفة، وكذلك تدريس مواد هذا التخصص للطلاب، وهو ما يتعين معه القول بأن اللياقة الصحية المطلوبة لشغل وظيفة معيد لا تزيد بأي حال عن اللياقة الصحية التي تمكن الطالب من النجاح في سنوات الدرجة الجامعية الأولى والحصول على أعلى التقديرات متفوقاً في ذلك على أقرانه.⁴⁸ في رفضها طعون المعلمين المستبعدين، لم تحاول المحكمة حتى الاشتباك مع سؤال التمييز على أساس الإعاقة أو الصحة أو الكمال الجسماني. فقط أقرت بأن شروط التقدم والقبول في الوظيفة العامة هي اجتياز أي اختبار يحدده وزير التعليم، دون الالتزام بالمحددات القانونية والدستورية التي تضفي صفة المشروعية وتكافؤ الفرص على تلك الاختبارات التي تقوم عليها جهات محددة قانوناً، ما يعد تراجعاً قانونياً ويضرب بعرض الحائط الضمانات الدستورية للتعيين في الوظيفة العامة ولكلفة التمييز.

بعد رفض الدعوى من قبل القضاء بأشهر قليلة جاءت المفارقة حين طال التمييز عينه تعيينات القضاة أنفسهم في المحاكم والنيابة العامة وخلافه، حيث صدرت توجيهات جديدة من رئيس الجمهورية بنقل الصلاحيات في اختيار وتعيين القضاة إلى الأكاديمية العسكرية. وقد لجأ بعضهم إلى المحكمة الإدارية، وفي أغسطس 2025 أوصت هيئة المفوضين بأن «اجتياز دورة الأكاديمية العسكرية ليس شرطاً من الشروط المقررة قانوناً لترقية عضو هيئة قضايا الدولة إلى الوظيفة الأعلى، سواء في قانون هيئة قضايا الدولة رقم 75 لسنة 1963، أو في قانون إنشاء الأكاديمية العسكرية المصرية رقم 149 لسنة 2022، ومن ثم فإن اجتياز دورة الأكاديمية العسكرية لا يصلح سبباً للترقية إلى الوظيفة الأعلى أو مانعاً يحول دونها»⁴⁹.

تقنين الاختبارات العسكرية

مع تزايد الانتقادات للحكومة، أصدر مجلس الوزراء مؤخراً القرار رقم 165 لسنة 2025، وأضاف تعديلات في اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم، تنص على تقنين اختبارات الأكاديمية العسكرية ضمن معايير اختيار المعلمين والمعلمات المعيّنين في وزارة التربية والتعليم من خلال المسابقة.⁵⁰

47 نفس المصدر.

48 الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، الفتوى رقم 392 بتاريخ 13 يوليو 2009، ملف رقم 58/1/196 جلسة 17 يونيو 2009.

49 كمال الناحل، «هيئة المفوضين»: دورة الأكاديمية العسكرية ليست شرطاً لترقية عضو قضايا الدولة، الصفحة الأولى، 17 يناير 2025. https://www.safha1.com/11638?fbclid=IwZnRzaAPZ-V1leHRuA2FlbQIXMQBzcnRjBmFwcF9pZAo2NjI4NTY4Mzc5AAEeAZ-nalAcKhJ_BhZc1xSGzdQcuDidF0BR2dYKYkCGSS15P37Puu_XhAdtO2ba_aem_N7gCbTcPAGGL-eCCh1ANwQ

50 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، المبادرة المصرية تنتقد قرار مجلس الوزراء بترسيخ تدريبات الأكاديمية العسكرية في اختبارات المعلمين، 18 يناير 2025. <https://2u.pw/IfApS4>

ونصت التعديلات على أنه «لا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني»، وهو ما يختلف عن النص الأول في المادة 4 اللائحة التنفيذية لقانون التعليم الصادر في 2013 والذي نص على أنه يقول: «ولا يجوز التعاقد إلا وفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره». بالإضافة لتضمين تعديلات في بنود نموذج العقد الذي يوقع لشغل وظائف (معلم مساعد/ أخصائي مساعد/ أمين مكتبة مساعد)، أبرزها تغيير عبارة «كذا يلتزم [المعلم] بالمحافظة على الصحة العامة واللياقة البدنية والصحية»، بدلاً من «المحافظة على الصحة العامة والتناسق الجسماني اللائق» الواردة في صيغة العقد التي اعتمدت في العام 2022.⁵¹ وفي المجمل، استهدفت الوزارة من هذه التعديلات تحصيل نفسها ضد أي طعون تقدم للقضاء في المستقبل على مخالفة شروط المسابقة التي ثبتت فيها اختبارات الأكاديمية العسكرية.

البرلمان يتحرك.. طلبات إحاطة وأسئلة بلا إجابات

بالرغم من أهمية القضية وتأثيرها على حقوق المواطنين بصورة مباشرة، فإنها لم تحظ باهتمام متناسب من البرلمان، إذ اقتصر الأمر على تقديم عدد من أعضاء مجلس النواب طلبات إحاطة إلى وزراء التربية والتعليم المتعاقبين، منها طلب يستهدف حل أزمة 36 ألف معلم ومعلمة، وإعادة تمديد عملهم إلى العمل بعد أن تركوا وظائفهم السابقة وتفرغوا للعمل في الوزارة (مع العلم أن المسابقة كانت تستهدف في الأصل توظيف 36 ألف معلم، إلا أنه تقدم 420 ألف وتم اختيار 48 ألفاً في البداية، ثم تمت تصفيتهم للوصول إلى العدد المستهدف وهو 36 ألفاً).⁵² إلا أن هذه الطلبات لم تسفر عن أية نتائج تعيد المعلمين والمعلمات إلى مدارس الوزارة حتى الآن، وذلك في ظل عجز كبير في عدد المعلمين يقدر الآن بـ 655 ألف معلم/ة.⁵³

كما تناول مجلس النواب مسابقة الـ 120 ألف معلم التابعة لوزارة التربية والتعليم، مطالباً باستكمالها وإبرام العقود مع من اجتازوا الاختبارات، ولم تستجب الوزارة لمطالب النواب أو يطرأ أي تغيير على اختبارات مسابقات التعيين.⁵⁴

أما بخصوص أزمة المستبعدين من مسابقة 30 ألف معلم في المرحلة الأولى، فقد تدخلت لجنة التعليم والبحث العلمي بطلب إحاطة لوزير التربية والتعليم السابق آنذاك رضا حجازي لإعادة النظر في القرارات التي أدت إلى استبعاد المعلمين والمعلمات من المسابقة بعد اختبارات الكلية العسكرية. ونتج عن هذا حضور وزير التعليم السابق لجلسة مع النواب، دافعاً بأن الوزارة سوف تعطي فرصة أخرى لمن لم يجتازوا اختبارات الأكاديمية العسكرية بسبب وزنهم الزائد أو كونهم حوامل أثناء الاختبارات.⁵⁵ ولم تتم مناقشة صلة هذه الاختبارات من عدمها بجودة العملية التعليمية أو مخالفتها للدستور والقوانين والمواثيق الدولية في احتوائها على أشكال صريحة من التمييز.

51 المصدر السابق. <https://2u.pw/IfApS4>

52 غادة أبو طالب، طلب إحاطة بشأن الاستغناء عن 36 ألف معلم وعدم التعاقد معهم رغم إثبات كفاءتهم، بوابة الأهرام، 6 يوليو 2020 <https://2u.pw/rQ86sJ>

53 ريهام سعيد أحمد، تحرك برلماني بشأن إلغاء تعيين 36 ألف معلم بعد نجاحهم في إحدى المسابقات، المصري اليوم، 24 نوفمبر 2024. <https://2u.pw/LDdC5E>

54 عمر علي، «مفوضي الدولة» توصي باستكمال تعيين الفائزين بمسابقة الـ 120 ألف معلم، البوابة نيوز، 25 نوفمبر 2021. <https://2u.pw/VtPIII>

55 محمود حسين، نتائج اجتماع النواب ووزير التعليم.. انفراجة في أزمة المستبعدين من مسابقة 30 ألف معلم، اليوم السابع 6 نوفمبر 2023. <https://2u.pw/DJmbfm>

القسم الرابع

انتهاكات ومخالفات دستورية وقانونية

«طبعاً إيه علاقة المدرس بأنه يروحوا اختبارات الكلية الحربية؟ الكلية الحربية تختبر الأشخاص اللي هينضموا ليها، أما احنا مدنيين ووظائف حكومية ليه نتبع لهم أصلاً، وليه مدرس يلعب ضغط وبطن ويجري 100 متر في 30 ثانية»⁵⁶.

«آه في إعادة المرحلة الأولى القائد قال نصاً، أي حد وزنه معدي 25 كيلو فوق المثالي مش هيجيله رسالة الرياضي حتى لو كيلو زيادة، والحامل مش هيتبعها رسالة ثاني بردو، وفضل يكرر الكلام ده كتير واحنا ادناكو فرصة تخسوا وترجعوا لينا ثاني لأنكو مكتوش تعرفوا الشروط من الأول»⁵⁷.

أولاً: الإطار الدستوري والقانوني للمساواة ومنع التمييز

لا تنتهك اختبارات الأكاديمية العسكرية مادة واحدة من الدستور المصري فحسب، وهو أمر خطير في حد ذاته، لكنها تنتهك مجمل حقوق المواطنة، والتي أدرك المشرع الدستوري أهميتها فأكد على مبادئها المختلفة في عدد من المواد لتشكل بعضها البعض. بل لم يكتف المشرع بوضع ضمانات الحقوق فقط، مثل المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص وحق المواطنين في تولي الوظائف العامة وفقاً للاستحقاق بدون محاباة، لكنه ألزم مؤسسات الدولة بالعمل على تحقيقها، بما يعني اتخاذ خطوات إيجابية لتفعيلها، لا الانتقاص منها. خصوصاً أنها حقوق أساسية لصيقة بالإنسان لا تقبل التصرف، ولا يجوز للدولة الانتقاص منها.

جرى قضاء المحكمة الدستورية العليا على أن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون رددته الدساتير المصرية جميعها بحسبانه ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها، وأساساً للعدل والسلام الاجتماعي، غاية صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها وباعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعها.⁵⁸ ولا يقتصر مجال إعماله على ما كفله الدستور من حريات وحقوق وواجبات بل يمتد- فوق ذلك- إلى تلك التي يقررها التشريع. وإذا كانت صور التمييز المجافية للدستور يتعذر حصرها إلا أن قوامها كل تفرقة أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصورة تحكيمية من الحقوق والحريات التي كفلها الدستور أو القانون سواء بإنكار أصل وجودها أو تعطيل أو انتقاص آثارها بما يحول دون مباشرتها على قدم من المساواة الكاملة بين المؤهلين قانوناً للانتفاع بها.

في هذا السياق، جعل دستور 2014 الحق في المساواة أحد أهم القيم العليا التي تحكم فلسفة هذا الدستور، واستناداً إليها يحمي بقية الحقوق والحريات الفردية، ففي «ديباجة الدستور» جاء النص: «نكتب دستوراً يحقق المساواة بيننا في الحقوق والواجبات دون تمييز».

56 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 14 نوفمبر 2024.

57 مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 23 نوفمبر 2024.

58 المستشار الدكتور عبد العزيز محمد سالم، إطلالة عامة حول الحماية الدستورية لمبدأي المساواة وتكافؤ الفرص، منشورات قانونية، 6 نوفمبر 2023.

<https://2u.pw/vQgVB>

وتضمن الدستور العديد من المواد التي تؤكد ذلك كما يلي:

المادة 9: «تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز».

يعد مبدأ تكافؤ الفرص حاكماً لكل تصرفات السلطات العامة في الدولة المصرية. ووفقاً للأعمال التحضيرية للجنة الخمسين التي وضعت الدستور الحالي (الاجتماع العشرون في 4 نوفمبر 2013): «فلو صدر قانون يخل بتكافؤ الفرص أياً كان مجال هذا القانون، يُقضي بعدم دستوريته. ولا يتصور أن مبدأ تكافؤ الفرص يخلو منه دستور في مادة منفصلة، وهو من المبادئ الحاكمة في ممارسة الحقوق والحريات والضابطة لها، وممارسة كل اختصاصات السلطات العامة في الدولة».⁵⁹

جدير بالذكر أن مبدأ تكافؤ الفرص يختلف عن مبدأ المساواة أمام القانون، حيث أن تكافؤ الفرص يجمع بين المساواة والإنصاف. ويبدو أن اللجنة التحضيرية لكافة الدستور كانت تستشرف المستقبل، أعطت مثلاً بأنه «لا ينفع تكافؤ الفرص بأن أضع وزن الريشة أمام الوزن الثقيل، وأقول هذا مساواة، لا بد أن يكون وزن الريشة أمام وزن الريشة، وزن ثقيل أمام وزن ثقيل». وبهذا يختلف تكافؤ الفرص في مضمونه وتطبيقاته عن المساواة أمام القانون، وهو من أهم التزامات جميع السلطات.

المادة 12: «العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل».

يعد الحق في العمل مصدر الكرامة الشخصية والاستقرار الاجتماعي، وأحد الشروط اللازمة للتنمية ومواجهة الفقر. ويقع الالتزام بالحق في العمل - مثله مثل كافة حقوق الإنسان - على عاتق الدولة، فهي المسؤولة عن أعمال حقوق الإنسان والوفاء بها. ويتطلب وفاء الدولة بالتزامها بعدم التمييز في حق العمل أن تضمن عدم حرمان الأفراد من فرص العمل، أو من التمتع بالسياسات أو البرامج التي تنصل بالحق في العمل لأي من أسباب التمييز - كما سيرد فيما بعد - وتبرز مسؤوليات الدولة لكفالة هذا الحق في الوظائف العامة والعمل داخل مؤسسات الدولة والقطاع العام بطبيعة الحال. فالمادة (14) من الدستور أكدت بصورة صريحة على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، إذ تنص على أن:

«الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون».

تمثل العدالة إحدى الفضائل والقيم الأساسية في المجتمع، والتي تحكم علاقة الفرد بالدولة، وهي المسؤولة عن الحماية التي تمكنهم من التمتع بحقوقهم وتطوير حياتهم المهنية. ويقتضي تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في حق تولي الوظائف العامة إنشاء جهة خاصة تتولى مهمة اختيار المتقدمين لشغل تلك الوظائف من خلال وضع قواعد عامة تكفل اختيار أكفأ العناصر بعيداً عن المحاباة الشخصية.

وتنص المادة 53 من دستور 2014 على أن:

«المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو

59 الاجتماع العشرون للجنة الخمسين لإعداد المشروع النهائي للتعديلات الدستورية، 4 نوفمبر 2013، <https://2u.pw/qOobX4>

العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي، أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض».

وحرصت الدساتير المصرية المتعاقبة على النص على المساواة وعدم التمييز بين المواطنين، مع ذكر بعض الأوجه على سبيل المثال، لا الحصر. وأكد الدستور الحالي هذا المنحى بوضع عبارة «أو لأي سبب آخر»، في خطوة لسد الذرائع أمام الإدارة أو أية جهة في الدولة للقيام بأي أعمال تمييزية مستندة لعدم ذكرها على وجه التحديد في النص الدستوري. خاصة أن هذا النص لا يسري على الحقوق الموجودة في الدستور فقط، بل على الحقوق التي أقرها المشرع في مستوى القانون أو اللوائح والقرارات، فالمساواة أساس لكل الحقوق والحريات. ولم يكتف النص الدستوري بذلك، بل اعتبر التمييز جريمة. حيث تمت دسترة ما قام به المشرع الجنائي (أكتوبر 2011) من تجريم كل صور التمييز بين المواطنين، ومجابهتها بالجزاء الجنائي. ونصت المادة 161 مكرر من قانون العقوبات في الفقرة الأولى على أن «يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن ثلاثين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بعمل أو بالامتناع عن عمل يكون من شأنه إحداث التمييز بين الأفراد أو ضد طائفة من طوائف الناس بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة وترتب على هذا التمييز إهدار لمبدأ تكافؤ الفرص أو العدالة الاجتماعية أو تكدير للسلم العام».⁶⁰

وشددت الفقرة الثانية من هذه المادة العقوبة إذا وقعت الجريمة من موظف عام أو مستخدم عمومي أو أي إنسان مكلف بأداء خدمة عامة، فنصت على أن «تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر والغرامة التي لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة من موظف عام أو مستخدم عمومي أو أي إنسان مكلف بخدمة عمومية».

ويُعرف التمييز بأنه المعاملة غير العادلة أو المجحفة، بشكل مباشر أو غير مباشر، ضد أي فرد يمارس حقوقه القانونية في أي مكان عام أو خاص على أساس أي من الأسباب التالية أو بعضها: الجنس، أو اللغة، أو العرق، أو الدين، أو المعتقد، أو الوضع الاجتماعي، أو الصحة، أو الإعاقة أو أي أسباب أخرى تدعم الحرمان المنهجي، أو تقوض الكرامة الإنسانية، أو تعيق قدرة الفرد على ممارسة حقوقه القانونية في غياب أي معايير موضوعية.⁶¹

أما المادة 93 من الدستور فنصت على أن:

«تلتزم الدولة بالاتفاقيات الدولية والعهد والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون».

اهتمت الاتفاقيات والمواثيق الدولية بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة. وتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في الفقرة 2 من المادة الحادية والعشرين النص على أن لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد. أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والعشرين منه على أن لكل مواطن دون وجوه التمييز

60 أصدر المجلس الأعلى للقوات المسلحة عقب مذبحة ماسبيرو ضد المتظاهرين المسيحيين مرسوماً بقانون رقم 126 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات، الباب الحادي عشر الجناح المتعلقة بالأديان ومكافحة التمييز، ونشر التعديل بالجريدة الرسمية العدد 41 مكرر في 15 أكتوبر 2011.

61 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، نحو قانون للمساواة ومنع التمييز في مصر المعايير والمبادئ التوجيهية، 29 ديسمبر 2024، <https://2u.pw/>.

أن نتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده. وتم التأكيد على هذا المبدأ في الدورة التاسعة عشرة لمجلس حقوق الإنسان المنعقدة في 9 ديسمبر 2019، حيث تناولت الفقرة ج من المادة 25 حق المواطنين والفرص المتاحة لهم لتقلد المناصب في الخدمة العامة على قدم المساواة.

كما شدد التعليق العام رقم 18 الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بشأن الفقرة 2 من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الدور المركزي لعدم التمييز في تفعيل الحقوق المنصوص عليها في العهد، استناداً لكل من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي اتفاقيات صدقت مصر على ثلاثتها.⁶²

يذكر التعليق أن المساواة وعدم التمييز عنصران أساسيان في القانون الدولي لحقوق الإنسان ولا غنى عنهما لممارسة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتمتع بها.

كما أن الفقرة 2 من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تلزم كل دولة طرف «بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب» و«إن الالتزام بعدم التمييز هو التزام فوري وشامل في العهد».⁶³

واعتبرت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان أن ضمان المساواة ومنع التمييز هو «الالتزام» يقع بشكل أساسي على عاتق مؤسسات الدول، سواء التشريعية أو التنفيذية أو القضائية. ويشمل ذلك الامتناع عن ارتكاب أعمال تمييزية، أو اعتماد، أو تنفيذ، أو متابعة، سياسات تمييزية الغرض أو التأثير، وتعديل أو إلغاء أو بطلان أي قوانين وتشريعات تؤدي إلى إحداث أو استمرار التمييز. كما يشمل واجب الحماية ضرورة التدخل الإيجابي من قبل المؤسسات المعنية لمنع التمييز، سواء وقع من قبل مؤسسات الدولة أو أي طرف ثالث، عام أو خاص. وهو ما يتطلب اتخاذ التدابير القانونية والسياسية، بما في ذلك الإجراءات العقابية وإجراءات التعويض وجبر الضرر المختلفة.

بهذا المعنى، فإن حظر التمييز، بمعنييه المباشر وغير المباشر، في الدستور والقانون، وتوفير سبل الرقابة والشكوى والتحقيق والإنصاف والتعويض وجبر الضرر، والتدخلات الإيجابية الساعية إلى رفع التمييز الواقع تاريخياً ضد فئات بعينها، كلها تعتبر من ضمن التزامات الدولة الأساسية المنصوص عليها في المواد التي تحظر التمييز في القانون الدولي لحقوق الإنسان.

كما أكدت الدولة في تقرير التنمية البشرية في مصر 2021 فيما يخص المساواة بين الجنسين والتنمية البشرية أنه «كلما اتسعت الفجوة بين الجنسين، أثر ذلك سلباً في معدلات التنمية البشرية. فالمساواة تؤثر بالإيجاب في خدمات التعليم والصحة والحماية الاجتماعية والعمل. كما أشارت دراسات عديدة إلى وجود علاقة إيجابية بين تمكين المرأة والنمو الاقتصادي. وأنها - أي الدولة - يفترض أنها تقدم مفهوماً شاملاً للحماية الاجتماعية ينطلق من منظور حقوقي على أساس المواطنة، للحد من صور عدم المساواة داخل المجتمع. سواء من ناحية النوع أو الإقليم الجغرافي أو السن أو الإعاقة أو غيرها من الأسباب».⁶⁴

62 الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18. <https://url-shortener.me/E214>

63 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الجزء الثاني، مادة 2 <https://url-shortener.me/D7LF>

64 وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، تقرير التنمية البشرية في مصر 2021، سبتمبر 2021. <https://2u.pw/4qzqNt>

وفي السياق نفسه، أكدت الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان (2021-2026) على الحقوق الدستورية وحماية كافة مبادئ حقوق الإنسان وحياته وترسيخ قيم المواطنة دون أي تمييز، وأن التكافؤ في الفرص هو أساس بناء المجتمع. وأعطت أهمية لضمان العدالة والمساواة بين الجنسين في جميع المجالات.⁶⁵

ثانيًا: الانتهاكات القانونية التي تضمنتها اختبارات الأكاديمية العسكرية

شهدت مرحلة اختبارات الأكاديمية العسكرية -غير المتناسبة مع طبيعة الوظيفة كما أوضحنا- مخالفة صريحة للنصوص الدستورية؛ حيث وضعت أشخاص ذوي ذات صفات جسمانية وبدنية مختلفة في منافسة غير عادلة، ولا تضمن تكافؤ الفرص لهم. طبقت الأكاديمية العسكرية على المتقدمين والمتقدمات أربعة اختبارات بخصوص اللياقة البدنية: الجري-اختبارات ضغط-اختبارات بطن- اختبارات توازن. وحددت معايير تبدو اعتبارية لاجتياز الاختبار، بدون مراعاة هذه الاختلافات بين المتقدمين للوظائف، وهو ما أدى لحرمان قطاعات من المواطنين من حقهم في التوظيف، بالرغم من انطباق كل الشروط الموضوعية والصحية العامة، والتي تضمنتها شروط المسابقة وقت إعلانها، وذلك لعدم استيفاء المعايير غير الموضوعية، والتي ليس لها سند قانوني أو علمي، والتي ظهرت في مرحلة متأخرة من اختبارات التعيين.

وكان على جهة الإدارة إدراك الأهمية الخاصة التي أولاهها المشرع الدستوري لهذه المادة، واستخدامه كلمة (تلتزم) وليس تضمن أو تكفل، بما يعني أن الدولة مطالبة باتخاذ الإجراءات التنفيذية لضمان هذا الحق، فامتناعها عن ذلك هو مخالفة دستورية بحد ذاتها.

التمييز وفقا للحالة الصحية والخصائص الجسمانية

قبل بدء الاختبارات التكميلية، وضعت الأكاديمية العسكرية بدون سند قانوني أو علاقة مباشرة بطبيعة الوظيفة شرطاً خاصاً بحد أقصى لوزن للمعلمين والمعلمات لاجتياز اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، واستبعدت من لا ينطبق عليهم هذا الشرط من استكمال الاختبارات التكميلية من الأساس. وبغض النظر عن قدرتهم على اجتياز هذه الاختبارات، إذا ما خاضوها من عدمه. لم تحدد الأكاديمية العسكرية الأسس والمعايير التي على أساسها وضع هذا الحد، والذي يبلغ 25 كجم زيادة عن الوزن المثالي، والعلاقة بين الوزن والقدرة على أداء مهام وظيفة معلم.

ومن ينطبق عليه هذا الشرط، ينتقل إلى مرحلة الكشف الطبي، والذي يتضمن عدداً من العيادات والتحاليل الطبية المختلفة. يشترط قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، والذي تسري أحكامه على الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ومنها وزارة التربية والتعليم أن تثبت فيما يعين بإحدى الوظائف لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة من المجلس الطبي المختص. كما يلزم قانون العمل الحالي 14 لسنة 2025 والسابق له رقم 137 لسنة 1981 والذي ينظم علاقات العمل فيما لم يرد به نص خاص جميع منشآت العمل الخاضعة لأحكامه توقيع الكشف الطبي الابتدائي على المرشحين للتعيين قبل الالتحاق بالعمل لدى اللجان الطبية المختصة بالهيئة العامة للتأمين الصحي.

65 اللجنة العليا الدائمة لحقوق الإنسان، الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان (2021-2026). <https://2u.pw/IIv34Oh>

ويحدد قرار وزارة الصحة رقم 133 لسنة 1983 الخاص بأحكام اللياقة الصحية التي يجري على أساسها الفحص الطبي نطاق سريان قواعد اللياقة الصحية، وجهة الكشف الطبي، وترتيبه في الإجراءات وشروط الاجتياز.⁶⁶ وفطن القرار إلى اختلاف طبيعة وجهات العمل، ومن ثم وجوب اختلاف معايير التقييم والحكم على لياقة المجتازين الاختبارات. وقسم مستويات اللياقة الصحية إلى ثلاثة مستويات حسب نوع وطبيعة جهة العمل.

على سبيل المثال، وضع القرار سائقي قطارات السكة الحديد ومساعدتهم وسائقي النقل العام والمترو في المستوى الأول، وهو يتطلب أعلى درجات اللياقة الصحية، في حين وضع مشرف القطار ومساعديه في المستوى الثاني من اللياقة الصحية والتي تتضمن شروطاً أقل. وفيما يخص المعلمين، وباستثناء التربية الرياضية، حدد القرار بشكل واضح أنهم ينتمون إلى متطلبات المستوى الثالث والأخير بما يعني أن شروط اللياقة الصحية أقل من باقي المهن.

واقعيًا، تضمنت الاختبارات التكميلية توقيع الكشف الطبي من جهة الأكاديمية العسكرية، وذلك بالمخالفة للقانون، فهي جهة غير مختصة. ولم يتم -على الأقل بشكل شفاف- تحديد أية معايير سوف تطبقها الأكاديمية العسكرية، وهل ستلتزم بنص قرار وزارة الصحة أم لا. كما وزعت استمارة تتضمن أسئلة عديدة عن أدق تفاصيل حالة وصحة المتقدم لاجتياز الاختبارات، والكثير منها ليست لها علاقة بعمل المدرس، بخلاف ما تتضمنه من إجبار المتقدم على الكشف عن معلومات قد لا يرغب في الإفصاح عنها. شملت تلك الاستمارة على سبيل المثال أسئلة مثل: «هل أجريت عملية بالفك أو اللسان أو عظام الوجه؟» و«هل أجريت عملية بالجهاز البولي أو التناسلي؟».

التمييز في التوظيف بسبب الحالة الصحية هو معاملة فرد بشكل مختلف أو غير عادل بناءً على حالته الصحية، مثل إصابته بمرض مزمن أو تلقى علاجات معينة، وهو أمر يحظره القانون. وتؤكد المواثيق الدولية لحقوق الإنسان ضرورة ألا تشكل الحالة الصحية الحقيقية أو المتصورة لشخص من الأشخاص عائقاً أمام أعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وفي مقدمتها الحق في العمل والحق في المساواة وعدم التمييز.

التمييز وفقاً للحالة البدنية

حدّد قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية مسار التعيين في الحكومة، بداية من التعاون بين جهة العمل والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لتحديد العجز في أعداد العاملين، وأناط بالجهاز الإعلان عن المسابقة وتنظيم الاختبارات. وعقب إعلان النتيجة المبدئية يلتزم المرشح للتعين بتسليم جهة العمل قرار المجلس الطبي المختص بثبوت اللياقة الصحية لشغل الوظيفة المرشح لها، متضمناً اجتياز المرشح للكشف الطبي وتحليل المخدرات. ولم ينص القانون أو اللائحة إطلاقاً على اختبارات اللياقة البدنية.

وضعت الأكاديمية العسكرية الاختبار الرياضي الذي أقيم على عملية التعيين، وعينته شرطاً لاستكمال الاختبارات، ومن ثم التعيين. وتضمن الاختبار الرياضي للذكور كما أوضحنا في الفصل السابق تمارين الضغط من 30 درجة، والبطن 30 درجة، والجري لمسافة 100 متراً 20 درجة، وبالمثل الجري لمسافة 800 متراً بمجموع 100 درجة، ويشترط الحصول على 50% من درجة الاختبار. أما الاختبار الرياضي للإناث فتضمن تمرين الدقة (20 درجة)، والوثب من الثبات (20 درجة)، والجري لمسافة 100 متراً (20 درجة).

66 قرار وزارة الصحة رقم 133 لسنة 1983 بأحكام اللياقة الصحية التي تجرى على أساسها الفحص الطبي الابتدائي تنفيذاً لقانون العمل.

<https://2u.pw/JFbXxj>

درجة)، والجزاج (40 درجة)، بإجمالي 100 درجة يشترط الحصول على 50% منها لاستكمال باقي المسابقة.

لا توجد ثمة علاقة بين هذا الاختبار ومهنة التدريس والمهام المطلوبة لها، كما لا توجد أية معايير قانونية أو علمية أو موضوعية على أساسها تم تحديد الاختبار الرياضي ومراحل تنفيذه وأسباب اختيار تلك المراحل، وكيفية تحديد الدرجات لكل مرحلة منها ولا كيفية حسابها، ولا معايير التقييم ومدى تطبيقها بنفس المستوى على جميع الخاضعين للاختبار الرياضي.

وبغض النظر عن الهدف من هذا الاختبار والذي قد يكون مناسباً فقط للمتقدمين للكليات العسكرية، فإنه أدى إلى انتهاك الحقوق المحمية دستورياً لأولئك الذين لم يجتازوه، حيث تعرضوا لتمييز متعدد الأوجه على أساس قدرتهم البدنية والرياضية، وعدم مساواتهم في طريقة اختيار غيرهم ممن سبق اختيارهم لأداء الوظيفة نفسها.

التمييز حسب الرأي -خصوصاً السياسي- في اختبار كشف الهيئة

قد تشكل الآراء السياسية وغير السياسية أسباباً للمعاملة التمييزية، وتشمل اعتناق رأي أو عدم اعتناقه بالإضافة إلى الانضمام إلى الأحزاب أو منظمات المجتمع المدني وغيرها من أشكال الولاء أو التعبير أو العمل السياسي.

تضمنت الاختبارات في المرحلة الأخيرة للذين اجتازوا شروط اللياقة الصحية والبدنية ما يعرف بالمقابلة (كشف الهيئة) مع عدد من كبار القادة العسكريين، يتم خلالها توجيه أسئلة عن آرائهم السياسية والفكرية وأسئلة شخصية وجميعها ليست لها علاقة بطبيعة عملهم.

وتضمنت التعليمات التي تسلمها المتقدمون للاختبارات: الالتزام بارتداء زي للذكور عبارة عن بدلة سوداء أو كحلية اللون مع رابطة عنق وللإناث بدلة أو «تايور» أسود أو كحلي، وعدم السماح بإتمام المقابلة للمخالفين لهذه التعليمات؛ وهو ما يمثل عبئاً مالياً على المتقدمين لا يوجد له أي مبرر على الإطلاق، وعدم مراعاة ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، ما قد يحرم بعض من لا يستطيعون توفير هذا الزي المطلوب من حضور كشف الهيئة، خصوصاً أن نفس الاختبارات تتضمن ارتداء زي رياضي في مرحلة الاختبار الرياضي، تحمل المتقدمون عناء وتكلفة توفيره كذلك، كما تحمل المتقدمون أعباء الانتقال من محافظاتهم إلى مقر الأكاديمية العسكرية بالقاهرة.

وأفادت شهادات حصل عليها باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية أن المقابلة تضمنت أسئلة عن آرائهم فيما يخص أداء الحكومة، ومقترحاتهم لو وضعوا أنفسهم مكانها، بالإضافة إلى أسئلة عامة ليست لها إجابات محددة، ولا ترتبط بالمادة التي سوف يقومون بتدريسها أو بالعملية التعليمية بشكل مباشر. على سبيل المثال، وجه القائمون بالاختبار سؤالاً واحداً لإحدى الملمات عن أيهما أطول شارع الهرم أم شارع فيصل بمحافظة الجيزة؟ وفي إفادتها لباحثي المبادرة المصرية قالت إنها أصيبت بالحيرة، فأجابها من وجه السؤال وهو قيادة عسكرية أنهما متساويان. وفي إفادة من معلمة أخرى، طالبا أحد المشاركين في الاختبار أن تقيم أداء الحكومة وتقدم حلولاً لأبرز المشكلات التي تواجهها، فتحدثت عن ارتفاع الأسعار. وفي الواقعتين، استبعدت المعلمتان من التعيين في آخر مراحل اختيارات الأكاديمية العسكرية أي في المقابلة أو كشف الهيئة.

هكذا، تعد المقابلة إهداراً واضحاً لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة، حيث تملك الجهة المنظمة الحرية المطلقة في اختيار المعينين بدون أي قيود أو التزامات قانونية أو ضمانات حقوقية، لا سيما في ظل قوة الجهة المنظمة للاختبارات، وعدم القدرة على الشكوى من أداؤها. كما أن المقابلة التي لا ترتبط بطبيعة العمل والتي لا يقوم بها الإداريون أو الرؤساء العاملون من وزارة التربية والتعليم أو حتى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وهما الجهتان المسؤولتان عن التعيين، ولكن ممثلون عن جهة إدارية أخرى، تعد بمثابة باب خلفي للفساد واختيار أهل الثقة، ولأن تصبح الوظيفة وكأنها مكافأة على الولاء.

التمييز ضد النساء

«ماتبعيلش رسائل تاني بس أنا كنت حامل»

«استبعادي من المرحلة الأولى كان بسبب الحمل وسبب استبعادي من إعادة المرحلة الأولى كان الوزن».⁶⁷

تمر نساء مصر منذ 2016 وحتى الآن بأزمة شديدة في نسب المشاركة في سوق العمل. فبينما كانت مصر تعاني تاريخياً من أزمة في تواضع نسب مشاركة النساء في سوق العمل المدفوع، وخاصة بالنظر للزيادة عبر العقود في معدلات تعلم النساء بما فيها التعليم الجامعي، فهذه النسبة لم تترجم لمشاركة أعلى في سوق العمل. حتى أنه في عام 2015 كانت نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في مصر واحدة من أدنى النسب في العالم، وهو الوضع الذي يزداد سوءاً منذ 2016.⁶⁸ فبينما بلغت نسبة مشاركة النساء في سوق العمل في مصر حينها 22.9%، لم تزد تلك النسبة في عام 2025 عن 16.9%.

وفي وسط صورة قائمة عن أوضاع النساء بشكل عام في مصر، يكاد يكون التمكن الاقتصادي ودخول سوق العمل والاستمرار فيه في وظائف لا ثقة هو التحدي الأكبر أمام النساء في مصر. ولفهم عمق أزمة العدالة في العمل في مصر للنساء يكفي ذكر إحصائيتين حديثتين، تعود الأولى إلى العام 2024، حين صُنفت مصر في المركز 175 ضمن 190 اقتصاداً⁶⁹ في العالم في مؤشر البنك الدولي «المرأة وأنشطة الأعمال والقانون». وجاءت تفاصيل المؤشرات أكثر قتامة، فمؤشر الحماية من التمييز في الأجور بلغ التحقق فيه صفر%، وفي تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2025، جاءت مصر ضمن أسوأ عشر دول في العالم في المساواة بين النساء والرجال.⁷⁰ وكان أسوأ المؤشرات في مجال العمل هو مؤشر «المشاركة الاقتصادية والفرص»، كما احتلت مصر الموقع 140 من 148 دولة في إتاحة المشاركة الاقتصادية وعدالة النفاذ للفرص للنساء. وأغلقت مصر الفجوة بين النساء والرجال بنسبة 40% فيما بلغ متوسط الدول الأخرى جميعها حسب التقرير نسبة 61%. وكان متوسط دخل النساء أقل من ربع متوسط دخل الرجال، وحُزن 7.2% فقط من المناصب العليا.⁷¹

وكان أسوأ المؤشرات لمصر في الدخل المتوقع للنساء، فاحتلت مصر الترتيب 145 من ضمن 148 دولة. الجدير بالذكر أن التقريرين صدرتا عن مؤسسات شريكة للحكومة المصرية، بل وفي حالة البنك الدولي، من الممكن اعتبارها شريكة في المسؤولية فيما وصل له وضع النساء في مصر، خاصة فيما يخص العمل والدخل.^{72 73}

وتمثل قضية استبعاد المعلمات والمعلمين من التعيين بناء على تلك المعايير نموذجاً مثالياً لأشكال التمييز متعدد الأبعاد ضد النساء في مجال العمل في مصر. فهي الواقعة الأكبر في التمييز ضد النساء في العمل بشكل مؤسسي في مصر منذ أن تم رفع آخر حاجز قانوني

67 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 4 نوفمبر 2024

68 Hendy، Rana. "Untapping Low Female Labor Force Participation In Egypt: Ending The Marriage Mismatch". Sep 2015. <https://2u.pw/84MV55>

69 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، تقرير الفجوة العالمية 2025: مصر ضمن أسوأ عشر دول عالمياً في المساواة بين الرجال والنساء، يونيو 2025. <https://2u.pw/3X9myR>

70 المصدر السابق نفسه

71 المصدر السابق، <https://2u.pw/3X9myR>

72 World Bank Group. "Women، Business and the Law (WBL)" <https://2u.pw/RRO29Q>

73 World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2025" June 2025. <https://2u.pw/h9FMfz>

أمام وصول النساء لكافة الوظائف العامة بوصولهن للعمل بقضاء مجلس الدولة (بصدور قرار تعيين أول دفعة في مجلس الدولة في أغسطس 2025) والنيابة العامة.⁷⁴ ويضعف من وقع هذا التمييز أنه يتم على يد أجهزة الدولة، وليس في مؤسسة من مؤسسات القطاع الخاص. والواقعة تحتوي على أشكال مباشرة وغير مباشرة من التمييز على أساس النوع الاجتماعي وتقاطعاته، حتى أنها تصلح كنموذج إرشادي لكيف يجب ألا تصيغ السياسات العامة.

ولفهم وقع هذا التمييز، يجب فهم موقع التعليم كمجال لعمل النساء في مصر. فعلى مدار العقود كان التعليم المجال المشغل الأكبر للنساء الحاصلات على التعليم العالي، وثاني مجال مشغل للنساء بعد الزراعة. في العام 2016، كان مجموع النساء العاملات في مصر يقترب من 5 مليون و300 ألف امرأة، كان مليون و100 ألف منهن عملن في التعليم، ومليونين يعملن بالزراعة. وجدير بالذكر في هذا السياق أن العمل بالزراعة للنساء كثيراً ما يكون بدون أجر، وعندما يكون بأجر فهو لا يخضع للتنظيم ولا أي شكل من أشكال الرقابة، ومقابلته شديد البخس. أي أن مجال التعليم، وخاصة الحكومي، يلعب دوراً مركزياً في الارتقاء بجودة ومستوى توظيف النساء في مصر.

كان التعليم القطاع الأساسي الوحيد الذي يتجاوز فيه عدد المشتغلات عدد المشتغلين من الذكور. أي أن أي تمييز أو اعتلال في التوظيف في مجال التعليم وخاصة الحكومي يكون له أثر مباشر وأكبر على النساء، في مجال لم تحقق فيه النساء فقط وجوداً مستقراً، ولكنهن تفوقن في الأعداد على الرجال، وذلك دون حتى أي يكون هناك أي شكل جندي مباشر في أسس التمييز.⁷⁵

السبب «حامل»

أول أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي كان هو الأكثر وضوحاً وبداهة، ويمثل نمطاً تقليدياً ومتكرراً من التمييز ضد النساء. فنتائج مسابقة الـ 30 ألف معلم استبعدت بشكل تلقائي من اختبارات الأكاديمية العسكرية، وبالتالي من التعيين، كل النساء الحوامل أو اللاتي أنجن حديثاً. ولا يحتاج الأمر توضيحاً في مدى التمييز في هذا الإجراء، فهو ليس فقط تمييزاً على أساس النوع، ولكنه تركيز أيضاً للتمييز المنهجي الذي تتعرض له النساء في التوظيف والاحتفاظ بالوظيفة، فور بداية مرحلة الزواج والولادة، والذي ثبت بشكل متكرر أنه أزمة تواجه النساء المصريات في سوق العمل، وكان عادة واحداً من الأسباب التي تجعل النساء يفضلن العمل في القطاع العام بدلاً من الخاص، لعدم تمييزه ضدهن بسبب الحمل والولادة، ولأن القطاع العام كان أكثر احتراماً لحقوقهن في تلك المرحلة. تأتي تلك الاختبارات لتشكيل تراجعاً كبيراً، ولتضيف الدولة عقبة جديدة أمام اندماج النساء في سوق العمل، بدلاً من أن تذلل تلك العقبات كما يلزمها الدستور، فينضم القطاع العام، بل وأكبر مشغل في القطاع العام للنساء، إلى القطاع الخاص في التمييز ضدهن. ويؤكد الدستور المصري بشكل لا لبس فيه، في المادة التاسعة، على دور الدولة، ليس فقط في حماية تكافؤ الفرص أمام الجميع بدون تمييز، بل أيضاً في المادة الحادية عشر، التي تقر بمسؤولية الدولة بضمان تحقيق المساواة بين النساء والرجال بشكل واضح، وتنص أيضاً على مسؤولية الدولة أن «تكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة» وهو ما يتعارض بشكل جذري مع الآثار المباشرة لتلك الاختبارات واستبعاد النساء الحوامل وحديثات الولادة منها.

74 المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، حق طال انتظاره: تعيين أول دفعة من النساء بالطريق الطبيعي بمجلس الدولة، ٢٧ أغسطس 2025. <https://shorturl.at/JhAOT>

75 الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. «النشرة : النشرة السنوية الجمعية لبحث القوى العاملة 2016».

وهذا الشكل من التمييز مضمّن صراحة في المادة الحادية عشر من اتفاقية منع جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تنص على الآتي:

1. تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام، [٥٥]

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2. توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال، [٥٥]»⁷⁶

وكانت لجنة الاتفاقية الأممية قد اعتمدت قرارات سابقاً حول شكاوى فردية من بلدان مصدقة على البروتوكول الاختياري للشكاوى، متعلقة بالمسألة تقرر بمخالفة رفض التعيين أو تغيير شروط العقد على أساس الحمل أو الولادة، وعدتها انتهاكاً لمواد الاتفاقية.⁷⁷

وسبق أن أعربت لجنة مراقبة تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عن قلقها تجاه التمييز ضد المرأة في العمل في مصر، في تعليقاتها الختامية على تقرير مصر السادس والسابع. وجدير بالذكر أن ذلك كان في وقت كان فيه وضع النساء في مجال العمل أفضل كثيراً من اليوم. فقالت نصاً في ملاحظاتها الختامية الصادرة عام 2010:

«تعرب اللجنة عن قلقها إزاء استمرار التمييز ضد المرأة في سوق العمل، حيث توجد تفرقة مهنية وفجوة في الأجور بين الجنسين. وتلاحظ أيضاً بقلق أن قانون العمل لا يعكس بشكل كامل مبدأ الأجر المتساوي بين النساء والرجال لقاء العمل المتساوي القيمة. ولا تزال تشعر بالقلق إزاء تركيز النساء في القطاع غير النظامي دون أي ضمان اجتماعي أو استحقاقات أخرى. وتشعر اللجنة بالقلق أيضاً إزاء عدم وجود أحكام قانونية محددة وتدابير ملبوسة لمعالجة التحرش الجنسي في أماكن العمل».

34 - تطلب اللجنة من الدولة الطرف كفالة فرص متساوية للمرأة في سوق العمل، وفقاً للمادة 11 من الاتفاقية.

⁷⁶ ١ «اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة». <https://2u.pw/A4xNQ>

⁷⁷ As an example, CEDAW Committee "Views adopted by the Committee under article 7 (3) of the Optional Protocol, concerning Communication No. 150/2019*", <https://2u.pw/Th6bc3>

ولتحقيق هذه الغاية، تحت اللجنة الدولة الطرف على اتخاذ تدابير فعالة في سوق العمل غير النظامي للقضاء على التفرقة المهنية الرأسية والأفقية على حد سواء، وتضييق الفجوة في الأجور بين النساء والرجال وسدها، وتطبيق مبدأ المساواة في الأجور وفي الفرص. وتشجع الدولة الطرف على تنظيم القطاع غير النظامي لكفالة عدم تعرض المرأة في هذا القطاع للاستغلال وحصولها على الضمان الاجتماعي والاستحقاقات الأخرى. وتشجع الدولة الطرف أيضاً على سن أحكام قانونية محددة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل واتخاذ تدابير ملهوسة للتصدي له.⁷⁸

وبخلاف هذا الشكل الفج من التمييز، والذي لم تتخذ أي من المجالس القومية المعنية كالمجلس القومي للمرأة أو المجلس القومي للأمومة والطفولة، أو المجلس القومي لحقوق الإنسان منه موقفاً حتى اليوم، فهناك أشكال أقل مباشرة، وإن تكاد تكون أكثر ضرراً بالنساء. فالتمييز بناءً على ما سمت الاختبارات "الوزن الزائد"، جاء تأثيرهم مضاعفاً على النساء. فأولاً، أغلب المتقدمات للمسابقات كن من النساء لطبيعة نسبة مشاركتهن في مجال العمل بالتعليم، وثانياً لأن النساء في مصر أكثر احتمالية لأن يكن صاحبات أوزان ممن تميز تلك الاختبارات ضدها. فطبقاً لتصريحات من مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء لاحقة لمشروع 100 مليون صحة في عام 2022 أشارت لأن نسبة ما سمت "السمنة" في المصريين تصل لحوالي 40% من المصريين البالغين، وتبلغ حوالي 30% من الرجال وحوالي 50% من النساء. أي أن التمييز على أساس الوزن يصبح مضاعفاً على النساء لأنهم أكثر عرضة له. ومما لا يستدعي التفسير، أن الوزن يتأثر بالحمل والولادة والمدة اللاحقة عليهما. وبالتالي، يصبح هذا التمييز الفج على أساس الوزن، تمييزاً غير مباشر أيضاً على أساس الحالة الاجتماعية والأسرية للنساء.

هذه الاختبارات بطبيعتها أيضاً تمثل تمييزاً واضح على أساس الصحة والإعاقة، فتستبعد كل ما لن تسمح صحته أو إعاقته باجتياز تلك الاختبارات البدنية أو الكشف الصحي. يبرز هنا التمييز المركب ضد النساء ذوات الإعاقة في مجال العمل، فتلك الاختبارات تمثل حائطاً ثابتاً لا يوجد مبرر عملي له بين النساء ذوات الإعاقة وبين العمل. وتشير تلك الاختبارات في الحقيقة لأن الدولة تعتبر أن مكان ذوي الإعاقة في سوق العمل هو نسبة الحد الأدنى المقررة، وليس أن الأصل انعدام التمييز في الوصول للعمل وتبنيه لاحتياجات الأفراد المعقولة، وأن نسبة الحد الأدنى هي مجرد ضامن لحد أدنى من الوصول للعمل، وأنها لا تغني عن وضع سياسات وبرامج عملية تسهل اندماج أصحاب الإعاقة بشكل كامل في سوق العمل وإنهاء التمييز المؤسسي التراكمي ضدهم.

وفي الملاحظات الختامية للجنة مراقبة تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الصادرة للتعليق على تقرير مصر الثامن والعاشر في 2021، أشارت اللجنة بشكل مباشر لتقاطع النوع مع الإعاقة في مجال العمل، موصيةً مصر بـ «تكثيف جهودها للقضاء على الفصل المهني الأفقي والرأسي، وتعزيز وصول النساء، بمن فيهن النساء ذوات الإعاقة، إلى سوق العمل النظامي، وجهودها الرامية إلى زيادة تمثيلهن في مناصب صنع القرار، ولا سيما في القطاع الخاص؛ [و] زيادة عدد مرافق رعاية الأطفال الميسورة التكلفة والميسرة في جميع أنحاء الدولة».⁷⁹

بل إن لاجنة أفردت تعليقاً عاماً تشرح فيه الاختيارات المتعددة المتاحة أمام كل دولة لاتخاذ تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وحماية الأمومة.⁸⁰

78 لجنة مراقبة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. التعليقات الختامية على تقرير مصر السادس والسابع، 2010. فقرتي 33 و34.

79 لجنة مراقبة تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. التعليقات الختامية على تقرير مصر الثامن والعاشر. 2021. فقرة 35 (ب وج)

80 CEDAW. "General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures. <https://2u.pw/tr4rj3> "

التمييز ضد ذوي الإعاقة

تعد الاختبارات التكميلية التي تجريها الأكاديمية العسكرية أحد أوجه التمييز الفجوة ضد ذوي الإعاقة، حيث تستبعدهم نهائياً من التعيين عبر مسار المسابقة واجتياز الاختبارات كنظرائهم في المجتمع، ذلك بالكشف الطبي واختبارات اللياقة البدنية التي لا يستطيعون القيام بها من الأساس، وهو ما يعد انتهاكاً للحماية الدستورية الواسعة النطاق التي أضفاها المشرع الدستوري على حقوق ذوي الإعاقة. فلم يقصر الحماية على عدم التمييز ضدهم بسبب الإعاقة، بل نص على تهيئة الظروف المحيطة بهم، وتوفير كافة الوسائل اللازمة لكي يمارسوا حياتهم بشكل معتاد، فيما يُعرف بالتجهيزات المعقولة.

وردت حقوق ذوي الإعاقة في عدة مواد في الدستور، يأتي في مقدمتها المادة 81 التي تنص على أن «تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و«الأقزام»، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم. وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين. إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص». وهو ما انعكس في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 10 لسنة 2018، من إلزام مؤسسات الدولة بتوفير فرص متكافئة للعمل، وحظر جميع أشكال العمل القسري أو القهري، وحظر أي نوع من التمييز والحرمان من أي حقوق في التوظيف والترقية والأجور على أساس الإعاقة. وتنص المادة 20 من القانون على أن «تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني»⁸¹.

وترتبط بحق ذوي الإعاقة في العمل نقطتان مهمتان، الأولى خاصة بوجود مسار آخر بديل يعرف بنسبة الـ 5%، والذي ورد في المادة (2) من قانون حقوق ذوي الإعاقة: «تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر... بتعيين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشؤون العمل والجهات الإدارية التابعة لها». وهو الالتزام الذي تكرر في المادة 13 من قانون الخدمة المدنية: «تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية، والمحاربين القدماء، ومصابي العمليات الأمنية، وذوي الإعاقة و«الأقزام»، متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها، وذلك وفقاً للقواعد التي يحددها هذا القرار، بما لا يقل عن 5% من عدد وظائف الوحدة، على أن تلتزم الوحدة بتعيين هذه النسبة وفقاً لاحتياجاتها».

تمثل هذه النسبة الحد الأدنى لتواجد ذوي الإعاقة في جهات العمل المختلفة، وجاءت كضمانة ضد التعسف في حرمانهم من العمل، لكن لا تمنع من تعيينهم واختيارهم عن طريق المسارات الأخرى، ومنها المسابقة، طالما اجتازوا الاختبارات المقررة والمتناسبة مع طبيعة العمل، ووفقاً للإعلان المعلن مسبقاً.

أما النقطة الثانية التي قد تستخدم مبرراً لحرمان ذوي الإعاقة من التعيين، فترتبط بمعيار القدرة، والتي تقاس بأن يكون الشخص مؤهلاً وقادراً على مهام العمل المعتادة رغم إعاقته. وذهبت فتوى⁸² للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة إلى أنه ليس ضرورياً أن يكون صاحب الإعاقة قادراً على أداء جميع هذه المهام. فالإعاقة - بحسب تعريفها - تعوق الشخص وتعطله،

81 ذوو المهم في القانون والدستور، الهيئة العامة للاستعلامات، 20 أغسطس 2022. <https://2u.pw/oRIIV0IQ>

82 المستشار محمد عبد الفتاح عبد البر، «معيير التجهيزات المعقولة في ضوء الحماية الدستورية لأصحاب الإعاقة»، منشورات قانونية، 20 فبراير 2024.

<https://2u.pw/NGGKLS>

ولذلك فتبني معيار مُضيق لهذه القدرة قد يُفضي إلى حرمان أصحاب الإعاقة من حقهم الدستوري في تولي الوظائف العامة بشكل مُطلق. فالمعيار إذاً يجب أن يعتمد على قدرة صاحب الإعاقة على أداء جانب مقبول من المهام المعتادة للوظيفة التي يتقدم للالتحاق بها رغم إعاقته.⁸³

وفي هذا الصدد، لم يستبعد إعلان المسابقة الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ذوي الإعاقة من التقدم إلى الاختيارات، والحصول على التدريب اللازمة المعد من وزارة التربية والتعليم، قبل أن يقوم مجلس الوزراء بإحجام الاختبارات التكميلية على المسابقة، والتي تتضمن اختبارات بدنية لا يستطيع ذوو الإعاقة القيام بها.

كما أفتت الجمعية في حالة يمكن أخذها مثلاً على قدرة ذوي الإعاقة على العمل بمهنة التدريس، والاتصال بالطلاب ونقل العلم إليهم، حيث أفتت بجواز تعيين معيدة كفيفة بإحدى الجامعات. واعتمدت الفتوى على حقيقة أن «اللياقة الصحية المطلوبة لشغل وظيفة معينة تدور وجوداً وعدماً مع شروط شغلها، والمهام التي يوكل القانون إلى شاغلها القيام بها». ولما كانت المهام الموكولة للمعيد لا تتطلب لأدائها سوى التفوق العلمي للمتقدم لشغل هذه الوظيفة، وكذلك تدريس مواد هذا التخصص للطلاب، وهو ما يتعين معه القول بأن اللياقة الصحية المطلوبة لشغل وظيفة معيد لا تزيد بأي حال عن اللياقة الصحية التي تمكن الطالب من النجاح في سنوات الدرجة الجامعية الأولى والحصول على أعلى التقديرات، متفوقاً في ذلك على أقرانه. ومن ثم فإنه إذا توافرت في المتقدم لشغل هذه الوظيفة الشروط الأخرى المطلوبة قانوناً بخلاف اللياقة الصحية، فإنه لا يجوز حرمانه من شغلها لأي سبب آخر».⁸⁴

بطبيعة الحال، لا يتسق تطبيق هذه الاختبارات التكميلية مع إعلانات الحكومة والسلطة السياسية المتكررة الالتزام بحقوق ذوي الإعاقة ولا دمجهم في المجتمع؛ بل يرسخ لصورة نمطية وغير إنسانية عن عدم كفاءتهم، أو أن تعيينهم يأتي من باب تجليل الصورة وليس إيماناً حقيقياً بقدراتهم وأدوارهم في الحياة.

إهدار حق المواطنين في تولي الوظائف العامة

الوظيفة العامة يجب أن تكون متاحة للجميع على قدم المساواة بين المؤهلين لها، وأن يكون التعيين رهناً بشروط وقواعد موضوعية تطبق على كل من يتقدم للحصول عليها، دون اعتبار لتمييز شخصي، أو ديني، أو فكري، أو لنوع المتقدم للحصول على الوظيفة رجلاً كان أو امرأة.

ونصت المادة 12 من قانون الخدمة المدنية على أن يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة دون محاباة أو وساطة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية. ويكون التعيين من خلال امتحان ينفذه الجهاز على أن يكون بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان.

يتولى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مهمة تنظيم إجراءات العمل بالجهاز الإداري للدولة، فالقانون رقم 6 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، حدد دوره في دراسة الاحتياجات الفعلية في مختلف المهن والتخصصات

83 المصدر السابق نفسه.

84 الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، الفتوى رقم 392 بتاريخ 13 يوليو 2009، ملف رقم 58/1/196 جلسة 17 يونيو 2009.

بالاشتراك مع الجهات المختصة، ووضع نظم اختيارهم وتوزيعهم لشغل الوظائف على أساس الصلاحية وتكافؤ الفرص.⁸⁵ وبدوره، اختار تبني نظام المسابقة كطريقة عادلة في اختيار أكفأ المتقدمين للتعيين، ومراعاة الحقوق الدستورية في تكافؤ الفرص الوظيفية، بما يعني المساواة وعدم التمييز والفرقة بين الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط تولي الوظيفة العامة، أي المساواة فيما بينهم في فرص الحصول على الوظيفة بأن يعاملوا على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون لكل وظيفة، وكذلك من حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات وما في حكمها.

وحدد التعيين وفقاً للأسبقية في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين والمفاضلة بينهم وفقاً للأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، والدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، والأقدم تخرجاً والأكبر سناً. فيما يخص مسابقة 30 ألف معلم، أعلن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بصفته الجهة المنوط بها تنظيم المسابقة والاختيارات أسماء المختارين والمختارات للتعيين، وعلى أثر ذلك أجروا الكشف الطبية اللازمة في المستشفيات الحكومية المقررة لذلك، ثم اجتازوا تدريبات تربوية ولياقة بدنية وذهنية للمعلمين الجدد نفذتها وزارة التربية والتعليم، وأعدوا أنفسهم لاستلام خطابات العمل قبل أن يفاجأوا بالاختبارات التكميلية.

التمييز والإخلال بالمساواة ضد معلمي الحصة

«كنت أعمل بنظام الحصة سابقاً لوزارة التربية والتعليم ونجحت في مسابقة 2019 واسمي كان على قائمة الانتظار - اشتغلت قبل كده بدون أي أجر».⁸⁶

«عملت بالحصة منذ عامين في مدرسة تجريبي لغات. كل المعلمين والمدير أشادوا بمجدارتي وكنت شايلة ست قاعات لوحدي».⁸⁷

«آه وعلى فكرة أنا اشتغلت بالحصة بنفس الوزن، وكنت باشتغل السنة دي برود بنفس الوزن، فمش عارفة وزني فارق معاهم كده ليه».⁸⁸

يلعب المعلمون بنظام الحصة دوراً كبيراً في اكتمال العملية التعليمية وسد العجز في أعداد المعلمين، ويواجهون أشكالاً مختلفة من التمييز وانتهاك حقوقهم. فبرغم أن دورهم والمهام المنوطة بهم لا تختلف عن المعلمين المعينين بشكل دائم، فإنهم لا يحصلون في المقابل على أية حقوق مماثلة. فهم يعملون في ظل ظروف عمل صعبة، تتمثل أبرز ملامحها في ضعف الأجر وطريقة حسابه بالحصة وغياب أي حقوق عمالية من إجازات وضمانات عدم إنهاء علاقة العمل تعسفياً، وغياب التأمين الاجتماعي والصحي عليهم، بالإضافة إلى عدم وجود تنظيمات نقابية تمثلهم. ولم تعط المسابقة أي أهمية أو وزن لتاريخهم وخبرتهم في العمل التدريسي أثناء عملية الاختبار.

⁸⁵ تعديل بعض أحكام قانون إنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقانون رقم 6 لسنة 2021، منشورات قانونية. <https://manshurat.org/.node/71499>

⁸⁶ مقابلة شخصية مع باحثي المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 16 نوفمبر 2024.

⁸⁷ مقابلة شخصية مع باحثي المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 20 نوفمبر 2024.

⁸⁸ مقابلة مع المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، 15 نوفمبر 2024.

وكان من المثير للدهشة أن أعداداً منهم اجتازت بنجاح كبير اختبار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مجالات تخصصهم، غير أنهم لم يصدر قرار بتعيينهم بسبب الوزن الزائد أو الحمل والولادة الحديثة، بالتزامن مع فترة الاختبارات أو عدم الحصول على 50% في اختبار الرياضة البدنية، وذلك بغض النظر عن الخبرة الطويلة التي حصلوها خلال سنوات العمل بنظام الحصة، وعدم تأثير لياقتهم البدنية وحالتهم الرياضية على أداء مهام وظيفتهم، التي يجب أن نلفت إلى أنهم استمروا في أدائها بنظام الحصة بعد إيقاف تعيينهم بسبب اختبارات الأكاديمية العسكرية، وهو ما يضاعف معاناتهم المستمرة. ويبدو إن هذه الاختبارات غير الدستورية لا تطبق عليهم خلال عملهم بالحصة ولا تمنعهم من القيام بمهام التعليم طالما كان الأجر محسوباً بالحصة.

وهنا تكون الوزارة المختصة تطبق معايير مختلفة في اختيار وظيفة المعلم، فكلما المعلمين المعينين من قبل الحكومة والمعلمين بنظام الحصة يفترض أن يقوموا بنفس الوظيفة، ويفترض أن تطبق عليهم جميعهم نفس شروط أداء مهام الوظيفة.

عسكرة التوظيف: عن الجهة التي أجرت الاختبارات التكميلية

«أنا حسيت بالظلم لأنه إيه علاقة المدرس بالحربية والهيئة؟ أنا اتحرم من وظيفتي عشان مقاييس معرفش إيه سببها وإيه علاقة إني حامل أو وزني زايد 15 كيلو عن المثالي بالتدريس؟ تعالى اعمل لي اختبار تربية وتعليم وقرر بناء عليه».⁸⁹

لا يوجد في قانون التعليم ولا في قانون الخدمة المدنية أي ذكر لدور الأكاديمية العسكرية في مراحل الاختبارات والتدريبات اللازمة للتعيين في الجهاز الإداري للدولة، ولم تعلن الحكومة عن أسباب هذا الدور الذي أضيف لها، ولا عن أسباب اختيار الأكاديمية وتقييم لطريقتها أو المعايير التي تطبقها ومن ثم تقييم لأدائها.

وكان أول ذكر لهذا الدور المستحدث للأكاديمية العسكرية قد ظهر في مذكرة وزارة التربية والتعليم للرد الشامل والموحد على ما جاء بالدعوى القضائية أمام محكمة القضاء الإداري ضد وزير التربية والتعليم بشأن عدم التعاقد مع المدعين على وظيفة معلم مساعد. وفقاً للمذكرة، حدد رؤساء الوزراء آلية التعيين كالآتي:

1. اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وهي مكونة من خمسة محاور
الكفايات السلوكية، الكفايات اللغوية، الكفايات المعرفية، الكفايات التربوية، والكفايات الشخصية.
2. من نجاح ينتقل إلى مرحلة التدريبات:
- برنامج التأهيل التربوي للمعلمين 20 ساعة، الهدف إكساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم والتدريب على طرق التدريس الحديث
- برنامج التأهيل الذهني والبدني 12 ساعة، الهدف إكساب المعلمين الجدد المعرفة والمهارات والاتجاهات المرتبطة بتنمية الانتماء الوطني والكفاءة البدنية والتواصل الفعال.
3. اختبارات الأكاديمية العسكرية

89 استناداً إلى استبيان أجراه باحثو المبادرة المصرية للحقوق الشخصية مع المعلمين والمعلمات، 21 نوفمبر 2024.

وفقاً لمذكرة الرد الشامل والموحد لوزارة التربية والتعليم على ما جاء بالدعاوى المقامة أمام محكمة القضاء الإداري ضد وزير التربية والتعليم من المدعين بشأن عدم التعاقد معهم على وظيفة «معلم مساعد»، فإن الأكاديمية العسكرية اختيرت باعتبارها «جهة محايدة» لإجراء الاختبارات اللازمة لتقييم المتدربين.⁹⁰

هنا يكون التساؤل عن كيفية قياس الحيادية، والاختصاص، والخبرة. فمن المعروف أن علاقات القوة بين الأطراف المعنية بالمسابقة: وزارة التربية والتعليم من جانب، والمتقدمين للاختبارات من جانب ثان، والأكاديمية العسكرية من جانب ثالث؛ ليست علاقات على نفس مستوى النفوذ والتأثير والقوة، وهو ما يفقدها شرط الحيادية؛ لاسيما في ظل عدم تواجد إطار قانوني لتوازن الأدوار، أو مسار يمكن من خلاله الشكوى من تعسف قراراتها أو مراجعتها. وانعكس اختلال التوازن في علاقات القوة على الالتزام بحدود أداء الدور والمهام الموكلة للأكاديمية العسكرية. فجاء في مذكرة دفاع وزارة التربية والتعليم أن مشاركة الأكاديمية العسكرية سببها التأكد من اجتياز التدريب، وأن المتدرب أصبح مؤهلاً للتعاقد معه على وظيفة معلم مساعد. وهو ما لم تلتزم به الأكاديمية العسكرية، وخالفته بوضع اختبارات جديدة.

وفقاً للإجراءات المتبعة وشهادات عدد من المستبعدين من التعيين، فقد اجتازوا تدريبات وزارة التربية والتعليم في المديرية التعليمية التي كان سيتم توزيعهم عليها، وهي لم تتضمن أي تدريبات رياضية للاختبار.

وإذا افترضنا جدلاً أن الوزن أو الإعاقة أو الحمل أسباب مقبولة للاستبعاد بشكل نهائي، فلماذا لم تتضمنهم شروط الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قبل الاختبار الذي نظمته؟ فحن أمام حالة تكون الحكومة فيها متهمة بتبديد المال العام بتحمل تكلفة الاختبار لفئات سيتم استبعادها لاحقاً، بسبب غالباً لم يطرأ عليه تغيير ولم يكونوا على دراية به قبل التقدم للوظيفة.

خلاصة القول في هذه النقطة أن الأكاديمية العسكرية تحولت من جهة لقياس اجتياز التدريب المعد من وزارة التربية والتعليم إلى جهة منظمة لاختبارات جديدة - تم إلحاقها على عملية التعيين في مرحلة لاحقة - وليس لها صلة بتدريبات الوزارة؛ بل تحولت الأكاديمية العسكرية إلى صاحب قرار في شهادات الاجتياز التي تعد أحد مسوغات التعيين.

تدريبات أم اختبارات؟

استخدمت الأوراق والمكاتب الرسمية كلمة «تدريبات» لوصف الاختبارات التي قامت بها الأكاديمية العسكرية، في محاولة للالتفاف حول الوصف الدقيق لهذا الدور، والذي ينتهك الدستور وعدداً من القوانين التي تنظم عملية التعيين في الحكومة ومهام الجهات الإدارية المختلفة.

من حيث المبدأ، وفقاً لقاموس المعاني، فإن تعريف كلمة التدريب هو تزويد الدارسين بالدراسات العلمية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء الواجبات الوظيفية. أما كلمة «اختبار» فتعني قياس قدرة الشخص على أداء واجبات معينة.

وجرى العرف أن ينظم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الاختبارات لتحديد الناجحين ممن تنطبق عليهم الشروط، ثم يلتحق هؤلاء بجهات عملهم، وقبل استلام العمل يحصلون على البرنامج التأهيلي لديها. وفعلياً حصل الذين اجتازوا اختبارات الجهاز على التدريب

90 المذكرة موقعة من دكتورة رباب زيدان المدير العام بالإدارة المركزية لشئون المعلمين ومقدمة من هيئة قضايا الدولة ضمن حافظة مستندات إلى المحكمة الإدارية لوزارة العدل في الدعوى رقم 2040 لسنة 71 ق، وقدمت نفس المذكرة في القضايا الأخرى التي رفعتها المبادرة المصرية كوكيلة عن 106 من المعلمين الذين استبعدوا من قرار التعيين.

اللازم، ولو كان هناك احتياج لتدريبات إضافية، فلهذا السبب توجد الأكاديمية المهنية للمعلمين التابعة لوزارة التربية والتعليم التي تتولى تطوير قدرات المعلمين من خلال برامج تدريبية متخصصة تشمل تطوير المهارات التدريسية واستخدام التقنيات الحديثة.

ويستدل على أن دور الأكاديمية العسكرية لا يقتصر على القيام بتدريبات للمعلمين والمعلمات فقط، وأنها أصبحت صاحبة القرار النهائي في اختيار شاغلي الوظائف؛ من خلال الردود التي قدمتها هيئة قضايا الدولة باعتبارها محامي وزارة التربية والتعليم إلى المحكمة الإدارية لوزارة العدل في القضايا التي أقامتها المبادرة المصرية لحقوق الشخصية والسابق الإشارة إليها. على سبيل المثال، أشار خطاب الإدارة العامة للموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم إلى مدير عام الإدارة العامة للشؤون القانونية بشأن سبب رفض إحدى المرشحات أن الرفض كان بسبب عدم اجتياز المهارات الذهنية التي عقدت في الأكاديمية العسكرية المصرية. قد اعتبرت وزارة التربية والتعليم أن المقابلة أو كشف الهيئة هو «اختبار للمهارات الذهنية»، بالرغم من أن كشف الهيئة تضمن أسئلة تبدو مرتجلة وغير مترابطة وليست متجانسة ومختلفة من شخص لآخر.

كما أشارت وزارة التربية والتعليم في مذكرة الإدارة المركزية لشؤون المعلمين والمقدمة إلى المحكمة الإدارية لوزارة العدل، ومن بينها الدعوى رقم 2040 لسنة 71 ق إلى أن «هذه الاختبارات بحيادية ونزاهة وشفافية واستناداً لمبدأ تكافؤ الفرص»، وهو ما يعد لغواً يأتي في سياق الدفاع عن الإجراءات غير الدستورية والتي تنتهك مبادئ عدة سبقت الإشارة إليها.

خاتمة: نضال مستمر

للهولة الأولى، قد يبدو لكثيرين أن معركة المعلمين والمعلمات المستبعدين والمستبعدات من التعيين قد انتهت بخسارتهم، وأن جهودهم من أجل رفع الظلم الواقع عليهم ذهبت هباءً، ولا طائل من استمرارها، لا سيما مع انتهاك المؤسسات الرسمية لمواد الدستور الملزمة وإسقاطها مسؤولية الحفاظ على حقوق المواطنين.

غير أنه في حقيقة الأمر، فإن هذه المعركة من أجل الدفاع عن الحقوق الدستورية الأساسية مهمة ومستمرة، ولم تنتهي بصدر حكمة درجة الاستئناف برفض الطعون المقدمة من المدعين.

هي معركة مهمة لأن أبطالها مواطنين عاديين، لديهم قضية عادلة في مواجهة مؤسسات ذات سلطة ونفوذ قويين، دافعوا عن حقهم في التعيين بالطرق القانونية المشروعة بدون خوف أو رهبة، بداية من مخاطبة الحكومة التي انتهكت حقوقهم، ثم بمحاولة فتح نقاش حولها داخل البرلمان، وانتهاءً باللجوء إلى القضاء.

هي أيضاً معركة مستمرة تحتاج إلى نضال طويل، إذ أن تأثيرها لا يقتصر على المعلمين فقط بل يمتد إلى كل مصري ومصرية يشترع التمييز ضده في العمل وتولى الوظائف العامة لأسباب غير دستورية وغير قانونية، كما أن تأثيرها لا يقتصر على فترة زمنية معينة في ظل التوسع في استخدام هذه الاختبارات ومنح الجهة غير المختصة صلاحيات في الاختيار.

في هذا السياق، تقدم المبادرة المصرية للحقوق الشخصية هذا التقرير كوثيقة مهمة في رحلة النضال لإلغاء هذه الاختبارات. وكما أقامت الدعاوى القانونية كوكيلة عن المستبعدين/ات من التعيين فإنها سوف تستمر في طرق أبواب كل المؤسسات التي يمكنها التدخل.

الملاحق

ملحق (1): صورة من دليل المعلمين والمعلمات داخل الأكاديمية العسكرية

تعليمات إعادة (اجتياز التدريبات)
لمسابقة الـ (٣٠) ألف معلم - الدفعة الأولى
(النظلمات - أصحاب المواقف)

١. تعليمات التسجيل على موقع التنسيق:

<http://miltraining.mod.gov.eg>

- توقيت فتح الموقع التسجيل البيانات الأساسية في المدة (١ - ٥ / ٥ / ٢٠٢٤م).
- البيانات الأساسية المطلوب تسجيلها: (اسم الطالب - الدولة - المحافظة - العنوان - العنوان تفصيلي - البريد الإلكتروني - تليفون المنزل - تليفون الطالب - تليفون ولي الأمر - سنة المزل - النسبة المئوية - التخصص - الجامعة - الدراسات العليا - التقدير - موقف زواج الوالدين - اسم الأب - مزل الأب وقت الميلاد - وظيفة الوالد وقت الميلاد - مزل الأب حاليًا - الدرجة العلمية للأب - وظيفة الأب حاليًا - اسم الأم - مزل الأم حاليًا - الدرجة العلمية للأم - وظيفة الأم حاليًا - تاريخ الميلاد للمرشح/ المرشحة - التصنيف - الشعبة - الدبلومة - الحالة الاجتماعية - الموقف التجنيد - عدد الأخوات).
- بعد انتهاء التسجيل سيصل المرشح/ المرشحة رسالة بالرقم السري خلال (٤٨) ساعة للدخول به مرة ثانية (تسجيل البيانات الاجتماعية بعد وصول رسالة الرقم السري بـ ٢٤ ساعة).
- فتح الموقع لتسجيل البيانات الاجتماعية في المدة (٤ - ٨ / ٥ / ٢٠٢٤م).
- البيانات الاجتماعية المطلوب تسجيلها الخاصة بالأقارب بالكامل للأخوة الأشقاء/ غير الأشقاء، والأعمام، والعلمات، والأخوال، والخالات: (الاسم الأول - الاسم كاملاً - درجة القرابة - السن - المزل الدراسي - الوظيفة - العنوان). وينتهي التسجيل الصحيح يتم طباعة نموذج التقديم (والمتضمن: رقم القيد للمرشح/ المرشحة).

ملحوظة:

(رقم القيد لإعادة الاختبارات غير مرتبط برقم القيد السابق، والذي تم التعامل به خلال اختبارات المرحلة الأولى).

- عند التسجيل على الموقع يتم تسجيل تقدير البكالوريوس/ الليسانس.

٢. تعليمات الكشف الطبي:

- إحضار نموذج تقديم الطلب (الموجود فيه رقم القيد) يوم الكشف الطبي، ولن يُسمح بالدخول بدون النموذج.
- لن يتم اختبار نسبة الـ (٥٪)، ويتم التعامل معهم من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني.
- إحضار الإقرار الطبي مُوقَّع بواسطة المعلم/ المعلمة يوم الكشف الطبي، مع ذكر أي أمراض طبقاً للإقرار.
- التأكيد على الصيام لمدة (٨) ساعات قبل الكشف الطبي، ويُسمح بشرب المياه فقط.
- يُفضل حضور الكشف الطبي بالزي الرياضي.
- عدم إحضار أو ارتداء أية مشغولات ذهبية أو فضية أو ساعة سمارت.

- لن يُسمح للحامل باستكمال باقي الاختبارات، وسيتم الكشف الطبي للتأكد من الحمل بواسطة فحص المعامل.
- في حالة الولادة حديثاً (خلال شهر) من تاريخ الكشف الطبي يتم إحضار صورة شهادة الميلاد لمراجعة موقف تحليل الحمل.
- في حالة العلاج والشفاء من فيروس C يتم إحضار ما يُفيد ذلك مُعتمداً من مستشفى حكومي.
- يُسمح بزيادة في الوزن حتى (٢٥) كجم في أثناء الكشف الطبي، ولن تُستكمل باقي الاختبارات للوزن الأعلى.
- عدم اصطحاب أية عقاقير طبية في أثناء الكشف الطبي.
- يتم استلام الملفات بنهاية الكشف الطبي، ويتم تسليمهم الملف بعد اجتياز الاختبار الرياضي وبعد أقصى (٧٢) ساعة بعد انتهاء الاختبار الرياضي.

٣. تعليمات الاختبار الرياضي:

- التأكيد على ارتداء الزي الرياضي.
- درجة النجاح في الاختبار الرياضي (٥٠٪) من درجة الاختبار.
- اجتياز الاختبار الرياضي شرط أساس لاستكمال باقي الاختبارات.
- الحضور في الميعاد المحدد طبقاً للرسالة، ولن يُسمح بالتخلفات.
- تعاريف الاختبار الرياضي كالآتي:

الاختبار الرياضي للإناث		الاختبار الرياضي للذكور	
الدرجة النهائية	التعريف	الدرجة النهائية	التعريف
٢٠	النفقة	٣٠	الضغط
٢٠	الوثب من الثبات	٣٠	البيطن
٢٠	الجري لمسافة (١٠٠) متراً	٢٠	الجري لمسافة (١٠٠) متراً
٤٠	الزحزاج	٢٠	الجري لمسافة (٨٠٠) متراً
١٠٠	إجمالي الدرجات	١٠٠	إجمالي الدرجات

٤. تعليمات كشف الهيئة:

- الزي في كشف الهيئة للذكور (بنلة سوداء أو كحلي مع ربطة عنق)، وللإناث (بنلة أو ثياب أسود أو كحلي).
- التأكيد على التماسق الجسماني في أثناء كشف الهيئة بعد أقصى (+ ٢٠) كجم، ويُنظر في قبوله.
- الحضور في الميعاد المحدد طبقاً للرسالة، ولن يُسمح بالتخلفات.

٥. الأوراق المطلوبة بالملف: (تجهيز الأوراق كاملة، ولا يعمل بما تم تسليمه في الملف السابق)

- صورة بطاقة الرقم القومي للطالب/ الطالبة (سارية).
- كارت ملوي ١٥ X ٢٠ خلفية بيضاء (في حالة الزواج يكون الكارت للزوجين معاً).
- عند (٢) صورة شخصية (٤ X ٦) للطالب/ الطالبة.
- صورة بطاقة الرقم القومي للوالد والوالدة سارية (وفي حالة الوفاة يتم إحضار صورة من شهادة الوفاة).
- أصل/ صورة شهادة الميلاد مميكنة + صورة شهادة المؤهل.
- صورة من الموقف للتجنيد للذكور فقط.
- صورة من مؤهل الوالد + الوالدة (أو ما يثبت حصولهم على المؤهل المذكور بالملف).
- أصل القيد العائلي للوالد (في حالة عدم زواج الطالب/ الطالبة).
- في حالة زواج الطالب/ الطالبة يتم إحضار الآتي:
 - الذكور (أصل القيد العائلي للطالب + صورة من مؤهل الزوجة + صورة بطاقة الرقم القومي للزوجة + صورة قسيمة الزواج).
 - الإناث (أصل القيد العائلي للزوج + صورة من مؤهل الزوج + صورة بطاقة الرقم القومي للزوج + صورة قسيمة الزواج).
- جميع الأسماء تُكتب رباعياً وبخط واضح، ويتم كتابة الوظائف والمؤهل وتاريخ الميلاد ومحل الإقامة بالتفصيل.
- لا يُسمح بالمشطب أو الكشط أو استخدام المصحح "الكريكتور".
- يتم كتابة البيانات الموجودة في الملف بخط واضح (بقلم جاف أزرق أو أسود فقط).
- تجهيز الملف بالكامل استعداداً لتسليم الملف بعد اجتياز الاختبار الرياضي، ويُسمح للإناث بتسليم الملف عن طريق الأقارب (الأب - الزوج - الأخ)، منعاً للتأخير.

تعليمات عامة :-

- بطاقة الرقم القومي تكون سارية، ولن يُسمح بالدخول أو أداء الاختبار بدون بطاقة الرقم القومي.
- الالتزام بحلاقة الذقن، وتهذيب الشعر للذكور في جميع مراحل الاختبارات.
- في الكشف الطبي يتم الدخول من باب رقم (٦) شارع فريد سميكة، وفي الاختبار الرياضي من باب رقم (٨) شارع عبد الحميد بدوي، وأثناء تسليم الملفات وكشف الهيئة من باب رقم (٤) شارع عبد العزيز فهمي.
- عدم اصطحاب لآب توب/ شمنط مفر/ أي منقولات ذات قيمة لعدم وجود أماكن مخصصة لاستلامها.
- عدم اصطحاب السجائر بالنسبة للذكور لعدم الدخول بها للكلية.
- عدم اصطحاب الأطفال في أثناء الاختبارات (عدا الأطفال الرضع).
- الحضور في جميع الاختبارات طبقاً للرسالة المرسلة بالتوقيت الموجود في الرسالة.
- تواجد مندوب دائم من قبل وزارة التربية والتعليم في جميع مراحل الاختبارات.
- ممنوع تداول أي أخبار أو معلومات على وسائل التواصل الاجتماعي.

الاسم	رقم الفيد	الرقم القومي

أولاً : اجب عن الأسئلة الآتية بنعم أو لا :-

- ١- هل أجريت عملية بالقلب أو الصدر ؟ نعم لا
- ٢- هل أصيبت بذبحة صدرية أو جلطة بالقلب ؟ نعم لا
- ٣- هل تأخذ دواء للضغط ؟ نعم لا
- ٤- هل تم تركيب جهاز منظم لضربات القلب ؟ نعم لا
- ٥- هل تم إجراء قسطرة بالقلب ؟ نعم لا
- ٦- هل تأخذ علاج للكبد مزمن أو يوجد كيس طفيلي ووحمة دموية بالكبد أو الطحال أو البنكرياس ؟ نعم لا
- ٧- هل تأخذ علاج للقولون مزمن أو هل عانيت من دوالي مريء أو ضيق أو تمدد بالمريء مزمن ؟ نعم لا
- ٨- هل تعاني من خصية أو كلية وحيدة أو ضامرة أو كلية حمضية ؟ نعم لا
- ٩- هل تعاني من بتر باى طرف من أطراف الجسم ؟ نعم لا
- ١٠- هل أجريت عملية جراحية للشرابين أو الأوردة أو تركيب وصلات أو دعلمات أو هل عانيت من جلطة بالشريان أو الوريد ؟ نعم لا
- ١١- هل أجريت عملية جراحية بالمخ أو تركيب وصلات مخية أو هل عانيت من جلطه بالمخ من قبل ؟ نعم لا
- ١٢- هل أجريت عملية لإستئصال جزء من المعدة أو الكبد أو البنكرياس أو الطحال والكلية والغدة فوق الكلوية أو القولون أو الشرج ؟ نعم لا
- ١٣- هل أجريت عملية بالعين أو تعاني من ضعف شديد بالرؤية أو الحول الظاهر أو سقوط مشوه للجفن أو العمى لأحد العينين أو إنحصار مجال الرؤية أو رارة العينين ؟ نعم لا
- ١٤- هل أجريت صليبه بالأذن أو تعاني من تشوه أو فقد لصوان الأذن أو أنت أصم أو تعاني من ضعف شديد بالسمع أو تستخدم سماعة للسمع أو تأخذ علاج مزمن للإتران ؟ نعم لا
- ١٥- هل أجريت عملية جراحية بالأنف أو الحنجرة أو الغدة الدرقية أو النكفية أو اللعابية أو غدد ليمفاوية ؟ نعم لا
- ١٦- هل أجريت عملية بالعمود الفقري أو العظام ؟ نعم لا
- ١٧- هل أجريت عملية جراحية لزرع أى عضو من أعضاء الجسم ؟ نعم لا

- ١٨- هل أجريت عملية جراحية بالجهاز البولي أو التناسلي ؟
 نعم لا
- ١٩- هل أجريت عملية بالفك أو اللسان أو الفم أو عظام الوجه ؟
 نعم لا
- ٢٠- هل تأخذ علاج نفسي أو عقلي أو هل تم حجزك بمستشفى نفسي ؟
 نعم لا
- ٢١- هل تتعامل أي نوع من المخدرات أو تم حجزك بمستشفى لعلاج الأدمان ؟
 نعم لا
- ٢٢- هل أنت أبكم أو هناك ثلثم بالكلام ؟
 نعم لا
- ٢٣- هل تأخذ علاج مستمر للربو الشعبي أو أصيبت بجلطة رئوية أو تاريخ مرضي للذئب أو الخراج الرئوي أو تم حجزك بمستشفى أمراض صدرية لفترة شهر ؟
 نعم لا
- ٢٤- هل تعاني الصرع المزمن أو عدم الاتزان المزمن أو خذل لأحد الأطراف شلل أو ضمور بأحد الأطراف ؟
 نعم لا
- ٢٥- هل تأخذ علاج لمرض السكر ؟
 نعم لا
- ٢٦- هل تأخذ علاج لخد أو للنمو أو للقرامة ؟
 نعم لا
- ٢٧- هل تعاني من مرض مناعي أو روماتيزمي ؟
 نعم لا
- ٢٨- هل تعاني من مرض سرطاني أو ثلويات سرطانية ؟
 نعم لا
- ٢٩- هل تم علاجك علاج كيميائي أو أشعاعي أو بيولوجي ؟
 نعم لا
- ٣٠- هل تعاني من مرض جلدي مزمن مثل الصدفية أو الحزام أو البهاق أو الثعلبة ؟
 نعم لا

تم الإجابة : بنعم عدد ٣٠/..... وبلا عدد ٣٠/.....

ثانياً : هل لديك أي شكوى طبية ؟ (يذكر الشكوى الطبية الحالية أو السابقة أن وجد)

.....

.....

.....

ثالثاً : إقرار : أقر أنا إسم رباعي : ورقم البطاقة :

المسألة حتى/...../..... بأن جميع البيانات عليه بالولاً وثانياً صحيحة على

مسؤوليتي الشخصية حتى اليوم الموافق/...../.....

وهذا إقرار مني بذلك ،،،،

الإسم :

الرقم القومي :

مديرية التربية والتعليم :

المحافظة :

التوقيع :

التاريخ :

- ١٨- هل أجريت عملية جراحية بالجهاز البولي أو التناسلي ؟
 نعم لا
- ١٩- هل أجريت عملية بالفك أو اللسان أو الفم أو عظام الوجه ؟
 نعم لا
- ٢٠- هل تأخذ علاج نفسي أو عقلي أو هل تم حجزك بمستشفى نفسي ؟
 نعم لا
- ٢١- هل تتعامل أي نوع من المخدرات أو تم حجزك بمستشفى لعلاج الأدمان ؟
 نعم لا
- ٢٢- هل أنت أبكم أو هناك ثلثم بالكلام ؟
 نعم لا
- ٢٣- هل تأخذ علاج مستمر للربو الشعبي أو أصيبت بجلطة رئوية أو تاريخ مرضي للذئب أو الخراج الرئوي أو تم حجزك بمستشفى أمراض صدرية لفترة شهر ؟
 نعم لا
- ٢٤- هل تعاني الصرع المزمن أو عدم الإتيان المزمن أو خذل لأحد الأطراف شلل أو ضمور بأحد الأطراف ؟
 نعم لا
- ٢٥- هل تأخذ علاج لمرض السكر ؟
 نعم لا
- ٢٦- هل تأخذ علاج لخد أو للنمو أو للقرامة ؟
 نعم لا
- ٢٧- هل تعاني من مرض مناعي أو روماتيزمي ؟
 نعم لا
- ٢٨- هل تعاني من مرض سرطاني أو ثلويات سرطانية ؟
 نعم لا
- ٢٩- هل تم علاجك كيميائي أو أشعاعي أو بيولوجي ؟
 نعم لا
- ٣٠- هل تعاني من مرض جلدي مزمن مثل الصدفية أو الحزام أو البهاق أو الثعلبة ؟
 نعم لا

تم الإجابة : بنعم عدد ٣٠/..... وبلا عدد ٣٠/.....

ثانياً : هل لديك أي شكوى طبية ؟ (يذكر الشكوى الطبية الحالية أو السابقة أن وجد)

.....

ثالثاً : إقرار : أقر أنا إسم رباعي : ورقم البطاقة :

المسألة حتى/...../..... بأن جميع البيانات عالية بالولاً وثانياً صحيحة على

مسؤوليتي الشخصية حتى اليوم الموافق/...../.....

وهذا إقرار مني بذلك ،،،،

الإسم :

الرقم القومي :

مديرية التربية والتعليم :

المحافظة :

التوقيع :

التاريخ :

(3) نموذج صحيفة الدعوى التي أقامتها المبادرة المصرية نيابة عن 106 من المستبعدين/ات من التعيين أمام القضاء الإداري

صمونيل ثروت عدلي
حازم محمد صلاح الدين
علاء فاروق عطالله
ساره ربيع إسماعيل

هدي رشاد برسوم
عزيزة حسين فتحي
رضا مرعي فتح الله
اسلام أحمد سلامة

المحاميين

السيد الأستاذ المستشار/ نائب رئيس مجلس الدولة

رئيس المحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها

تحية طيبة.. وبعد

مقدمة لسيادتكم/

والمقيمة في [REDACTED] ومحلها المختار مكتب الأستاذة/ هدي رشاد برسوم نصر الله، صمونيل ثروت عدلي، عزيزة حسين فتحي، حازم محمد صلاح الدين، رضا مرعي فتح الله، علاء فاروق عطالله، إسلام أحمد سلامة، سارة ربيع إسماعيل المحامين.

ضد

1. السيد/ وزير التربية والتعليم والتعليم الفني

2. السيد/ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

3. السيد/ محافظ الغربية

بصفاتهم

طعنًا

على قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم 158 لسنة 2024 والصدر في 8/9/2024، فيما تضمنه من تخطي المدعية في التعاقد لشغل والقيفة معلم مساعد بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية ما مع يترتب على ذلك من آثار، أخصها مساواتها بزملائها المتعاقد معهم بموجب هذا القرار.

توطئة لازمة

أعلن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في 2 يوليو 2022 عن مسابقة 30 ألف معلم مساعد على مستوى محافظات الجمهورية، وهذه المسابقة كلفت لمد احتياجات قطاع التعليم من الموارد البشرية عبر تعيين 150 ألف معلم موزعين على 5 أعوام مالية بواقع 30 ألف معلم لكل عام. واشتمل الإعلان على عدة اشتراطات للمتقدمين، وبالفعل قدم ما يقارب 110 آلاف معلم الأوراق المطلوبة عبر موقع بوابة الوظائف الحكومية. وقد بلغ عدد من استوفوا أوراقهم وتقدموا لإجراء اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة نحو 95 ألف معلم. وخضعوا لعدد من الاختبارات التي وضعها أساتذة وخبراء متخصصون على ثلاث مراحل، الأولى منها قامت بتنفيذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمركز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة محاور وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات اللغوية (في اللغة العربية واللغة الانجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، الكفايات التربوية (وتشمل التدريس الفعال والإدارة والإشراف)، والكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس). وقد اجتاز هذه البرامج المشار إليها بنجاح عدد 28170 مرشح من بينهم المدعية.

ثم التحق فلاحون ببرامج تأهيلية ونفسية وتربوية مددة من قبل مديريات التربية والتعليم بمحافظات الجمهورية، البرنامج الأول: تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً بواقع (20) ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالقاعات التدريبية بالإدارات والمديريات التعليمية المختلفة، بهدف اكتساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة نحو ممارسة عملهم

التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المطورة، والبرنامج الثاني: تدريب وتأهيل المرشحين الجدد ذهنياً بواقع 12 ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية يهدف كساب المشاركين المعرفة والمهارات والتواصل الفعال. ثم اجتاز المرشحين الكشف الطبي المعقد من قبل مستشفيات وزارة الصحة تنفيذاً لإعلان المسابقة.

وفي خطوة غير مفرقة بالإعلان، أجبر وزير التربية والتعليم والتأهيل الفني الناجحين بالمسابقة على الالتحاق بدورات تدريبية معقدة من قبل الكلية الحربية. بدون إيضاح سند ذلك أو سبب تأجيل التعاقد مع الناجحين.

وبالفعل سحب الناجحون (27853) ملف من الكلية الحربية بالقاهرة، وسجلوا البيانات على موقع الأكاديمية العسكرية الإلكتروني، للالتحاق بدورات تدريبية على ثلاث مراحل:

الأولى: اللياقة الصحية، وهي توقيع الكشف الطبي على الناجحين، داخل الكلية الحربية، ومن اجتازوا الكشف تم إبلاغهم بالانتقال إلى المرحلة الثانية وهي اللياقة الرياضية، وقد أضيفت النساء الحوامل، ومن قمن بالولادة حديثاً، والمعلمين والمعلمات مرضى الأنيميا من الالتحاق بهذه المرحلة على أن يتحققوا بالمقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بشكل مباشر من دون المرور بالمرحلة الثانية.

الثانية: اللياقة الرياضية وتشمل عدة تدريبات مثل (الجري، الوثب، تمرين الضغط والبطن، التوازن). وفي تلك المرحلة تم استبعاد كل من فشل في الوصول إلى المستويات المحددة للتدريب.

الثالثة: المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بحضور ممثل عن وزارة التربية والتعليم وقادة عسكريين، وحضره صيد الكلية الحربية.

وبتاريخ 4/10/2023 أصدر وزير التربية والتعليم والتأهيل الفني قرار رقم 190 لسنة 2024 بالتعاقد مع (15902) معلم مساعد. واستبعد (13032) من بينهم المدعية بسبب نتائج اللياقة الطبية والرياضية والمقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بالكلية الحربية، على الرغم من حاجة الدولة الماسة لتسكين معلمين وسد العجز للارتقاء بالعملية التعليمية.

أطلقت وزارة التربية والتعليم موقع لقبول تظلمات المستبعدين من قرار 190، واعتلت إعادة المرحلة الأخيرة (اختبارات الأكاديمية العسكرية) من اختبار (طبي، رياضي، كشف هيئة)، ثم صدر قرار 158 لسنة 2023 باستبعاد المدعية من التعيين كمعلم مساعد.

ولما كانت المدعية حاصلة على درجة بكالوريوس في الطفولة والتربية من كلية التربية بجامعة الزقازيق بتقدير جيد جداً دفعة 2020. ومشهود بتفوقها وجدارتها العلمية والعملية، ما دفعها للالتحاق بالمسابقة، وبالفعل أتمت استيفاء الأوراق المطلوبة، وتم تأهيلها لاختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الذي اجتازته، ثم وُقِع الكشف الطبي عليها بإحدى مستشفيات وزارة الصحة، ثم خضعت إلى تأهيل تربوي ونفسي معقد من مديرية التربية والتعليم بمحافظة الجيزة ثم تقدمت في التدريب الطبي والرياضي من قبل الأكاديمية العسكرية، وتم استبعادها من قرار 190 لسنة 2023 بسبب أنها كانت حديثة ولادة. ثم تقدمت بتظلم من استبعادها من قرار 190 لسنة 2023، وبالفعل خضعت لإعادة مرحلة تدريبات الأكاديمية العسكرية واجتازت التدريب الطبي ولم يتم مخاطبتها لاداء التدريب الرياضي أو المقابلة الشخصية بسبب الوزن الزائد. ففهي تعاني من حمل في الغدة الدرقية. فجنحت المدعية باستبعادها من قرار 158 لسنة 2024 الصادر بتاريخ 8 سبتمبر 2024.

وإزاء فداحة الظلم الواقع على المدعية وتأثيره المدمر على مستقبلها، فإنها تفزع إلى عدالتكم بموجب هذه الدعوى مستغنية أولاً في أن تظلمونها بظلم العدالة والإنصاف من بطش تلك القرارات الإدارية التعاقبية لأحكام الدستور والقانون. وتستند المدعية في أسباب دعوها على الآتي:

أولاً: ومن حيث إنه عن شكل الدعوى:

بتاريخ 8 سبتمبر 2024 صدر قرار المدعي عليه الأول بالتعاقد مع المعلمين الفائزين "مسابقة ٣٠ ألف معلم"، تقدمت إلى وزارة التربية والتعليم بتظلم من استبعادها من مسابقة ٣٠ ألف معلم وأعادتها بخطاب يعلم الوصول قيد برقم

(RJ408037648EG) في 8 أكتوبر 2024، إلا أنها لم تتلق ردًا على نطلبها، ثم تقدمت بطلب للجنة قض منازعات بتاريخ 14 نوفمبر 2024، وفيد برقم (2932) سنة 2024، وصدرت توصية في جلسة 24 نوفمبر 2024 برفض الطلب، مما حدا بالمعدية إلى إقامة الدعوى في الموعد القانوني، وعليه تكون الدعوى مستوفية سائر أوضاعها الشكلية ثم تعد مقبولة شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع

لما كان قرار جهة الإدارة المطعون عليه فيما تضمنه من تخطي المعدية في التعيين بوظيفة معلم مساعد بوزارة التربية والتعليم قد جالبه الصواب، ومخالف لأحكام الدستور والقانون، وذلك للأسباب الآتية:

السبب الأول: مخالفة القرار الطعن لمبادئ الدستورية

جاء دستور 2014، معبراً عن آمال وطموحات الشعب المصري بكافة طوائفه، قد عمد المشرع الدستوري إلى أن يولي عناية خاصة لبعض الفئات التي أرتأى أن حمايتها دستورياً بنصوص خاصة، تحمي حقوقهم صحياً واقتصادياً واجتماعياً أمر لازم، وجاءت المرأة على رأس الفئات التي شملها الدستور بالعناية التي أرتأى أن حمايتها دستورياً بنصوص خاصة، والتي فاقت ما ورد بالدساتير السابقة، فلم يكتف بإلزام الدولة بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية، بل إلزامها باتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيلها تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، وبكفالة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة، والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها، كما وضع الدستور على عاتق الدولة التزاماً بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، وتوفير الرعاية والحماية للأمومة، والطفولة، والمرأة المعيلة، والمسننة، والنساء الأشد احتياجاً.

نصت المادة 9 من الدستور "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز".

كما نصت المادة 11 "تكفل الدولة للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة، والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، بدون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل".

ونصت المادة 12 "العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، لأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".

تنص المادة 14 "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة..".

وتنص المادة 22 "المعلمون، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه".

كما نصت المادة 53 "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي، أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

وأيضاً تنص المادة 92 "الحقوق والحريات التسمية بشخص المواطن لا تقبل تعطيلاً ولا انتقاصاً. ولا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يفقدها بما يمس أصلها وجوهرها".

نصت المادة 94 "سيادة القانون أساس الحكم في الدولة. وتخضع الدولة للقانون، واستقلال القضاء، وحصانته، وحدته، ضمنت أساسية لحماية الحقوق والحريات".



وفي هذا الصدد استقرت وتواترت أحكام المحكمة الإدارية العليا حفظاً لهذه الضمانات الدستورية، على أن "الحقوق والحريات كفلتها دستاير العلم أجمع وقررت لها من الضمانات ما تسمو به عن المأرب الشخصية وتأتى بها عن الهوى وتكفل لأبناء البلد جميعاً تمتعهم بحقوقهم الفردية، وهي لا تقبل من القيود إلا ما كان يهدف للخير المشترك للكافة، ورعاية الصالح العام".

(إدارية عليا 8/3/1951 س 9 ص 699، وإدارية عليا 7/4/1995 س 5 ص 878)

وبإزالة ذلك على الدعوى الماثلة، نجد أن الجهة الإدارية قد أخلت بالعمائد الدستورية وامتعت عن تعيين المدعية بوظيفة معلم مساعد، وتخطيها في التعيين وحرمانها من حقها الذي كفله لها الدستور. فكان الأخرى بالجهة الإدارية أن تلتزم بالدستور وتشجع أبناءها الحاصلين على أعلى الدرجات بدلاً من عدم تعيينهم لأسباب تمييزية تناهض القواعد الدستورية، الأمر الذي يقضي بإلغاء القرار المطعون عليه.

السبب الثاني: مخالفة القرار الطعن للمرجعية الدولية

صدقت مصر على الغالبية العظمى من الاتفاقيات التي شكلت بنيان القانون الدولي لحقوق الإنسان. وتعتبر هذه الاتفاقيات جزءاً من النظام القانوني لمصر وفقاً لأحكام المادة 93 من الدستور المصري. الذي رفع مرتبة التزامات مصر الدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان في الاتفاقيات التي صدقت عليها إلى قوة الإلزام القانوني، وفيما يتعلق بتلك التي لم تصدق عليها إلى قوة الإلزام الأخبي الدولي الذي يرتقي إلى الالتزام القانوني الداخلي.

هذا الاتجاه ذهب إليه أحدث أحكام المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 78415 لسنة 62 ق. ع (فحص)- جلسة 17/ 2 /2017. نستعرض فيما يلي أبرز مظاهر مخالفة القرار الطعن للمواثيق الدولية:

(أ) الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

صدقت مصر عليها في عام 1981. وصارت ضمن البنية التشريعية بموجب القرار الجمهوري رقم 537 لسنة 1981. حظرت هذه الاتفاقية التمييز، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية منها على التزام الدول الموقعة بعدم التمييز بين الأفراد والجماعات عند ممارسة هذه الحقوق على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً، أو غير سياسي، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

كما تنص المادة الثالثة على تعهد الدول الأطراف بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

أما الفقرة الأولى من المادة السادسة المعنية بالحق في العمل، فتتص على اعتراف الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يخلّقه أو يقيّنه بحرية، وتقوم بالتخذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

أصدرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، المعنية بتفسير هذه الاتفاقية، تعليقها العام رقم 18 الصادر في 2005 والخاص بتفسير المادة السادسة الخاصة بالحق في العمل، اعتبرته اللجنة بوضوح أن وضع شروط مسبقة خاصة بالحالة الصحية عموماً، بعد من قبل أوجه التمييز المحظورة وفقاً للنصوص العهد. كما شددت على ضرورة إلغاء أي نصوص تشريعية أو لائحة، أو أعراف مؤسسية تؤدي إلى هذا التمييز. كما شددت اللجنة على ضرورة ألا يشكل الحمل، على وجه الخصوص، عائقاً أمام التوظيف أو مبرراً لفقدان العمل.

(ب) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

صدقت عليها مصر في عام 1981. وصارت الاتفاقية ضمن القانون الداخلي لمصر. عرفت الاتفاقية في مادتها الأولى التمييز بوصفه "أي تفرقة أو استبعاد أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إبطال الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو



في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحياء تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

تناولت المادة 11 حق المرأة في العمل بشيء من التفصيل، حيث نصت في فقرتها الأولى على ضرورة تمتع المرأة بنفس الضمانات والشروط المنصوص عليها في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية، بدءاً من الحق في الحصول على العمل بدون تمييز، مروراً بضمائم العمل اللاتي من أجر عائل، وإجازات، وضمان اجتماعي. أما الفقرة الثانية من نفس المادة فقد أولت مسألة الحمل، والحالة الاجتماعية اهتماماً خاصاً، حيث نصت في البند (أ) على حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، وحظر التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.

ج) اتفاقية 111 الخاصة بمنع التمييز في الحق في العمل:

صدقت عليها مصر في عام 1960، تبنت الاتفاقية المفهوم الواسع للتمييز. فعرف البند (ب) من الفقرة الأولى في المادة الأولى التمييز بوصفه "أي ضرب آخر من ضروب العيز أو الاستثناء أو التفضيل، يكون من أثره إبطال أو التناقص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة".

عرّف مسح عام 2012 المد من اللجنة الشاملة المعنية بتطبيق الاتفاقية مصطلح "عقوبة الأمومة"، أنه اتباع ممارسات تمييزية مباشرة، أو غير مباشرة، تقضي إلى الحد من قدرة النساء على الوصول لفرص العمل تضرراً بالحمل، أو الرضاعة، أو رعاية الأسرة، أو حتى تحت دعوى حماية الصحة الجنسية والإنجابية للنساء.

أفردت اللجنة توصية خاصة بالقطاع العام والحكومي، بوصفه المشغل الأكبر للنساء في العديد من الدول، خصوصاً دول الجنوب العالمي، بضرورة خلو فحوصاته الطبية السابقة على التوظيف من أي اختبار للحمل، أو حتى سؤال عن الحمل أو النية إليه (فقرة 133 من المسح الصادر في عام 2023).

تعتبر اللجنة بوضوح أن أي اشتراطات تتعلق بالفرة البدنية والصحية للمتقدمين للتوظيف لا تستند إلى تقييم دقيق لطبيعة متطلبات المهنة، أو إلى رأي طبيب حديث ودقيق للحالات الفردية (تحصرها اللجنة في عدد من الأمراض المزمنة أو الإصابات والجراحات السابقة) يعتبر من قبيل التمييز الصريح (فقرة 86 من المسح الصادر في عام 2023). وتتحدد اللجنة كذلك مع الاختبارات في القطاع العام والحكومي على وجه الخصوص، باعتباره المشغل الأكبر في الكثير من الأحيان (فقرة 133 من المسح الصادر عام 2023).

وكما هو الحال في حالة الحمل والولادة، لا يمكن اعتبار استبعاد المعلمين بناء على قدراتهم البدنية أو الصحية من قبيل التمييز المقبول وفقاً للمادة الخامسة من الاتفاقية 111، أخذاً في الاعتبار أن هذا الاستبعاد يجب أن يكون فردياً، ومستنداً إلى رأي طبي حديث ودقيق بعدم أهلية المتقدم لتولف بمتطلبات المهنة، الأمر الذي معه بضحي استبعاد آلاف المعلمات على أساس الحمل أو الرضاعة أو قدرات بدنية وصحية تمييزاً فجاً لمخالفته لأحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي للعمل.

السبب الثالث: مخالفة القرار الطعن لأحكام القانون

أولاً: مخالفة أحكام قانون الخدمة المدنية:

نصت المادة 11 من قانون الخدمة المدنية "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو التذب أو الاعارة بمراجعة استيفاء شرط شغلها وذلك بحسب الاحوال المبينة بهذا القانون".

حددت المادة 12 من قانون الختصاصات التعيين بالقطاع العام. حيث نصت على أن "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أسس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة

بين المواطنين. وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة. ويكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان ينفذه الجهاز (ويقصد به الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص، على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للنتيجة الامتحان، وعند التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سناً. وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة وكيفية، وتشكيل لجنة الاختيار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفية وقواعد المقاضاة، على أن يكون الإعلان خلال شهري يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة، وألا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر، وتعلن النتيجة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة.

حددت المادة 14 من القانون الشروط الواجب فيمن يعين في إحدى الوظائف: "1- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية... 2- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة... 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره... 4- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم يمض على صدورهِ أربع سنوات على الأقل... 5- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص... 6- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة... 7- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة... 8- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً".

ثانياً: مخالفة أحكام قانون التعليم:

صدر القانون رقم 16 لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981، الذي تضمن إضافة باباً سابعاً مضمون (أعضاء هيئة التعليم) بالمواد من (70-89)، نصت المادة 71 من قانون التعليم المشار إليه - على أن يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية:

1- معلم مساعد.

2- معلم.

3- معلم أول.

ونصت المادة 72 من ذات القانون: مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016، يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

1- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية...

2- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب قسمي علم النفس والاجتماع، إذا كان أيهم متقدماً لشغل وظيفة إخصائي.

3- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب.

كما نصت المادة 73 من ذات القانون، يكون شغل وظيفة (معلم مساعد) بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص.



ويجب على شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، فإذا لم يحصل على الشهادة المذكورة خلال المدة المشار إليها، انتهى عهده تلقائياً بدون حاجة لاتخاذ أي إجراء...

وتنص المادة (74): "يشترط للتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون، أو للترقية إلى الوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض".

تنص المادة (75): "تتشأ أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ويصدر بتنظيمها ويحدد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (74) من هذا القانون".

كما تنص المادة (76): "مع عدم الإخلال بحكم المادة (73) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (70) منه من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص.

ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.

ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة".

ومقد ما تقدم أن المشرع رسم طريقاً خاصاً لشغل وظائف المعلمين الواردة بهذا القانون، ويشترط لشغل هذه الوظائف ضرورة التخرج من كليات التربية أو الحصول على مؤهل عال تربوي مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي. وقد ابتدأ المشرع وظائف المعلمين بوظيفة معلم مساعد، فهذه الوظيفة - وإن كان يشوبها التأقيت - إلا أنها أولى وظائف هذا القانون شغلاً، كما حرص المشرع - بموجب هذا القانون - على تفتين شروط التعيين في وظيفة معلم مساعد وما يعادلها، فحصر طرق شغل هذه الوظيفة في طريق التعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى، على أن يكون التعاقد من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار وبما يكفل تكافؤ الفرص، ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم وفقاً لمعايير المفاضلة التي نصت عليها اللائحة التنفيذية.

نصت المادة (4) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 165 لسنة 2025 بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 428 لسنة 2013 على أن:

"يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والإخصائين المشار إليها في المادة (70) من قانون التعليم بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عال مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى - من شهادة أو إجازة التأهيل التربوي - خريجو كليات الخدمة الاجتماعية، والآداب: (قسمي علم النفس والاجتماع)، إذا كانوا متقدمين لشغل وظيفة إخصائي، وذلك على أساس الكفاءة والجدارة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الوظائف الحكومية، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

1- حصر العجز والزيادة على مستوى المحافظة (المديرية التعليمية أو الإدارة التعليمية) بحسب الأحوال، وتحديد التخصصات المطلوبة، وأعدادها في ضوء الاحتياجات الفنية واعتمادها من السلطة المختصة بالمحافظة، على أن ترسل من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى الجهاز المركزي للتقويم والإدارة، لإعمال شؤونه.

2- موافقة وزارة المالية على توفير الاعتمادات المالية اللازمة للتعيين أو التعاقد بناء على طلب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني.



3- إخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويجوز أن يقتصر الإعلان- بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء- على التقدم لشغل وظائف التعليم لمن سبق له التكريس بإحدى المدارس الحكومية، وذلك وفقاً للضوابط التي يتم التوافق عليها بين وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والجهات المركزية للتنظيم والإدارة.

ويكون التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينغذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها، على أن يكون التعيين أو التعاقد، وفقاً للأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية:

- الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.
- الدرجة الأعلى في ذات المرتبة.
- الأعلى مؤهلاً.
- الأقدم تخرجاً.
- الأكبر سناً.

ولا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز الترتيبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ووفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره.

استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن القواعد التنظيمية العامة التي تصدرها جهة الإدارة متسمة بطابع العمومية والتجريد، تكون بمثابة اللائحة أو القواعد القانونية الواجبة الاتباع في حدود ما صدرت بشأنه، فيما تنلزم جهة الإدارة بمراعاتها في التطبيق على الحالات الفردية، ما لم يصدر منها تعديل أو إلغاء لهذه القاعدة بنفس الأداة، أي بقرار تنظيمي عام مماثل -لا في تطبيق فردي قصراً عليه، وإلا وقعت مخالفة القانون.

(الطعن رقم 2373 لسنة 33 ق "إدارية عليا"، جلسة 14/2/1993)

وقضت المحكمة بأن: "أقبح الدستور صراحة أن حق المواطنين في العمل لا يجوز إهداره أو تقييده بما يعطل جوهره، فلا يرخّص لجهة الإدارة في إطار أحكام القوانين واللوائح المنظمة أن تتدخل بقرار إداري يعطل هذا الحق متعاً له أو تنقيداً لممارسته - أحاط المشرع التعيين في أي من الوظائف القضائية بسياج من الضمانات وصولاً إلى حسن اختيار المتقدمين لشغل هذه الوظائف- حل اكتمال أهلية المرشح لشغل الوظيفة سواء من ناحية توافر شروط حسن السمعة والكفاءة الصحية، كان حقه في التعيين دستورياً، بنأى عن أي تدبير للجهة القائمة على الاختيار والذي يخضع لرقابة القضاء.

(الطعن رقم 124 لسنة 53 قضائية عليا - جلسة 24/5/2009 - مكتب فني 54 رقم الصفحة 575 - رقم القاعدة 72)

وحيث أن إفتاء الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة استقر على أن: "المشرع تدخل بموجب أحكام القانون رقم 155 لسنة 2007 المعدل بالقانون رقم 198 لسنة 2008 بتعديل أحكام قانون التعليم بإضافة باب سابع عنوانه (وظائف التعليم)، غايتها الارتقاء بالعملية التعليمية من خلال النهوض بمستوى شاغلي تلك الوظائف فنياً ومالياً، حيث استحدثت تنظيمًا قانونيًا جديداً، حدد فيه وظائف المعلمين والتي تبدأ من وظيفة معلم مساعد وتنتهي بوظيفة كبير معلمين على قمتها، وعادل الدرجة المالية لكل وظيفة من هذه الوظائف، وحدد شروط التعيين والترقية إليها، كما حدد الأحكام الموضوعية والإجرائية الخاصة بوظائف المعلمين".

(فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم 207 / 1 / 58، جلسة 25 / 6 / 2011)

ومن حيث إنه إعمالاً لما تقدم، ولما كفت جهة الإدارة قد قررت أنها تخطط المدعية في التعيين بوظيفة معلم مساعد تارة بسبب الحمل وتارة الوزن الزائد، قد جاء مخالفاً للقانون خليفاً بالإلغاء.

ثالثاً: مخالفة القرارات المتخذة بالتليفة الصحية للتعيين في الوظائف العامة:

نظم القرار الجمهوري رقم 2120 لسنة 1963 أحكام التليفة الصحية للتعيين في الوظائف العامة، فنصت المادة الأولى على أنه "يعتبر جميع المرشحين للتعيين في الوظائف العامة بالحكومة والهيئات والمؤسسات العامة لائقين للدخول في الخدمة، عدا من يثبت من الكشف الطبي عليهم إصابتهم بأحد الأمراض الآتية:

أ- الدرن الرنوي النشط إلى أن تصبح الحالة مستقرة.

ب- الجذام النشط (الإيجابي) إلى أن تصبح الحالة غير معدية.

ج- هبوط القلب إلى أن يصبح القلب متكافئاً.

د- الأمراض العقلية إلى أن يثبت خلل الحالة من علامات المرض العقلي لمدة سنة بصفة مستمرة.

هـ- ضعف الإبصار الشديد (أقل من 6/6 ستين بالعينين معاً وينظره أي كان نوعها).

ويقبل من تقل درجة إبصارهم عن ذلك والمكفوفين عند ترشيحهم لوظائف لا تتطلب الإبصار.

أما المرشحون لوظائف تتطلب شروطاً صحية معينة أو درجات إبصار خاصة، فتطبق عليهم أحكام التليفة الواردة بالجداول الملحق بهذا القرار".

وتنص المادة (11) من القرار سلف الذكر على أن تعتبر الجداول المرافقة لهذا القرار مكملة لأحكامه، ولوزير الصحة بقرار منه أن يعدل هذه الجداول.

ويعطى الجدول (6) الملحق بالقرار، المبين به شروط التليفة الصحية اللازمة للتعيين في الوظائف العامة التي تتطلب شروطاً صحية خاصة عند الكشف على المدرس، براعي ضرورة خلوه من الأمراض الصدرية والجلدية والمعدية.

أصدر وزير الصحة والسكان القرار رقم 252 لسنة 1974 بشأن تعديل الجداول الملحق بالقرار الجمهوري رقم 2120 لسنة 1963. ورد بالبنود الثامن من الجدول السادس الملحق " - براعي عند الكشف على المرشح لوظيفة ... ومدرس - ومقيم شعلة بمساجد وزارة الأوقاف، أن يكون خالياً من كل ما يعوق حركات القيام والركوع والسجود وارتفاع المعبر، ومن الأمراض التي تعيق الطهارة مثل سلس البول. كما براعي سلامة النطق وأن يكون الصوت جهوريًا وواضحًا - كما براعي فحص الصدر بالأشعة للتأكد من خلوه من الأمراض الصدرية بجميع أنواعها فيما عدا البؤرة الأولية المتكلسة، فإنها لا تمنع. وكذلك التأكد من خلوه من الأمراض الجلدية المنتشرة المشوهة، أما الأمراض الجلدية المعدية فتؤجل إداريًا لحين شفاؤها".

في هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا "ومن حيث إنه ولما كان الثابت من أوراق الطعن أن الجهة المطعون ضدها قد أفصحت عن سبب استبعاد الطاعن من التعيين في وظيفة مندوب مساعد بهيئة قضايا الدولة، وهو ما تبين من الكشف الطبي الذي أجري بمعرفة المعامل المركزية بوزارة الصحة من إصابته بفيروس C، وإن خلا قرار وزير الصحة من إدراج هذا المرض ضمن الأمراض المألعة من التعيين في وظيفة مندوب مساعد بهيئة قضايا الدولة، فإن القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي الطاعن في التعيين استناداً إلى هذا السبب، غير قائم على سبب صحيح بيرره، وذلك باقضى النظر عن ثبوت إصابة المرشح بمرض أو الشفاء منه أو خمول الفيروس، ولا جدال في أن علاج هذه الأمراض وغيرها واجب على الدولة، ولا يستتاع أن تتخذها دون سند لالحق وسيلة لحرمان المواطن من حق العمل".

(الطعن رقم 124 لسنة 53 قضائية عيا - جلسة 24/5/2009 - مكتب في 54 رقم الصفحة 575 - رقم القاعدة 72)

ولما كان قرار وزير الصحة المشار إليه قد حدد أمراض مألعة من التعيين في وظيفة معلم، وقد خلا من إدراج "السمنة" ضمن الأمراض المألعة من التعيين في هذه الوظيفة - مؤدى ذلك: تخطي المدعية في التعيين في وظيفة معلم مساعد بسبب الحمل ثم بسبب المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) غير قائم على سبب صحيح بيرره - ومن حيث إنه لما كان الأمر كذلك، فإن طلب المدعية إلغاء القرار المطعون فيه، يكون متفقاً مع أحكام القانون وقائماً على سبب بيرره، يتعين القضاء بإلغائه".

السبب الرابع: استيفاء المدعية لكافة شروط شغل الوظيفة

بمطالبة إعلان مسابقة 30 ألف معلم، المنشور في يونيو من عام 2022 بالصحف والموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم، جاءت الشروط خالية من مواصفات جسمانية للمعلمين والمعلمات، فقد حصرت شروط التقدم لوظيفة معلم مساعد (معلم فصل) للصفوف الابتدائية وهي:

- 1- أن يكون متصفاً بالجنسية المصرية.
 - 2- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.
 - 3- لا يزيد سن المتقدم عن (35 سنة) في 27 / 6 / 2022.
 - 4- أن يجتاز الامتحانات المقررة.
 - 5- لا يقل التقدير العام للمتقدم عن (جيد).
 - 6- خريج أحد الأقسام الثانوية بكلية التربية أو التربية النوعية (تعليم أساسي/ ابتدائي/ معلم فصل).
 - 7- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
 - 8- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم يمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.
 - 9- أن يكون المتقدم خريج كلية تربية رياض أطفال، أو كلية تربية طفولة مبكرة، أو قسمي رياض الأطفال أو طفولة مبكرة بكليات التربية والتربية النوعية، أو حاصل على دبلوم مهني من إحدى كليات تربية رياض الأطفال أو كليات تربية طفولة مبكرة بعد الترتبة الجامعية الأولى.
 - 10- اجتياز الكشف الطبي، وتحليل المخدرات لمن اجتازوا الامتحانات.
 - 11- يلزم التقديم فقط في المحافظة الكائن بها محل إقامة المتقدم وفقاً للثابت ببطاقة الرقم القومي، ولن تقبل الطلبات في حالة التقديم في محافظات أخرى.
 - 12- سداد مبلغ مقداره (22) جنيهاً (اثنان وعشرون جنيهاً فقط لا غير) عن طريق الابداع بكافة فروع البنوك.
- مما سبق يتضح أن الاشتراطات حصرية، وخلت من ثمة اشتراطات جسمانية أو تحيز ضد النوع الاجتماعي. ففي حال اجتياز المتقدم الاختبارات واستيفاء كافة الشروط المعلنة، تتعاقد معه وزارة التربية والتعليم لشغل وظيفة معلم مساعد. خلت الشروط سالفة الذكر من مواصفات جسمانية، أو تفضيل، أو تحيز للنوع الاجتماعي، أو اجتياز تدريبات الكلية الحربية. بالإضافة إلى أنه لم تعلن وزارة التربية والتعليم أو جهاز التنظيم والإدارة عن إعلان مكمل بالاشتراطات جديدة واضحة لشغل الوظيفة.
- وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا "أنه وإن كان القانون لا يلزم جهة الإدارة بإصدار قرار معين في وقت معين، فإن هذا الأمر وإن كان لا يشكل قراراً إدارياً سلبياً مما يجوز الطعن عليه يدعى الإلغاء كأصل عام، إلا أنه استثناء من هذا الأصل إذا قامت جهة الإدارة بإفصاح عن إرادتها في اتخاذ إجراءات لإحداث أثر أو مركز قانوني معين متعلق بأشخاص أخرى ولمصلحتهم وفقاً لما لها من سلطة تقديرية، فإنها تكون قد ألزمت نفسها باستكمال تلك الإجراءات أو التوقف عن ذلك لأسباب صحيحة وقائمة بثبت ابتغاء المصلحة العامة بها، وإلا كانت جهة الإدارة بذلك قد أساءت استخدام سلطتها التقديرية بإفغاء خلاف المصلحة العامة. وهذا الأمر ينطبق على حالة ما إذا أعلنت جهة الإدارة عن حاجتها لشغل وظائف معينة، وبذلك اتجهت إرادتها إلى هذا الأمر، فعندما يتقدم مرشحون لشغل تلك الوظائف وتتوافر فيهم جميع الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف التي منها اجتياز الاختبارات والمقابلات من قبل الجهات المختصة بالجهة الإدارية وإجراء الكشف الطبي والتحريات اللازمة لشغل تلك الوظائف، فإن عدم قيام جهة الإدارة باستكمال إجراءات إصدار قرار التعيين في تلك الوظائف

بعد امتناعها منها غير قائم على سبب صحيح بيرره، خاصة إذا ما أعادت الإعلان عن حاجتها لشغل ذات الوظائف في وجود الصالحين لشغلها، السابق تقدمهم لشغل هذه الوظائف عند الإعلان عنها في أول مرة؛ لأن هذا الأمر يدل على أن جهة الإدارة قد أساءت استخدام سلطتها التقديرية وانحرفت عن غاية المصلحة العامة، مما يشكل قراراً إدارياً سلبياً غير مشروع قانوناً.

(الحكم الصغر في الطعن رقم 19826 لسنة 53 القضائية عليا)

وبالتفعل اجتازت المدعية كافة اختبارات جهاز التنظيم والإدارة واجتازت البرنامج التدريبي "التأهيل الذهني والبدني للمعلمين الجدد" المعقد من إدارة غرب طنطا التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية، وأيضاً اجتازت المدعية الكشف الطبي وتحليل المخدرات بمستشفيات وزارة الصحة، وهذه الفحوصات الطبية سابقة على التعاقد. كما اجتازت التدريب الطبي وتم إعطاؤها من الرياضي والهيئة بسبب كونها حديثة ولادة، وتم استبعاد تعيينها بالقرار 190 لسنة 2023، وتقدمت بتقلم إلى موقع وزارة التربية والتعليم وخضعت من جديد لإعادة المرحلة الثالثة (تدريبات الأكاديمية العسكرية) وبالتفعل اجتازت الدورات التدريبية الطبية وتم استبعادها بسبب الوزن الزائد الناتج من "حمول في الغدة الدرقية". ولما كانت الجهة الإدارية (المدعى عليها) قد قعدت عن تعيين المدعية في وظيفة معلم مساعد رياض أطفال بسبب الوزن الزائد. ولما كان مسلك جهة الإدارة يشكل قرار يخالف اشتراطات الوظيفة المحددة بإعلان عام 2022 بمسابقة 30 ألف معلم، الأمر الذي يتعين معه أن تقتضي المحكمة بإلغائه.

السبب الخامس: إساءة استعمال المعلمون ضد الأول للسلطة المخولة له بموجب المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية لقانون التعليم:

الأصل أن السلطة التنفيذية لا تتولى التشريع، وإنما يقوم اختصاصها أساساً على تنفيذ القوانين وإعمال أحكامها، لكن يوجد مجموعة من النواحي أدت إلى إعطاء الإدارة السلطة التقديرية لسن قرارات لاحية أو فردية، ومنها عدم قدرة المشرع على أن يكون على علم مسبق بجميع التفاصيل الدقيقة للأمور أو تفاصيل العمل الإداري، لذلك يكتفي المشرع بصياغة قواعد التشريع بشكل عام ومجرد، وترك التعامل مع تفاصيل الأمور وتفصيلها للإدارة التي لها الاختصاص الأساسي في التنفيذ. لذلك، يجب أن يترك للإدارة السلطة التقديرية لمواجهة المواقف المتغيرة.

لا شك أن الإدارة بجهازها الإداري الفني المتخصصة هي الأقدر على تحديد هذه التفاصيل ذات الطابع الفني، إن خبرة الإدارة المكتسبة في إدارة المشاريع العامة نتيجة تعرضها المستمر للعمل وظروفه المتغيرة، تجعلها في الواقع أكثر قدرة من غيرها على تقدير مدى ملائمة الإجراءات المختلفة، وكذلك ابتكار العمل المناسب والضوابط الإدارية لتلك الإجراءات مما يبرر الاعتراف بها بدرجة من حرية التصرف والتقدير عند توجيه مختلف جوانب نشاطها، مما يترك مثل هذه القضايا للإدارة التي لديها قدرات فنية وخبرة عملية في هذا المجال.

لا يوجد خطر من أن يكون للإدارة صلاحية تقدير مدى ملائمة إجراءاتها وقراراتها الإدارية حيث يجب أن تسعى إلى المصلحة العامة في ممارستها لهذه السلطة، من خلال البحث عن الحل الأنسب، مما يجعل الإدارة تواجه التزاماً قانونياً في إطار الشرعية، وبالتالي فإن السلطة التقديرية ليست سلطة تعسفية، بل هي سلطة قانونية تخضع، مثل جميع السلطات الإدارية الأخرى، للسيطرة على شرعيتها، فلا تتحقق الشرعية إلا بالتأكد من أنها استهدفت المصلحة العامة.

وإزاء ذلك، مُنح السيد وزير التربية والتعليم والتعليم الفني سلطة تحديد تدريبات يلزم اجتيازها للمتقدمين لشغل وظيفة، لكن التطبيق العملي أثبت حرافه بالسلطة المخولة له عن تحقيق الأهداف المرجوة، في مخالفة جائرة لأحكام الدستور والقانون وقواعد الاختصاص، فقد التفت عن الجهة المختصة بإعداد التدريبات "الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" وسند الأمر للكلية الحربية، وبدلاً من تدريب وتأهيل المتقدمين والمتقدمات للتعاقد على وظيفة معلم مساعد، أجرت الاختبارات التي تقوم بها إزاء المتقدمين للالتحاق بكلتيك والمعاهد والوظائف العسكرية، واستعانت بالجهات الطبية الخاصة بالقوات المسلحة، فهي تعد صارخ على اختصاص الجهات الطبية التابعة لوزارة الصحة، ترتب على ذلك اختلاق

شروط غير مفرقة قانوناً، نتج عنها استبعاد المدعية من قرار التعيين الذي أصدره المطعون ضده الأول رقم 158 لسنة 2024.

ووصم قراره بتخطيها في التعيين عيب مخالفة قواعد الاختصاص، ومخالفة القانون والاحراف بالسلطة على النحو التالي:

1- الوزير المطعون ضده الأول لا يمتلك سلطة تحديد اختبارات بخلاف القانون – أو إناطة جهة أخرى “الكلية الحربية” بإجرائها.

المشرع أعطى للإدارة هامشاً من الحرية في التصرف حتى تستطيع ممارسة اختصاصاتها دون تقييدها والغرض من ذلك هو صدور أعمالها متناسبة مع ظروف الحال والزمان. والسلطة التقديرية للإدارة تقرر بموجب التشريعات بهدف ممارسة بعض أوجه النشاط التي يرى المشرع ضرورة ترك تقدير ملائمة لرأي الإدارة، فالمشرع يقتصر دوره هنا على رسم الإطار العام تاركاً للإدارة حرية الحركة داخل هذا الإطار.

ولكن تبقى هذه السلطة التقديرية هي أولاً وأخيراً مجرد وسيلة لتطبيق القانون والالتزام بمبدأ المشروعية، وحرية التصرف ما هي إلا حرية لممارسة الإدارة اختصاصاتها القانونية.

لما كان الوزير يتولى وضع سياسة وزارته بالتنسيق مع الجهات المعنية، ومتابعة تنفيذها، والتوجيه والرقابة، وذلك في إطار السياسة العامة للدولة، ولضمان حسن إدارة الوزارة التي يرأسها، فقد منح سلطة تقديرية في تقرير تدريبات للمتقدمين للتعاقد أو التعيين بإجرائها.

فقد قررت الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة باللائحة التنفيذية لقانون التعليم المعدلة بموجب قرار رئيس الوزراء رقم 165 لسنة 2025 ولا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتدريب الفني ووفقاً للنموذج العقد المرفق دون غيره.”

بموجب هذا التعديل منح السيد وزير التربية والتعليم والتدريب الفني “المطعون ضده الأول” سلطة تقديرية في تحديد تدريبات يلزم اجتيازها للتعاقد. بينما أفرد القانون الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بتنفيذ اختبارات للمتقدمين للتعاقد أو التعيين دون غيره.

خرج الوزير، المطعون ضده الأول، عن نطاق الصلاحية المخولة له، التي تقتصر على تحديد تدريبات يجتازها المتقدم للتعاقد، وتعدى على سلطة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في تحديد اختبارات للتعاقد، وإناطة جهة أخرى “الكلية الحربية” بتحديد اختبارات للتعاقد.

– واقع الحال أن المطعون ضده الأول سواء بنفسه أو بواسطة “الكلية الحربية” حدد اختبارات وليس تدريبات (اختبار لياقة طبية وكشف طبي وكشف هيئة “اختبار المقابلة الشخصية”) بكلية الحربية. وهو ما يخرج عن نطاق صلاحيته. فالمطعون ضده الأول ليس مختصاً بتحديد اختبارات شغل وظيفة معلم مساعد.

وبالت إناطة “الكلية الحربية” بعقد اختبارات للمتقدمين للتعاقد دون أي سند قانوني، لعدم امتداد صلاحية وزير التعليم إلى تقرير اختبارات بخلاف ما قرره القانون.

2 - الالتفات عن الجهة المختصة بتدريبات المعلمين وتكليف غيرها، خرقاً لقواعد الاختصاص.

إنما كانت الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة باللائحة التنفيذية لقانون التعليم المعدلة قررت صلاحية وزير التربية والتعليم والتدريب الفني سلطة تحديد تدريبات يلزم اجتيازها للتعاقد أو التعيين في الوقت نفسه، فهذه السلطة مقصورة على تحديد تدريبات، ولا تشمل تعيين الجهات التي ستقوم بهذه التدريبات، وذلك لنص القانون صراحة على اختصاص الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالتدريبات المهنية. وهو ما يحول دون تولي الأمر غيرها. وتعدى على اختصاصاتها التي قررها القانون.

وفقاً للمادة 12 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية “تتولى إدارة الموارد البشرية مسؤولية تنفيذ خطة التدريب بعد اعتمادها من السلطة المختصة”

كما نظم قرار رئيس الجمهورية رقم 129 لسنة 2008 بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين، وحدد اختصاصاتها، تباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية:

(أ) منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها المشرع إليهما.

(ب) اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب، وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

(ج) توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم، تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وبرامج التدريب التي حصلوا عليها والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها، وموافاة المديرية والإدارات التعليمية والمدارس وإدارة المعاهد الأزهرية والمنطق والمعاهد الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار.

(د) إيداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها.

(هـ) اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، ووضع الاقتراحات المطلوبة لشغلها.

(و) تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.

(ز) تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

وبفرضية تحديد وزير التربية والتعليم والتعليم الفني للتدريبات اللازمة لإعداد وتأهيل المتقدمين لوظيفة ما، فلا يكون للوزير المظنون ضده مطلق السلطة في إسنادها إلى جهة أخرى غير مختصة، فقد سكت المشرع ولم ينص على منحه سلطة تفويض غيره.

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا "وحيث إن السلطة التقديرية الممنوحة تشريعياً لجهة الإدارة، يجب ألا تجرأ إلى إساءة استعمال السلطة التقديرية الممنوحة لها أو التصرف فيها، وتحديد أولويات معاكسة للأولويات التشريعية، وهذه السلطة التقديرية لا تعصمها من الخضوع للرقابة القضائية التي يباشرها القضاء الإداري في شأن قانونيتها، وهي رقابة غايتها إلغاء ما يكون منها مخالفاً للقانون، ولو كان ذلك من زاوية الحقوق التي أهدرتها ضمناً، سواء كان إخلالها بها مقصوداً ابتداءً على حالة معينة بذاتها، أم كانت قد أوقعت عرضاً، إذ إن بقاء مثل تلك القرارات يخلُ بقرص العمل، وينالض الحق في الذي كفله الدستور وراعيه القوانين المختلفة لشئون التوظيف".

(الطعن رقم 29232 لسنة 58 القضائية (عليا) - (الدائرة السابعة) - جلسة 20 من مارس سنة 2016)

كما قضت المحكمة "إذا ناط المشرع بسلطة من السلطات اختصاصاً معيناً بمقتضى القانون، وسكت عن منحها سلطة تفويض غيرها في هذا الاختصاص، فإن ذلك يشكل نهياً باتحاً عن التفويض الإداري فيه، فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه غيرها".

(الطعن رقم 11392 لسنة 50 في عليا، جلسة 26/6/2013، الدائرة السابعة)

كما حسمت المحكمة الإدارية العليا "يجب أن يكون التفويض صريحاً، لأن التفويض في الاختصاص عندما يجوز قانوناً، لا يفترض، ولا يستدل عليه بأدوات استنتاج لا تعبر عنه صراحة ولا تؤدي إليه باليقين، في التفويض إسناد السلطة ونقل للولاية، ويتعين إفراغه في صيغة تقطع بإرادته، ويلزم في التعبير عنه أن يكون صريحاً، لا تشويه مظنة، ولا تعتوره حقيقة، وأن يكون استظهاره مباشراً من مسنده".

(الطعن رقم 1218 لسنة 35 في ع، جلسة 20/11/1994، المجموعة 40 الجزء 1، رقم المبدأ 28، رقم الصفحة 273)



المصلحة العامة هي الهدف الذي تسعى كافة سلطات الدولة إلى تحقيقه. فالهدف الأساسي لتشأة الدولة تحقيق الصالح العام للجماعة. ويرتبط مفهوم الصالح العام بمفهوم الدولة الذي ارتبط بوجودها حيث كانت الدولة تقتصر على وظف الأمن – الجيش، أي أنها كانت دولة حارس فقط، إلا أن هذا الأمر قد توسع ليشمل عدة مجالات، فأصبحت الدولة تتدخل في النشاطات الإدارية والقانونية والسياسية وهو ما يدفع سلطاتها ومؤسساتها على أن يكون الصالح العام نصب أعينهم أثناء نيابتهم عن الشعب. هذا التوسع لا يعني التعدي على اختصاصات كل جهة، لكل جهة المهام المنوطة بها. وقد عني القانون بتحديد الاختصاصات، لضمان عدم التنازع في الاختصاص، سواء التنازع الإيجابي أو السلبي، ما قد يؤدي إلى إهدار المصلحة العامة. وقد عني المشرع بمرافق التعليم، بالتنازع مع قانون الخدمة المدنية الذي يستطيل إلى كافة العاملين المدنيين في الدولة، أفرد قانون خاص ينظمه، وينظم أوضاع العاملين، وخص الأكاديمية المهنية للمعلمين بمهمة إعداد تدريبات المعلمين بهذا القانون.

استخدام الوزير المطعون ضده الأول الصلاحية المخولة له، لسلب اختصاص الجهة التي نص عليها قانون التعليم لإعداد تدريبات، وإسناده إلى جهة أخرى غير معنية، مع عدم تقرير حق له في تفويض غيره، حال التغاء حالة الضرورة، أو ابتغاء تحقيق أهداف تتعلق بالمصلحة العامة وحسن سير وتطوير مرفق التعليم، يمثل اعتداء على قواعد الاختصاص، ومخالفة للقانون، ومحابة لجهة لتحقيق مآرب خاصة.

3 - السلطة التقديرية للمطعون ضده الأول في تحديد تدريبات، مقيدة ضمناً لحسن سير مرفق التعليم والتقاء أفضل المتقدمين لالتحاق بوظائف هذا المرفق، واستجابة لاحتياجات العمل ومسيرة تقدم العصر، منح الوزير المطعون ضده الأول صلاحية تحديد تدريبات لأعداد المتقدمين لشغل وظيفة بمرافق التعليم، ولا يتم التعاقد معهم سوى عند اجتيازها، الهدف من التدريبات هو الإعداد والتأهيل للتوظيفة. وهو ما تم بالفعل من خلال البرنامج التدريبي "التأهيل الذهني والبدني للمعلمين".

السلطة المخولة لوزير التعليم بتحديد تدريبات يجتازها المرشحون للتعاقد، وإن كانت تبدو سلطة مطلقة، ولكنها سلطة مقيدة بتحقيق الهدف الذي من أجله منح هذه السلطة، وهي تأهيل المتقدمين إلى الوظيفة، وذلك بتحديد تدريبات ضرورية متناسبة للتأهيل للتوظيفة، لم يقدّم بها الجهاز المركزي للإدارة والتنظيم، إنما تحديد تدريبات لا تناسب الوظيفة. خروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، إن لم تكن منقطعة الصلة بالوظيفة لتوصف خروج عن المصلحة العامة.

وما تم إجراؤه نحو المتقدمين للتوظيفة بالكلية الحربية، ليس تدريباً، ولا يتناسب البتة مع الوظيفة المرشحين لشغلها.

4- إسناد (التدريبات – الاختبارات) للكلية الحربية استخدام حرقى لسلطة المطعون ضده الأول بغية وجه غير الذي حدده له القانون

قام المطعون ضده الأول باستخدام سلطاته المخولة له بموجب الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية لقانون التعليم، طبقاً لحرفية القانون، لكن بغية وجه غير الذي حدده له القانون، بالمخالفة لقواعد الاختصاص، والتفويض. فقد خرج عن تحقيق المصلحة العامة لتحقيق محابة للغير أو لأهداف سياسية.

في محاولة لإقحام الكلية الحربية في الأمر دون مبرر أو مسوغ قانوني، ومع تخبط والتباس في كيفية رسم دور لها في مجال التعاقد أو التعيين في الوظائف الحكومية المدنية، بداية لم يتم الإعلان عن دورها عند الإعلان عن المسابقة، وفوجئ المتقدمين والمتقدمين للتوظيفة، بوجود اجتياز تدريبات الكلية الحربية، والتسجيل على موقعها الإلكتروني، لتحديد موعد التدريبات بالكلية الحربية بالرغم من مكانتها العظيمة في نفوس المصريين، فهي ليست جهة اختصاص، كما تفتقر إلى برنامج تدريبي يناسب التأهيل للتوظيفة معلم مساعد لمرحلة (رياض أطفال - الصفوف الأولى للتعليم الابتدائي) والتي يكون أغلب شاغليها من النساء.

5- مكان التدريبات



قامت الأكاديمية العسكرية بإجراء التدريبات على (27853) مرشح من المتقدمين والمنتدات لوظيفة مدرس مساعد "المدنية"، وهي التدريبات التي تجربها على المتقدمين للالتحاق بالكلية العسكرية من الذكور، المذكورة تفصيلاً على الموقع الإلكتروني للكلية العسكرية.

- أجرت الأكاديمية العسكرية التدريبات لكافة المتقدمين لوظيفة معلم مساعد، القاطنين في كافة محافظات جمهورية مصر العربية، بمقرها الكائن 6 شارع فريد سمكة بمدينة نصر بالقاهرة، وهو ما حمل الألاف مشقة الانتقال من محافظاتهم إلى مقر الكلية الحربية بالقاهرة، في كل اختبار.

وأن كان هذا الأمر مقبول بالنسبة إلى المتقدمين للالتحاق بالكلية العسكرية، التي ليس لها فروع بالمحافظات، غير مقبول بالنسبة للمتقدمات والمتقدمين لوظيفة معلم مساعد، لتوافر مديريات التربية والتعليم في كافة محافظات جمهورية مصر العربية، وتوافر الإدارات التعليمية في كافة دوائر أقسام جمهورية مصر العربية.

* التدريب الأول (الكشف الطبي) اعتداء على سلطة الجهات الطبية التابعة لوزارة الصحة:

- أعدت الأكاديمية العسكرية الكشف الطبي على (27853) مرشح للوظيفة من المتقدمين والمتقدمات لوظيفة مدرس مساعد، والسابق إجراؤه من قبل الجهات المختصة بوزارة الصحة. لكن باستخدام القومسيونات الطبية التابعة للقوات المسلحة، وهو ما يعد تنازع إيجابي على الاختصاص لإجراء الكشف الطبي، للمرشحين للتعاقب أو التعيين بالوظائف العامة، ما يترتب عليه إهدار المال العام

* التدريب الثاني (الرياضي) تضمن اختبارات مفرقة للعسكريين لا تتطلبها الوظائف المدنية تعدي على حقوق المرأة الحامل وتكرس للتمييز على أساس اللياقة البدنية:

- أجرت الكلية الحربية اختبارات اللياقة البدنية التي تقوم بها للمتقدمين للكلية العسكرية أو الترقى للوظائف العسكرية. على أكثر من 28170 مرشح للوظيفة، رغم عدم احتياج وظيفة مدرس مساعد ذات درجة اللياقة التي تتطلبها الكليات والوظائف العسكرية. لكل وظيفة طبيعتها واشراطاتها سواء علمية، أو بدنية، أو نفسية، أو سلوكية.

وقد ظهر ذلك بجلاء عند بيان أن بعض المتقدمات للتدريب الرياضي "النساء الحوامل"، فقد رأت الكلية الحربية أن الحمل قد يجعلهن غير قادرات على أداء الاختبار الرياضي (جري - ضغط - توازن) فقامت بإرسال رسائل اليهن لإخبارهن بإعاقتهن من الاختبار الرياضي، وسوف يتم إرسال رسائل إليهن بميعاد المقابلة الشخصية (كشف الهيئة). لكن لم يتم إرسال رسائل إليهن لتحديد ميعاد المقابلة الشخصية (كشف الهيئة)، وتم استبعادهن وتخطيهن في التعيين.

فقد اعتبرت الكلية الحربية كون المرأة المتقدمة للوظيفة حامل يفقدها شروط التأهيل للوظيفة، وهو ما يشابه ما تشترطه الكليات العسكرية من أن يكون الطالب المتقدم للالتحاق بالكلية العسكرية غير متزوج ولم يسبق له الزواج ويتعهد بعدم الزواج طوال فترة دراسته من أي (كلية - معهد - مدرسة) عسكرية / مدنية.

وتغاضت عما يسطره المستور المصري من حماية للمرأة، والتوازن بين قيامها بوظيفتها، ودورها في الأسرة.

كما اشترطت الكلية الحربية ذات الشروط التي تتطلبها في المتقدمين للالتحاق بالكلية العسكرية في اختبار المقاس والقوام، من حيث المقاس تشترط ألا يقل طول الطالب لجميع الكليات عن (170 سم) عدا الكلية الجوية فيسمح حتى (158 سم) كحد أدنى. اختبار القوام من خلال التأكد من تناسب الطول مع الوزن "الطول- 90"، وقد اطاحت بعدد هائل من المتقدمات والمتقدمين رغم اجتيازهم اختبارات اللياقة، فلم يكن للطول أو الوزن تأثير يعوق اجتيازهم الاختبار الرياضي. لكنها التزمت بالشروط المقررة للالتحاق بالكلية العسكرية.

- قامت الكلية الحربية بإجراء تلك الاختبارات لأعداد ضخمة في توقيت قصير، مع عدم كفاية أعداد القائمين بالاختبار لمنافرة كل فرد على حدة، فقد ساد الزحام المشهد.



وفي تصريحات الوزير المطعون ضده الأول أفصح أن أسباب الإطاحة بالمتقدمين تشمل الحمل – حادثة الولادة – الوزن، وأطلق عليهم أصحاب المواقف. وهي أسباب لا ترتقي إلى التقرير بعدم لياقتهم البدنية لشغل وظيفة مدرس مساعد.

“التكريب الثالث: المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) مقرر عند الالتحاق بوظائف معينة دون سواها. ليس منها وظيفة معلم مساعد:

نصت الفقرة الثانية من المادة 12 من قانون الخدمة المدنية “أن يكون التعيين في تلك الوظائف باستحقاق بنقذه الجهاز من خلال لجنة الاختيار”.

قررت المادة 34 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية تشكل في الجهاز، بقرار من الوزير المختص، لجنة للاختيار برئاسة رئيس الجهاز، وعضوية ثلاثة من العاملين بالجهاز يرشحهم رئيس الجهاز، وعدد خمسة من الخبراء في مجالات الامتحانات والتقويم، والإحصاء، والإدارة، والقانون، والتخصصات المهنية والوظيفية المختلفة. للجنة الاستعانة بممثلين الوحدة المعنية أو بمن تراه لإجتاز عملها دون أن يكون له صوت معنوي. ويكون للجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس اللجنة، وتضع اللجنة القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها وأمانتها الفنية.

فقد حدد النص من المنوط به سلطة تشكيل لجنة الاختيار لشغل الوظائف المدنية، وعدد أعضاء اللجنة واختصاصاتها.

كما بيئت المادة 35 من ذات اللائحة التنفيذية اختصاصات لجنة الاختيار، وهي: “1- وضع الأسس العامة لامتحانات، وبيان طريقة أدائها (إلكترونية – تحريرية – شفوية – عملية – أو بكثر من طريقة) وتحديد الأسئلة المناسبة لكل وظيفة من واقع قاعدة الأسئلة. 2- تحديد المكان المخصص لإجراء الامتحانات. 3- تحديد وسائل الإشراف والتأمين اللازمين لمقار اللجان ضماناً للحيدة والشفافية.

وقد صصفت الكلية الحربية بما يقرره قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية لضمان الارتقاء بوظائف العامة المدنية، ليعطي صبغة عسكرية على الوظائف المدنية.

الكلية الحربية شكلت لجنة اختيار تقوم بالمقابلة الشخصية “كشف هيئة” لمن اجتاز الكشف الطبي واختبار اللياقة البدنية من المتقدمين لوظيفة مدرس مساعد، وفقاً لمعايير وضعت لاختيار عسكريين، وتكونت اللجنة من قادة عسكريين.

تلك اللجنة لم يكن محدد عدد أعضائها (ثلاثة أفراد، ثلثة عدة أفراد)

لم يكن محدد الدرجة العلمية أو الوظيفية التي يشغلها أعضاؤها، أو طبيعة مهمة كشف الهيئة وحدودها.

وفي هذا الصدد أفصحت أحكام المحكمة الإدارية العليا، أن تكون لجنة الاختيار من شيوخ المهنة، أعضاء لجنة الاختيار من الكلية الحربية ليس شيوخ مهنة التعليم لرياض الأطفال والسنوات الأولى للمرحلة الابتدائية.

اللجنة لم توجه أسئلة للكافة ليتبين لها مدى قدراته العقلية واتزانه النفسي وسماته الشخصية، بل اكتفت بمطالعة وجوه بعض المتقدمين.

لم تقوم اللجنة بتنظيم المقابلة الشخصية (كشف الهيئة)، وإثبات كافة ملاحظاتها بمحاضر مكتوبة، فقد كانت اللجنة تنظر في المقابلة الواحدة عدد من المتقدمين، وليس شخص. مما يصعب على القضاء مراقبة أعضائها، ما يوصم كافة ما أجرته الكلية الحربية بشأن المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) مخالف للقانون. ولا تتطلبه وظيفة مدرس مساعد لرياض الأطفال والصفوف الأولى من مرحلة التعليم الابتدائي.

المطعون ضده الأول اتحرف بالسلطة المخولة له، فلم يتوخى الهدف المحدد، من منحه سلطة تحديد تدريبات المتقدمين والمتقدمين لوظيفة معلم مساعد، متعدياً على قواعد الاختصاص مخالفاً لأحكام القانون، محاباة لجهة أخرى غير مختصة، ذات صبغة عسكرية، لاختلاق شروط غير دستورية أو قانونية ومنها (عدم الحمل- حديث الولادة) لاستكمال الاختبارات المؤهلة للتعاقب عند اجتيازها، واستحداث شروط لا تستلزمها وظيفة معلم مساعد ومنها (مواصفات جسمانية، وتدريب رياضية) أو اجتياز المقابلة الشخصية (كشف الهيئة)، ترتب على ذلك إعلان قرار رقم 190 لسنة 2023 والمتضمن على



استبعاد أكثر من معلم ومعلمة، منهم المدعية بسبب الحمل، وتطلعت وخضعت من جديد لتدريبات الأكاديمية العسكرية واجتازت كافة التدريبات (الطبي، الرياضي، كشف الهيئة) إلا أنها تم استبعادها من قرار 158 لسنة 2024 وتخطي تعيينها.

ما ينتهي بنا إلا أن الهدف المبغى هو تكريس التمييز على أساس النوع الاجتماعي للإطاحة بالمرأة من سوق العمل، وتخييرها بين التحاقها بالعمل، أو دورها في الأسرة وإيجاب أطفال، والتمييز على أساس اللياقة البدنية، فلنا أن ذلك دافع تحت المتكتمين للوظائف المدنية إلى الاهتمام بلياقته البدنية، وترسيخ سلطة الإدارة في اختيار المتقدمين للوظائف المدنية رغم استيفائهم كافة الشروط من خلال شرط اجتياز المقابلة الشخصية. وهو ما حاك عن استهداف المصلحة العامة، والهدف المحدد (الارتقاء بالعملية التعليمية والعاملين بها).

السبب السادس: القرار الطعن مشوب بعيب إساءة استعمال السلطة

بعد استعراض مسلك الإدارة وتجاوزها السلطة المخولة لها في تحديد تدريبات، لإختلال جهة غير مختصة "الكلية الحربية" ومنحها صلاحية فرض اختبارات تقتلر إلى المشروعية، بات عيب إثبات التحراف الإدارة بالسلطة، ليس بالأمر العسير، فقد شاب قرارها باستبعاد الآلاف المرشحين للتوظيف ومنهم المدعية رغم استيفاء كافة شروط التوظيف، واجتياز كافة التدريبات والاختبارات المحددة من الجهة المختصة وفقاً للقانون، مشوب بعيب إساءة استخدام السلطة، فقد أهدر القرار الطعن مبدأ تكافؤ الفرص، ومكّس التمييز ضد المرأة.

أولاً: إخلال القرار الطعن لمبدأ تكافؤ الفرص:

ألزم الدستور الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، من دون تمييز... وفقاً للمادة (9) من الدستور الحالي، كما قررت المادة (53) من الدستور بأن المواطنين لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والتواجبات العامة.

وحرص الدستور على كفالة حق المرأة في العمل، حيث نصت المادة 11 على أن "تكفل الدولة للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل".

وفي هذا الصدد ذهبت المحكمة الدستورية إلى أن المساواة التي يقصدها الدستور ليست مساواة حسابية، حيث قضت "إن المساواة التي يوجبها إعمال مبدأ تكافؤ الفرص تتحقق بتوافر شرطي العموم والتجريد في التشريعات، ولكنها ليست مساواة حسابية ذلك لأن المشرع يملك بسلطته التقديرية لمقتضيات الصالح العام وضع شروط تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون، بحيث إذا توافرت هذه الشروط في طائفة من الأفراد وجب إعصال المساواة بينهم لتمثال ظروفهم ومراكزهم القانونية، فإذا التفتى مناط التسوية بينهم بأن توافرت الشروط في البعض دون البعض الآخر، كان لمن توافرت فيهم الشروط دون سواهم أن يتمتعوا بالحقوق التي كفلها القانون لهم".

(القضية رقم 20 لسنة 24 قضائية - دستورية - بتاريخ 14/1/2007 مكتب فني 12 رقم الجزء 1 رقم الصفحة 187 رقم القاعدة 20)

كما قضت المحكمة إن الفرص التي كفلها الدستور للمواطنين فيما بينهم، تفترض تكافؤها، وتتدخل الدولة إيجابياً لضمان عدالة توزيعها على من يتزاحمون عليها ويتسابقون للفوز بها، وضرورة ترتيبهم بالتالي فيما بينهم على ضوء قواعد بعينها للنظر والاعتدال، وهو ما يعني أن موضوعية شروط التفاضل إليها، مناطه تلك العلاقة المنطقية التي تربطها بأهدافها فلا تنفصل عنها. ولا يجوز بالتالي حجبها عن مستحقها، ولا إنكارها لاعتبار لا يتعلق بطبيعتها، ولا بمطالبتها.

ومن حيث ذهبت المحكمة الدستورية العليا إلى أن الفرص التي يستنهبها مبدأ تكافؤ الفرص هي تلك التي تتعهد الدولة بتقديمها ويفترض ذلك بالضرورة أن تكون هذه الفرص محدودة عدداً وأن من يطالبونها يتزاحمون فيما بينهم للتفاضل إليها

وأن ترتيبهم على ضوء أجيالهم بالحصول عليها يقتضي تقرير شروطها الموضوعية وفق ضوابط يعيها التبرير والاعتدال".

"الفضية رقم 35 لسنة 18 قى دستورية عليا بجلسة 6/3/1999"

ولما كان مسلك الجهة الإدارية يتنافى مع مبدأ تكافؤ الفرص. وأخيراً أن استبعاد الآلاف المعلمات بسبب الحالة المرضية منها الوزن الزائد والحوامل وحديثي الولادة يتنافى مع سياسات الدولة في تمكين النساء اقتصادياً، وزيادة نسب النساء في الوظائف العامة وتوفير بيئة عمل محفزة وأمنة للنساء.

ثانياً: يكرس القرار الطعن التمييز في العمل

ذهبت المادة (14) من دستور 2014 تعد الوظيفة العامة حقاً للمواطنين على أسس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة. والوظيفة العامة يجب أن تكون متاحة للجميع على قدم المساواة بين المؤهلين لها، وأن يكون التعيين في الوظيفة العامة، رهناً بشروط وقواعد موضوعية واضحة تطبق على كل من يتقدم للحصول عليها، دون اعتبار لتمييز شخصي، أو ديني، أو فكري، أو لتويع المتقدم للحصول على الوظيفة رجلاً كان أو امرأة. طالما جاء تطبيقه على المتقدمين من دون تمييز ولمصلحة الوظيفة ذاته.

وتساقاً مع التزام الدولة الدستوري بتكثيف المرأة التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل نص المادة 11 من الدستور الحالي. نصت المادة 46 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 على خفض ساعات العمل اليومي بمقدار ساعة للموظفات التي ترضع طفلها، كما أجاز البند 2 من المادة 52 من القانون منح إجازة بأجر كامل للموظفة إجازة وضع لمدة أربعة أشهر، بعد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية، وأيضاً نص على أن تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في كل مرة، وبعد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية. نص البند 3 من المادة 53 من القانون.

ولما كان استبعاد المعلمات الحوامل وحديثي الولادة من التعيين يعد تمييزاً فحواً.

أرست المحكمة الدستورية "مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون مؤداه ألا تفر السلطة التشريعية أو تصدر السلطة التنفيذية تشريفاً يخل بالحماية القانونية المتكافئة للحقوق جميعها، سواء في ذلك تلك التي نص عليها الدستور، أو التي كفلها المشرع، ومن ثم كان هذا المبدأ عاصماً من النصوص القانونية التي يقيم بها المشرع تمييزاً غير مبرر، تتنافر به المراكز القانونية التي تتوافق عناصرها، بأن يجعل القاعدة القانونية التي تحكمها، إما مجاوزة بالساعات أوضاع هذه المراكز أو قاصرة بمداها عن استيعابها".

(الفضية رقم 219 لسنة 21 قضائية دستورية بتاريخ 22/9/2002 مكتب فني 10- رقم الجزء 1 رقم الصفحة 638-رقم القاعدة 93)

وفي هذا التصدد قضت المحكمة الإدارية العليا "للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروط إضافية للتعين في الوظائف العامة، بشرط أن تتسم بالعمومية والتجريد، وألا تكون مخالفة لأحكام القانون وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن لتحديد مراكزهم القانونية في ضونها، وحتى يكونوا على بينة من أمرهم بالنسبة لها".

(الطعن رقم 2260 لسنة 57 قى عليا، جلسة 26/1/2013، الدائرة الثانية)

بينما قضت محكمة القضاء الإداري "أجاز المشرع أن يتضمن الإعلان عن الوظائف الشاغرة في هيئة التدريس دون وظائف (الأساتذة) شروطاً معينة تضاف إلى الشروط العامة المبينة بالقانون- هذه الشروط يجب أن تكون مستلزمة من الشروط العامة التي أزلها القانون ابتداء، واستناداً لها، وأن تدور في فلك أحكام المنظومة التشريعية المصرية مجتمعة بأهدافها وغاياتها، وألا تخرج عن جوهر الكادر الخاص لتلك الوظائف، وما يتطلبه من تلقى علمي وبحث، وبما لا يخالف القانون ومبادئ الشريعة العامة في وظائف الخدمة المدنية، وبما يضمن تحقيق مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص - تطبيق: تحديد حد أقصى لسن المتقدمين لشغل وظائف هيئة التدريس بالجامعات المخالفة بأحكام قانون تنظيم الجامعات بألا يزيد

على أربعين عاما في تاريخ الإعلان، يخل بالركن الذي تقوم عليها الشريعة العامة للتوظيف، ويميز على غير أسس موضوعية بينهم وبين أقرانهم في الوظائف العامة المخاطبة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ويعد تمييزاً تحكيمياً مخالفاً لمبدأ المساواة أمام القانون.

(الطعن رقم 3089 لسنة 58 قضائية (عليا)، بجلسة 14/6/2015، الصادر من الدائرة السابعة)

وبإزالة هذه المبادئ القانونية المستقرة في ضمير المحكمة الدستورية العليا والإدارية العليا وفي فقه القانون الإداري على واقعة الدعوى الماثلة حيث أن المدعية حاصلة على درجة الليسانس في الآداب والتربية للتعليم الأساسي تخصص اللغة العربية من كلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس بتقدير جيد جدا // دفعة 2016، وقامت باجتياز اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والكشف الطبي المعد من قبل وزارة الصحة، وأيضاً اجتازت البرنامج التأهيلي المعد من قبل وزارة التربية والتعليم، فضلاً عن اجتياز الدورات التدريبية المعدة من قبل الكلية الحربية (وغير المقررة بإعلان المسابقة أو بقانون التعليم أو قانون الخدمة المدنية). ومن ثم نجد أن القرار الطعن صدر بدون أسباب يستند إليها ومن دون وقائع قانونية أو مادية صحيحة تبرر صدوره ويستند إليها حين صدر من قبل جهة الإدارة. ولما كان من المتعين أن تتلزم جهة الإدارة بمبدأ المشروعية في قراراتها وتصرفاتها كلما وجدت إلى ذلك سبباً، إلا أنها قد خالفت هذا النهج وأساءت استعمال سلطاتها فأتبعته وجعلت منها شرعة ومتهاجراً فقامت بإصدار قرارها مما يثبت أن مسلك جهة الإدارة جاء مخالفاً لأحكام الدستور والقانون مفتقراً إلى سبب صحيح الأمر الذي يتعين معه القضاء بإلغاء القرار المطعون فيه.

أخيراً: أما عن ركني الجدية والاستعجال

ومن حيث إنه يشترط لوقف تنفيذ القرارات الإدارية طبقاً لنص المادة (149) من قانون مجلس الدولة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم 47 لسنة 1972 أن يتوافر ركن الجدية وكن الاستعجال بأن يكون القرار المطعون فيه بحسب ظاهر الأوراق غير مشروع، وأن ما يترتب على تنفيذه نتائج بتعثر تداركها. ولقد جرى العمل في قضاء مجلس الدولة على توافر الاستعجال حين نظر القرارات الإدارية التي تمس:

1. الحريات والحقوق التي كفلها الدستور للفرد.
2. مورد الرزق للفرد.
3. سمعة الفرد.
4. المستقبل العلمي للفرد.
5. شغل الفرد لمنصب موقت بفترة زمنية محددة.

(حكم محكمة القضاء الإداري بالإسكندرية - بجلسة 7/1/1993)

ولما كان القرار الطعن قد صدر مخالفاً للدستور ضارباً بأحكام القانون عرض الحائط خالفاً من الأسباب المشروعة، ومنحرفاً بالسلطة متعلفاً بالمساس بحق المدعية في العمل وتكاثر الغرض وسيادة القانون دون تمييز التي كفلها الدستور للفرد. ومن ثم فإن رجحان كفة الغلاء يكون أقوى من كفة تأييده والإبقاء عليه مما يتوافر معه ركن الجدية في الطعن مع ركن الاستعجال الذي لا يمار أحد في توافره إذ يتعثر - قطعاً تدارك النتائج المترتبة على امتناع المدعى عليهما عن تعيين المدعية بوظيفة "معلم مساعد"، كما وأن الاستمرار في تنفيذ القرار من شأنه أن يلحق بالغ الضرر بالمدعية الخطر والاستعجال، وتحقق عنصر الجدية والاستعجال يكون قد تحقق للطلب العاجل شرطاً قبوله. ومن ثم فإن طلب وقف التنفيذ يكون قد استوى قائماً على سوابقه مما يتعين معه إجابة المدعية إلى أن يتم تحضير الدعوى فيقضى بالإلغاء.

وعن ركن الاستعجال فإن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن "أي مسيل أو تنقاص لحق من الحقوق الدستورية يتمثل به ومنه ركن الاستعجال دائماً، وعلّة ذلك أن الأمانة التي تنطبق على قاضي المشروعية تلزمه بالثود عن الحقوق الدستورية المقررة للمواطنين، حتى يتحقق صدقاً ويتوافر حقاً للمشروعية قيامها، ولسيادة القانون أن تصان".

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 7741 لسنة 48 ق - جلسة 13/11/2003)

وينشاء عليه

تلتزم المدعية بعد تحديد أقرب جلسة لتظر الطعن، والقضاء بالآتي:

أولاً: قبول الدعوى شكلاً.

ثانياً: بصفة مستعجلة: وقف تنفيذ قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم 158 لسنة 2024 فيما تضمنه من تخطي المدعية/ [REDACTED] في التعاقد على وظيفة "معلم مساعد" بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية اعتباراً من 8/9/2024 مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها ترتيب أقدميتها بين زملائها المتعاقد معهم بموجب هذا القرار، مع تنفيذ الحكم بمسودته، بدون إعلان.

ثالثاً: وفي الموضوع: بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم 158 لسنة 2024 فيما تضمنه من تخطي المدعية/ [REDACTED] التعاقد على وظيفة "معلم مساعد" بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها ترتيب أقدميتها بين زملائها المتعاقد معهم بموجب هذا القرار، مع تنفيذ الحكم بمسودته، بدون إعلان، مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام المدعي عليهما بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وكيل المدعية

صموئيل ثروت عدلي
حازم محمد صلاح الدين
علاء فاروق عطالله
سارة ربيع إسماعيل

المحاميين

هدى رشاد برسوم
عزيزة حسين فتحي
رضا مرعي فتح الله
اسلام أحمد سلامة

أنه في يوم الموافق

أنه في يوم الموافق

أنه في يوم الموافق

مقدمة لسيا [REDACTED]

والقيمة في [REDACTED] ومحلها المختار مكتب الأستاذة/ هدى رشاد برسوم نصر الله، صموئيل ثروت عدلي، عزيزة حسين فتحي، حازم محمد صلاح الدين، رضا مرعي فتح الله، علاء فاروق عطالله، إسلام أحمد سلامة، سارة ربيع إسماعيل المحامين.

أنا _____ محضر محكمة

قد اتفقت وأعلنت:

ضم

1. السيد/ وزير التربية والتعليم والتعليم الفني "بصفته"

2. السيد/ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة "بصفته"

3. السيد/ محافظ الغربية "بصفته"

ويعتوا جميعاً بهيئة قضايا الدولة

مخاطباً مع/

وقد أعلنت المعلن إليهما بصورة من هذه الصحيفة للعلم بما جاء بها ونفذ مفعولها قانوناً.

ولأجل العلم/



ملحق (4): نموذج من تقرير مفوضي الدولة بالمحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها

مجتمع الدولة
هيئة مفوضي الدولة
المحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها

مارس ٢٠٢٤
جميع وسوسع
التقرير
شكرا

تقرير مفوض الدولة
في الدعوى رقم ٢٧٠٥ لسنة ٧١ ق.
المقاسة من:



ضد

- ١- وزير التربية والتعليم "بصفته"
- ٢- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة "بصفته"
- ٣- محافظة البحيرة "بصفته"

[الوقائع]

أقامت المدعية دعواها الماثلة بموجب صحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٢٥ موقعة من محام مقبول، ومعلنة قانوناً، وقبضت بقبولها العام بالرقم المبين بصدر هذا التقرير. وطلبت في ختامها الحكم أولاً بقبول الدعوى شكلاً، ثانياً وفي الموضوع بإلغاء القرار رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ الصادر من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني فيما تضمنه من عدم قبولها في التعاقد في وظيفة معلم مساعد فصل مع ما يترتب على ذلك من آثار المساواة بالمقبولين من حيث تاريخ التعاقد والأجر وإدراج اسمها ضمن المعينين بهذا القرار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة. وذكرت شرحاً لدعواها أنه تم الإعلان عن حاجة وزارة التربية والتعليم لشغل عدد من وظائف المعلمين (معلم مساعد فصل)، وقد قامت بتقديم أوراقها إلى الجهة الإدارية في المواعيد المحددة إلا أن قرار التعيين قد صدر خاتماً من اسمها رغم تفوقها العلمي واجتيازها كافة الاختبارات والتدريب المقررة لشغل الوظيفة مما حدا بها إلى إقامة دعواها الماثلة للحكم لها بطلانها الختامية سالفة البيان.

وقد جرى تحضير الدعوى أمام هيئة مفوضي الدولة على النحو التالي بمحاضر جلسات التحضير؛ حيث قدم خلالها الحاضر عن المدعية حافظة مستندات ومن بين ما طويت عليه (قرار لجنة التوفيق في بعض المنازعات، بخلاف طرف المدعية من برنامج التأهيل الذهني والبدني وبرنامج التأهيل التربوي للمعلمين الجدد، مسودة ضمنية من كشف لتدريب المعلمين الجدد) وبجلسة ٢٠٢٤/٣/١٧ تم تقرر حجز الدعوى لإعداد تقرير بالرأي القانوني فيها.

الرأي القانوني

وحيث إن المدعية تهدف من دعواها إلى الحكم بقبولها شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ فيما تضمنه من تخفيضها في التعاقد على وظيفة معلم مساعد فصل طبقاً للإعلان الصادر من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بشأن مسابقة ٣٠ ألف معلم مساعد وما يعادلها، مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات.

وحيث إنه عن شكل الدعوى:

فإنها تعد من دعوى الإلغاء والتي تنقذ بالمواعيد والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وحيث إن القرار المطعون عليه قد صدر بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/٤، وقد تنظمت منه المدعية "عن طريق البريد" بتاريخ ٢٠٢٣/١١/١٣. ثم أقامت دعواها الماثلة بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٢٥، وبالتالي تكون قد أقامت دعواها خلال الميعاد المقرر قانوناً لرفع الدعوى وفقاً للمادة ١٢٤ والمادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، وإذا استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية والإجرائية الأخرى بما فيها سبق اللجوء للجان التوفيق في بعض المنازعات بالطلب رقم ٤٠٠٠ لسنة ٢٠٢٣، فمن ثم فإنها تخدم مقبولة شكلاً.

وحيث إنه عن موضوع الدعوى:

١

فإن المادة (١٤) من دستور جمهورية مصر العربية المنشور بالجريدة الرسمية في العدد ٣ مكرر (أ) في ١٨ / ١ / ٢٠١٤ تنص على أن: "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة..."

وتنص المادة (٧٠) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ - والمضافة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بشأن إضافة باب سابع إلى قانون التعليم بعنوان أعضاء هيئة التعليم" والمستبدلة بالقانون رقم ١٩٨ لسنة ٢٠٠٨ وبالقانون رقم ١٦ لسنة ٢٠١٩ بشأن تعديل بعض أحكام قانون التعليم والمعمول به اعتباراً ٢٠١٩/٤/٩ على أن: "تسري أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه الفني أو بالإدارة المدرسية وعلى الإخصائين الاجتماعيين والنفسيين والإخصائيين التكنولوجيين والإخصائيين الصحفيين والإعلام وأمناء المكتبات. وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف، وتم إلحاقه للعمل في وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والمديرية التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها. وتسري أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما لم يرد في شأنه نص في هذا الباب."

وتنص المادة (٧١) من القانون ذاته على أن: "يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية:

١- معلم مساعد ٢- معلم ٣- معلم أول ٤- معلم أول (أ) ٥- معلم خبير ٥- كبير معلمين."

وتنص المادة ٧٢ من القانون ذاته والمستبدلة بالقانون ١٦ لسنة ٢٠١٩ على أنه "مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، يشترط فيما يشغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية، أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة، ويجوز لوزير التربية والتعليم والتعليم الفني الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب، وفقاً للقواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٢- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب قسمي علم النفس والاجتماع إذا كان ملقماً لشغل وظيفة إخصائي.

٣- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب."

وتنص المادة (٧٣) من القانون ذاته والمستبدلة بالقانون ١٦ لسنة ٢٠١٩ - على أن "يكون شغل وظيفة (معلم مساعد) بالترافق لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بعد أخذ رأي المحافظ المختص.

ويجب على شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية..... ويسري حكم الفقرة الأولى من هذه المادة على الإخصائين الاجتماعيين والنفسيين والإخصائيين التكنولوجيين والإخصائيين الصحفيين والإعلام وأمناء المكتبات....."

وتنص المادة (٧٤) على أن: "يشترط لتعيين ابتداء في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، أو لترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض."

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣ بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ - والمضاف بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ م المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢ م، ونصت المادة الرابعة منه والمعلقة بالمادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ والمعمول بها اعتباراً من ٢٠٢٢/٦/٢٨ على أن: "يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والإخصائيين المشار إليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عال مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى - من شهادة أو إجازة التأهيل التربوي - خريجو كليات الخدمة الاجتماعية، والآداب (قسمي علم النفس والاجتماع)، إذا كانوا متقدمين لشغل وظيفة إخصائي، وذلك على أساس الكفاءة والجدار، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الوظائف الحكومية، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:



- ١- حُصر العجز والزيادة على مستوى المحافظة، وتحديد التخصصات المطلوبة، وأعدادها في ضوء الاحتياجات الفعلية، واعتمادها من السلطة المختصة بالمحافظة، على أن ترسل من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإعمال شؤونه.
 - ٢- موافقة وزارة المالية على توفير الاعتمادات المالية اللازمة للتعيين أو التعاقد بناء على طلب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني.
 - ٣- إخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- ويكون التعيين أو التعاقد من خلال اختيار بنفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها، على أن يكون التعيين أو التعاقد، وفقاً للأُسُبة الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية: الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.
- الدرجة الأعلى في ذات المرتبة.
- الأعلى مؤهلاً.
- الأقدم تخرجاً.
- الأكبر سناً.

ولا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ووفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره،^١ ومقتضى ما تقدم أن المشرع بموجب القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م أضاف بندا سابعاً لقانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م، وقد مد هذا القانون نطاق سريته على جميع أعضاء هيئة التعليم الوارد ذكرهم في المادة ٧٠ من هذا القانون، كما حدد هذا القانون جدول وظائف المعلمين، وجعل وظيفة معلم مساعد هي بداية السلم الوظيفي في وظائف المعلمين، وجعل شغلها يتم عن طريق التعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى، ويجب خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يقدم لها وإلا انتهى العقد تلقائياً دون حاجة إلى أي إجراء، واشترط فيمن يعين بوظيفة معلم قضاء سنة على الأقل في وظيفة معلم مساعد والحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة التعليم، وثبوت صلاحيته للعمل طبقاً للمعايير التي تحددها اللائحة التنفيذية. ونصت اللائحة التنفيذية لهذا الباب على أن التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين أو الأخصائيين المنصوص عليها في المادة ٧٠ من قانون التعليم يكون من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الوظائف الحكومية، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها على أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، واستيفاء الإجراءات التي نصت عليها اللائحة في مكتبها الرابع على النحو سالف الذكر ويكون التعيين أو التعاقد من خلال اختيار بنفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها، على أن يكون التعيين أو التعاقد، وفقاً للأُسُبة الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم طبقاً للأُسُبة في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ثم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً ولا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني.

وحيث إنه من المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا وإذا كان الإدارة - في شتى مجالاتها - سلطة تقديرية واسعة في وضع الشروط التي تراها مناسبة لشغل الوظيفة فإن إعلانها لتلك الشروط بفرع سلطتها التقديرية في قاعدة تنظيمية تتيح لكل من استوفى الشروط المعن عنها أن يتقدم لشغل الوظيفة، ويحظر على من اقتنصها أو أخطأها التقدم لها، وتكون سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطة مقيدة لا تملك في شأنها تقدير أو ترخص فيه بأي تجاوز أو استثناء فإنها تعاملت الإدارة تلك الشروط أو أغفلت أحداها عند قبول المرشحين أو النظر في تعيينهم أحضى قرارها مخالفاً للقانون خلوها بالإلغاء.^٢

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٢٦١٦ لسنة ٥٢ قضائية عليا جلسة ٢٠٠٩/١٢/٢٧)

كما ذهبت في قضائها أيضا إلى أن الرقابة القضائية على القرارات الإدارية هي رقابة مشروعية تسلطها على القرارات المطعون فيها لتزائها بميزان القانون والشرعية والمصلحة العامة، فتلغوها وتردق تنفيذها إذا تبين صدورها مخالفة لأحكام القانون بصفة عامة، أو تعارفها عن الغاية التي حندها الدستور والقانون لسلامة تصرفات الإدارة وهي تحقيق المصالح العام إلى استهداف غير ذلك من الأغراض غير المشروعة، والعبء في تقدير مدى مشروعية السبب الذي يلي عليه القرار يكون بمراعاة السبب الحقيقي الذي صدر استنادا إليه القرار المطعون فيه.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٥٩٤ لسنة ٥١ ق.ع - جلسة ٢٠١٣/١/٢٦ م)

وقضت المحكمة الإدارية العليا بأن "تلتزم جهة الإدارة بإيداع مستندات الموضوع التي تحت يدها تمكينا للمعاليمة من أن تأخذ مجراها الطبيعي، وأن تكون جهة الإدارة وتقاضيها بغير مبرر عن إيداع تلك المستندات يُنشئ قرينة لصالح خصمها بصحة ما يدعيه، وأساس ذلك أن الإدارة هي التي تحتفظ بالمستندات

3

الرسمية، وأنه لا يجوز تعطيل الفصل في الدعوى بسبب امتناع الإدارة عن إيداع المستندات المطلوبة" (راجع في ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٦٩٦٩ لسنة ٥٥ ق.ع.أ، بجلسته ٢٠١٠/٦/٥، وحكمها في الطعن رقم ١٤٣٢٤ لسنة ٥٩ ق.ع.أ، بجلسته ٢٠١٨/٥/١٧)

وحيث إنه تركباً على ما تقدم: ولما كان الثابت لنا من الأوراق أن المدعية حاصلة على بكالوريوس في التربية من كلية التربية جامعة دمنهور عام ٢٠١٨ بتقدير عام جيد، وأن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قد أعلن عن مسابقة مركزية للتعاقد مع ٣٠ ألف معلم مساعد، وقد تقدمت المدعية لشغل تلك الوظيفة إلا أنه تم رفضها ولم يتم تعيينها، فقامت دعواها الماثلة بهدف الحكم لها بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣م فيما تضمنته من تخطيها في التعاقد بوظيفة معلم مساعد فصل طبقاً للإعلان سالف الذكر، لما كان ذلك وحيث إن الثابت وطبقاً لما ذكرته المدعية بعريضة دعواها وما قدمته من مستندات أنها توافر فيها كافة الشروط المنصوص عليها بقانون التعليم ولائحته التنفيذية لشغل وظيفة معلم مساعد واجتازت جميع الاختبارات المتفردة بواسطة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة واجتازت التدريبات والدورات التي حددتها لها وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بنجاح، وحيث إن الجهة الإدارية لم ترد على المدعية وما سدرته بعريضة دعواها وما اختتمتها به من طلبات أو تنقلها بأي دفع و تكلمت عن تقديم المستندات والقرارات اللازمة لإيداع تقرير بإشراك القانوني في النزاع الماثل رغم التنبيه عليها بذلك وتأجيل الدعوى أكثر من جلسة للرد وبيان سبب استبعاد المدعية من التعيين فلم تكلم بيان مفصل بجميع الإجراءات التي سبقت مرحلة التعيين في الوظيفة المذكورة وأوجه تفضيل المعنيين على المدعية وسبب استبعاد المدعية من التعيين على وجه الدقة، رغم كون هذه القرارات والإجراءات حاسمة في المنازعة الماثلة حتى يتسنى لهيئة مفوضي الدولة مراقبة الأسباب التي أقامت عليها الجهة الإدارية قرارها وما إذا كانت تكفي لحمله من عدمه والوقوف على مدى صحة القرار المطعون عليه وما إذا كان قد استخلص من أصول ثابتة بالأوراق استخلاصاً سافهاً، الأمر الذي يقيم قرينه لصالح المدعية تتمثل في صحة دعواها ومطاعتها على القرار المطعون عليه وتوجب الأخذ بطلباتها، بحسبان أن التكون عن تقديم هذه المستندات بحول دون إعمال الرقابة على مدى صحة الإجراءات التي قامت بها الجهة المدعى عليها، ومن ثم فلا مناص من التسليم بصحة ادعاء المدعية فيما وجهته من مطاعن على القرار المطعون عليه، الأمر الذي نرى معه التقرير بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣م فيما تضمنته من تخطي المدعية في التعاقد معها بوظيفة معلم مساعد فصل طبقاً للإعلان الصادر من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مع ما يترتب على ذلك من آثار. وحيث إن من يخسر الدعوى يترجم مصروفاتها، عملاً بنص المادة (١٨٤) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

(التهذه الأسباب)

نرى الحكم :

بقبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣م فيما تضمنته من تخطي المدعية في التعاقد معها بوظيفة معلم مساعد فصل طبقاً للإعلان الصادر من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على النحو المبين بالأسباب، مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات.

رئيس الدائرة
المستشار/عبدالله سراج الدين محمد
(الوكيل بمجلس الدولة)



المقرر
مندوب مساعد
أحمد محمد رشاد صبران



ملحق (5): نموذج من حكم الدرجة الأولى



نص الحكم في الدعوى رقم ٩٨ لسنة ٧١ ق

وتسري أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما لم يرد في شأنه نص في هذا الباب.
وتنص المادة (٧١) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن: "يكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الأتية: ١- معلم مساعد، ٢- معلم، ٣- معلم أول، ٤- معلم أول (أ)، ٥- معلم خبير، ٦- كبير معلمين. ويسدر باعتماد جدول هذه الوظائف، وبطاقات وصفها، وإعادة تقييمها وترتيبها، قرار من وزير التربية والتعليم والتأهيل الفني يتضمن ما يقللها من وظائف الإخصائين الاجتماعيين والناسيين والإخصائيين التكنولوجيين وأخصائيي الصحافة والإعلام وأسماء المكتبات".

وتنص المادة (٧٢) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن: "مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، يشترط فحين شغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

١- أن يكون متقنًا بالجنسية المصرية، أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة، ويجوز لوزير التربية والتعليم والتعليم الفني الاستثناء من هذا الشرط عدد التعاقد مع المعلمين الأجانب، وفقا للأواعد التي تبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٢- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب قسمي علم النفس والاجتماع إذا كان متقنًا لشغل وظيفة إخصائي.

٣- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب.

وتنص المادة (٧٣) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن: "يكون شغل وظيفة (معلم مساعد) بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بعد أخذ رأي المحافظ المختص. ويجب على شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، فإذا لم يحصل على الشهادة المذكورة خلال المدة المشار إليها، انتهى عقده تلقائياً دون حاجة لاتخاذ أي إجراء."

وتنص المادة (٧٤) منه والمعدلة بالقانون رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢ على أن: "يشترط لتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تشترط لهذا الغرض".

وتنص المادة (٧٥) منه على أن: "تشكل أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ويسدر بتنظيمها وبمقتضى اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون."

وتنص المادة (٧٦) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٧٣) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) منه من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص.

ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.

ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة."

وحيث إن المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - والمعمول به ابتداءً من ٢٠١٦/١١/٢ - تنص على أن: "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو التذب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون."

ولأن المادة (١٢) منه تنص على أن: "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يوليه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية مشتملاً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين. وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شائعة ومعمولة. ويكون التعيين في تلك الوظائف بالامتحان ينفذه الجهاز من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص"



جميع الحكم في الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ٧١ ق

ولن المادة (١٤) منه تنص على أن: "يشترط فهم معين في إحدى الوظائف ما يأتي:

- ١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالممثل في تولي الوظائف المدنية.
- ٢- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.
- ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رُد إليه اعتباره.
- ٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تعض على صدره أربع سنوات على الأقل.
- ٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص.
- ٦- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة.
- ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
- ٨- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً."

وحيث إن المادة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ (قبل التعديل) كانت تنص على أن: "يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والأخصائيين المنصوص عليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عال تربوي مناسب، أو على مؤهل عال مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، وذلك من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار، ويجب أن يتضمن الإعلان البيئات المطلوبة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

حصر العجز والزيادة على مستوى المحافظة وتحديد التخصصات المطلوبة وأعدادها في ضوء الاحتياجات الفعلية، واعتمادها من السلطة المختصة بالمحافظة.

موافقة وزارة المالية على التعاقد على الوظائف المطلوبة وتوفير الاعتمادات المالية لها بناءً على طلب السلطة المختصة بالمحافظة.

موافقة وزارة التربية والتعليم على التعاقد على الوظائف المطلوبة، وإخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويتم ترتيب من يتقدم لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للتواتر الآتية:

الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل اللازم لشغل الوظيفة.

الأعلى مؤهلاً.

الأعلى في درجات نتيجة الاختبار.

الأقدم تخرجاً.

الأكبر سناً.

ولا يجوز التعاقد إلا وفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره."

وبتاريخ ٢٠٢٢/٧/٢٧ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء برقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣، مُستندلاً نص المادة (٤) منها بالنص الآتي: "يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والأخصائيين المشار إليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عال مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى - من شهادة أو إجازة التأهيل التربوي - خريجو كليات الخدمة الاجتماعية، والأدب: (قسمي علم النفس والاجتماع)، إذا كانوا متقدمين لشغل وظيفة إخصائي، وذلك على أساس الكفاءة والجدارة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الوظائف الحكومية، ويجب أن يتضمن الإعلان البيئات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

٣- حصر العجز والزيادة على مستوى المحافظة، وتحديد التخصصات المطلوبة، وأعدادها في ضوء الاحتياجات الفعلية، واعتمادها من السلطة المختصة بالمحافظة، على أن ترسل من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لإصدار شؤله.

٢- موافقة وزارة المالية على توفير الاعتمادات المالية اللازمة للتعيين أو التعاقد بناءً على طلب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني.

٣- إخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويكون التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها، على أن يكون التعيين أو التعاقد، وفقاً للأسمائية الواردة في الترتيب النهائي للنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية:

الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.

الدرجة الأعلى في ذات المرتبة.

الأعلى مؤهلاً.



الحكم في الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ٧١ ق

الإقدام تخرجاً.

الإكبر منا.

ولا يجوز التعاقب إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ووفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره.

وقد تواتر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن: "تصوص التشريعات المختلفة بشكل مداولمة تشريعية، تقرر نسيجا قانونياً واحداً، تتكامل نصوصه، مع بعضها بعضاً، ولا تتصادم أو تتعارض، بما يؤدي إلى إزلال القاعدة الإصوبية في التفسير التي تقضي بأن أعمال النص خير من أعماله، والأصل في النصوص التشريعية هو ألا تحمل على غير مقاصدها، ولا تفسر عبارتها بما يخرجها عن معناها، أو بما يتول إلى الائتواء بها عن سياقها أو يعد تشويهاً لها، سواء بفصلها عن موضوعها، أو بمجاوزتها الأغراض المقصودة منها - على المحكمة حين عمل سلطتها في التفسير القضائي للنصوص ألا تعزل نفسها عن إرادة المشرع." (حكم دائرة المبادئ في الطعن رقم ١٤٧١١ لسنة ٦٢ ق ع. جلسة ٢٠١٨/١/٦)

كما استقر على أن "التعيين من الملائمات التي تستقل جهة الإدارة في وزنها وتترخص في تقديرها حسبما تراه متفقاً والمصلحة العام ومحققاً لما يتبعها من كفاءة حسن سير العمل في المرفق الذي تقوم عليه ولا معقب عليها في هذا الصدد طالما أن قرارها قد برى من عيب إساءة استعمال السلطة ونأى عند دائرة الانحراف وذلك ما لم يقبدها القتون بنص خاص، وبناء عليه فبأن يكون للجهة الإدارية وهي تباشر سلطتها في التعيين أن تضع من الاشتراطات وتسن من القواعد التنظيمية العامة ما تراه لازماً لشغل الوظائف الشاغرة بها."

(حكم المحكمة الإدارية العليا - الدائرة الثانية - في الطعن رقم ٣٢٤٠٩ لسنة ٥٥ ق ع. جلسة ٢٠١٣/٣/٢٣) وحيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد انتهى إلى: "أنه يجوز بوجه عام للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروط إضافية للتعيين في الوظائف العامة، شريطة أن تتسم هذه الضوابط والشروط بالعمومية والتجريد، وألا تكون مختلفة لأحكام القانون، وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن لتحديد مراكزهم القانونية في ضوابطها حتى يكونوا على بينة منها - استيفاء المرشحين للاشتراطات العامة للوظيفة بعد مسألة قانونية، تخضع لرقابة القضاء للتأكد من مراعاة الجهة الإدارية للتطبيق السليم للقانون من جهة، واحترامها لتعهداتها واشتراطاتها التي وضعتها بنفسها لنفسها وأفصحت عنها لجميع المتقدمين لشغل الوظيفة من جهة أخرى، احتراماً لمبدأ المساواة أمام الوظائف العامة - إذا أفصحت الجهة الإدارية عن إرادتها في شغل إحدى الوظائف، ووضعت لها شروطاً محددة، وجب عليها أن تلتزم بالقواعد التي وضعتها وأعلنت عنها لجميع المعنيين بها - الإعلان عن تلك الشروط يفرغ سلطتها التقديرية في قاعدة تنظيمية، تتيح لكل من استوفى هذه الشروط أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها، ويحظر على من التقدها أو تخلفت فيه التقدم لها، وتتقلب سلطة الإدارة في هذا الشأن إلى سلطة مقيدة، لا تملك في شأنها تقدير، وليس لها أن تترخص فيها بأي تجاوز أو استثناء، فإن تجاوزت تلك الشروط أو أغفلت أحدها عند المتقدمين لشغل الوظيفة أو قبولهم كمترشحين لها أو النظر في تعيينهم، كان قرارها في ذلك مخالفاً للقانون." (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧٦٠ لسنة ٦٣ ق. ع. جلسة ٢٠١٨/١٠/٢٧)

وحيث إن من المستقر عليه وفقاً للقواعد العامة أن: "التفويض الجازم ينصرف إلى الاختصاصات الأصلية التي يستمد منها المفوض من القوانين واللوائح مباشرة (حكم المحكمة الإدارية العليا - الدائرة العاشرة - في الطعن رقم ١٣ لسنة ٦٢ ق. ع. جلسة ٢٠٢٠/١/٣)، وأن النص على أن يكون وزير معين هو الوزير المختص المعني بتنفيذ قانون ما بعد إسناداً لهذا الاختصاص له، ولا يعد تفويضاً له فيه، فيجوز لهذا الوزير أن يفوض غيره في هذه الاختصاصات." (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠١٣٩ لسنة ٥١ ق. ع. جلسة ٢٠٠٦/١٢/١٦)

كما تواتر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه: "إذا كانت جهة الإدارة تترخص لما لها من سلطة تقديرية في التعيين في الوظائف العامة، وكذا الترقية إليها بلا معقب عليها، إلا إذا ثبتت إساءة استعمال السلطة والانحراف بها عن تحقيق المصلحة العامة، فإن للقاضي الإداري أن يتحرى بواعث القرار وملائمته للوقوف على الهدف الحقيقي الذي تنشده الإدارة من القرار، وما إذا كان قد نغيا وجه المصلحة العامة، لم تنكس للسبيل وانحرف عن غايته." (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٤١٤٩ لسنة ٦٠ ق. ع. جلسة ٢٠١٦/١/١٢)

كما تواتر على أنه: "لا يشترط أن يكون القرار الإداري مكتوباً وله رقم ثابت بسجلات معينة، فيكفي أن تقوم الأدلة على وجوده قانوناً، وسدوره عن الجهة الإدارية المعبية ولو كان شفويًا، يمكن الاستدلال على وجوده ونهيه قانوناً من الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتنفيذه."

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٨٢٢ لسنة ٥١ ق. ع. جلسة ٢٠٠٨/١١/٢٥) وثوائر قضائها أيضاً على أن: "عيب إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها هو من الموب القصدية في السلوك الإداري، وأولاه أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، وهذا الموب يجب أن يشوب الغاية



تبع الحكم في الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٧

من القرار بأن تكون جهة الإدارة قد تنكبت وجه المصلحة العامة التي بلغها القرار، أو أن تكون قد أصدرت القرار بباطل لا يتصل بتلك المصلحة وعلى هذا الأساس فإن عيب إساءة استعمال السلطة يجب إقامة الدليل عليه لأنه لا يفترض بل هو من العيوب التصديعية في السلوك الإداري، فإذا ما تبين أن جهة الإدارة تستهدف مصلحة عامة فلا يكون مسئلاً معيباً بهذا العيب الخاص. (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٢٤٧ لسنة ١٦٥ ق. طبا جاسة ٢٠٢٠/٦/١٣)

وهذا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المدعية تقدمت إلكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد، وقد خضعت لعدد من الاختبارات التي وضعها اساتذة وخبراء متخصصون على ثلاث مراحل، الأولى منها قامت بتأجيلها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمركز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة محاور ألا وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات التقنية (في اللغة العربية واللغة الإنجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، الكفايات التربوية (وتشمل التدريس الفعّال والإدارة والإشراف)، والكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس). وقد اجتاز هذه البرامج العشر الجاه بنجاح عدد (٢٨١٧٠) فقط ثمانية وعشرون ألفاً ومائة وسبعون مرشحاً لا غير) ومن بينهم المدعية. ثم كلفت الإدارة العامة لشؤون القيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم بتولي المرحلة الثانية من خلال برنامجه الأول: تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً بواقع (٢٠) عشرين ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالمقاصات التدريبية بالإدارات والمديرية التعليمية المختلفة، بهدف اكتساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المتطورة وفقاً لمنظومة التعليم الجديدة، والبرنامج الثاني: تدريب وتأهيل المرشحين الجدد بنهياً وذهنياً بواقع (١٢) اثنتا عشرة ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية بهدف اكتساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات المرتبطة بتنمية الانتماء الوطني والكفاءة البدنية والتواصل الفعّال. وباستيفاء المدعية للمرحلة الثانية انتقلت بعدها للمرحلة الثالثة والأخيرة وهي اجتياز التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم الفني والتي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لإجراء تلك الاختبارات سوى عدد (٢٧٨٥٣) فقط سبعة والتعليم الفني والتي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لإجراء تلك الاختبارات سوى عدد (٢٧٨٥٣) فقط سبعة وعشرون ألفاً ومائة وثلاثة وخمسون مرشحاً لا غير، وكانت المدعية من بين هؤلاء. وبعد انتهاء إجراء المرحلة الثالثة والأخيرة من التدريبات اطلت نتيجتها بقرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني المعلن فيه، وقد بلغ عدد من اجتاز الاختبارات (١٥٩٠٢) فقط خمسة عشر ألفاً وتسعمائة واثنين مرشح لا غير، ولم تكن المدعية من بين المقبولين لأنها لم تتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناءً عليه لم تصدر لها شهادة اجتياز اختبارات القبول المسدرة من مجمع الإصدارات المؤمنة والذكية، ومن ثم فقد صدر القرار المعلن فيه خلواً من اسمها، وهو ما حداها إلى إقامة دعواها المعلقة.

وحيث إن المشرع قد أضاف بالمادة الأولى من القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بلباً سابقاً إلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ عنوانه أعضاء هيئة التعليم لتناول فيه بالتنظيم ونطاق التعليم وما يعادلها، واستحدثت اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بدرجة معلم مساعد وتنتهي بكبير معلمين، فاشتراط للتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم من القانون المشار إليه -تعدلاته- ثوابت شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض، وذلك دون الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلى أن يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم من خلال إعلان واسع الانتشار بوجه الكفاءة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص. وقد أحال القانون إلى اللجنة التنفيذية لتنظيم وسائل وشروط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة بين المتقدمين، والتي حددت طريقة التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ووفقاً لأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ثم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة، ثم الأعلى مؤهلاً، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً.

وحيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٧ متضمناً تعديل بعض أحكام اللجنة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم المسطرة بالقرار رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣ حيث أضاف في المادة الرابعة منه شرطاً جديداً للتعيين ابتداءً في وظائف المعلمين وهو اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني. وإذا سببت الجهة الإدارية تخطي المدعية في التعيين بموجب القرار المعلن فيه بعدم اجتيازها للتدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ومن ثم يضمن مسئلاً جهة الإدارة بعدم تعيينها بوظيفة معلم مساعد ضمن

Contribution to the project

Contribution to the project



الحكم في الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ٢٠١٧



جميع الحكم في الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ١٧١

المتهمين بموجب القرار الوزاري رقم ١٩٠ لسنة ٢٠١٣ مسلحاً مسجلاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبغضى عن الإلغاء، وتضمني معه الدعوى المعلقة بغير قائمة على ملك صحيح بما يتبين معه رفضها، وهو ما تقتضي به المحكمة. ومن حيث إن من يخسر الدعوى يلزم مصروفاتها فضلاً بلمس المادة (١٨١) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

لهذه الأسباب

حكمت المحكمة: بقبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً، ولزمت المدعية المصروفات.

زليخا المخفنة

ميكروثير المخفنة

١١-٢٠١٣

نسخة من روجي/ملي رمضان ١٤٣٤
المروحات قبائل

ملحق (6): مذكرة استئناف المبادرة المصرية على حكم الدرجة الأولى

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 26 / 11 / 2024

السيد الأستاذ المستشار / نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس محكمة القضاء الإداري
تحية طيبة.. وبعد

مقدمة لسبائلكم/

والمقامة في . ومحلتها المختار مكتب الأستاذة/ هدى رشاد برسوم نصر الله ، عزيزة حسين فتحي، صغونيل ثروت عدلي، حازم محمد صلاح الدين، رضا مرعي فتح الله، علاء فاروق عطا الله، إسلام أحمد سلامة، سارة ربيع إسماعيل المحامين.

ضد

1. السيد/ وزير التربية والتعليم والتعليم الفني
2. السيد/ رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
3. السيد/ محافظة

بصفاتهم

الموضوع

طعن استئناف على الحكم الصادر من محكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقها في الدعوى رقم 2485 لسنة 71 ق بجلسة 26 / 11 / 2024، والفاضي منطوقه حكمت المحكمة "بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً وألزمت المدعية بالمصروفات".

[مقدمة لازمة]

- 1- صدر الحكم الطعن من محكمة غير مختصة بالمخالفة لقرار توزيع اختصاصات المحاكم الإدارية الصادر عن رئيس مجلس الدولة.
- 2- التفات الحكم الابتدائي عن إصدار جهة الإدارة قرار 190 لسنة 2023 ولم يشمل الطاعة وآلاف المرشحين لشغل وظيفة معلم مساعد رغم اجتيازهم كافة اختبارات التعيين الواردة بإعلان مسابقة 30 ألف معلم مساعد بالمخالفة للقانون الخدمة المدنية وقانون التعليم. وهو ما يعد تعسف في استخدام السلطة.
- 3- خالف الحكم الابتدائي لإعلان مسابقة 30 ألف معلم مساعد، وكذا مخالفة أحكام الدستور والقانون والسوابق القضائية.
- 4- اخل الحكم الابتدائي بحق الدفاع، حيث غرض الطرف عن طلب الطاعة أمام محكمة أول درجة بضم الملف الخاص بالمدعية لبيان تقييمات الاختبارات، لتبصر وتراقب المحكمة مدي مشروعية استبعاد تعيين المدعية من قرار 190 لسنة 2023، وكذا بيان مدي شرعية الاختبارات التمييزية المشتملة على استبعاد كلاً من (النساء انجبن حديثاً أو الولادة، واصحاب الامراض المزمنة، واصحاب الوزن الزائد، وبسبب كشف الهبة...) .
- 5- أنصب الحكم الابتدائي في نموذج أعمى لا يصلح ولا يكفي للرد على دفاع ودفع الطاعة ومستنداتها المقدمة والفرقة بالدعوى والدالة على احقيتها في التعيين وتوافر اشتراطات التعيين بحقيها.
- 6- طرح الحكم الابتدائي ما انتهى إليه تقرير هيئة المفوضين من أحقية الطاعة في التعيين كمعلم مساعد.
- 7- التفات الحكم الابتدائي عن بيان تسبب رفض الدعوى، فوردت أسباب الحكم في فقرة مقتضية : " ... وباجتياز المدعية للمرحلة الثانية انتقلت بعدها للمرحلة الثالثة والأخيرة وهي اجتياز التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني والتي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لإجراء تلك الاختبارات سوى عدد (27853) مرشح، وكانت المدعية من بين هؤلاء، وبعد انتهاء اجراء المرحلة الثالثة والأخيرة (15902) مرشح، ولم تكن المدعية ممن بين المقبولين لأنها لم تتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناء عليه لم تصدر لها شهادة اجتياز اختبارات القبول الصادرة من مجمع الإصدارات المؤمنة والذكية، ومن ثم فقد صدر القرار المطعون فيه خلوا من اسمها... ومن ثم يضحى مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معها على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم 190 لسنة 2023، مسلكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمنأى عن الإنعفاء، ونضحي معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها، وهو ما نقضى به المحكمة".

وجيز وأقاعت الدعوى والطلبات

أقامت الطاعة الدعوى رقم 2485 لسنة 71 ق. وطلبت الحكم بقبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم 190 لسنة 2023 فيما تضمنه من تخطي الطاعة في التعاقد على وظيفة "معلم مساعد" بمديرية التربية والتعليم بمحافظه اعتباراً من 4 / 10 / 2023 مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام المدعي عليهما بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة"

وأسندت الطاعة دعواها إلى إعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عن مسابقة 30 ألف معلم مساعد على مستوى محافظات الجمهورية، وبالفعل قدمت الطاعة الأوراق المطلوبة عبر موقع بوابة الوظائف الحكومية. واستوفيت أوراقها وتقدمت بإجراء اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. وخضعت لعدد من الاختبارات بمركز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 26/11/2024

محاور وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات اللغوية (في اللغة العربية واللغة الانجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، الكفايات التربوية (وتشمل التدريس الفعال والإشراف)، الكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس). وقد اجتازت الطاعنة هذه البرامج المشار إليها بنجاح، ثم التحقت ببرامج تأهيلية ونفسية وتربوية مفعدة من قبل مديريات التربية والتعليم بمحافظات الجمهورية، البرنامج الأول: تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً يواقع (20) ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالطاعات التدريبية بالإدارات والمديريات التعليمية المختلفة، بهدف اكساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المتطورة، والبرنامج الثاني: تدريب وتأهيل المرشحين الجدد ذهنياً يواقع 12 ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية بهدف اكساب المشاركين المعرفة والمهارات والتواصل الفعال، ثم اجتازت الطاعنة الكشف الطبي المعقد من قبل مستشفيات وزارة الصحة تنفيذاً لإعلان المسابقة. وفي خطوة غير مفررة بالإعلان، أجبر وزير التربية والتعليم والتعليم الفني التاجحين بالمسابقة على الالتحاق بدورات تدريبية مفعدة من قبل الكلية الحربية. بدون إيضاح سند ذلك أو سبب لتجلب التعقد مع التاجحين. وبالفعل سحبت الطاعنة ملف من الكلية الحربية بالقاهرة، وسجلت البيانات على موقع الأكاديمية العسكرية الإلكتروني، للالتحاق بدورات تدريبية على ثلاث مراحل:

الأولى: اللياقة الصحية، وهي توقيع الكشف الطبي على المرشحين، داخل الكلية الحربية، ومن اجتازوا الكشف تم إبلاغهم بالانتقال إلى المرحلة الثانية وهي اللياقة الرياضية، وقد أعطيت النساء الحوامل، ومن قمن بالولادة حديثاً، والمعلمات والمعلمات مرضى الأمهات من الالتحاق بهذه المرحلة على أن يلتحقوا بالمقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بشكل مباشر من دون المرور بالمرحلة الثانية. **الثانية:** اللياقة الرياضية وتشمل عدة تدريبات مثل (الجري، الوثب، تمرين الضغط والبطن، التوازن). وفي تلك المرحلة تم استبعاد كل من فشل في الوصول إلى المستويات المحددة للتدريب.

الثالثة: المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بحضور ممثل عن وزارة التربية والتعليم وقادة عسكريين، وحضره عميد الكلية الحربية. وبتاريخ 4/10/2023 أصدر وزير التربية والتعليم والتعليم الفني قرار رقم 190 لسنة 2024 بالتعاقد مع (15902) معلم مساعد. واستبعد (13032) من بينهم المدعية بسبب نتائج اللياقة الطبية والرياضية والمقابلة الشخصية (كشف الهيئة) بالكلية الحربية، على الرغم من حاجة الدولة الملحة لتسكين معلمين وسد العجز للارتقاء بالعملية التعليمية.

وإزاء فداحة الظلم الواقع على الطاعنة وتأثيره المدمر على مستقبلها، فتقدمت بنظم من قرار استبعادها، ثم تقدمت بطلب إلى لجنة توفيق المنازعات، ولكن دون جدوى، خلصت إلى طلباتها سائلة الذكر، ولجت الطاعنة إلى القضاء ونظرت المحكمة الدعوى على النحو الثابت بمحاضر الجلسات، ثم أودعت هيئة المفوضين تقريراً بالرأي القانوني في الدعوى خلصت فيه لأحقية الطاعنة في التعيين شغل الوظيفة. وتداولت الدعوى بالجلسات حيث قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم و قضت برفضها مدار الطعن المائل ولما كان هذا القضاء قد ران عليه الخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق والتناقض الأمر الذي يحق للطاعنة الطعن عليه بطريق الطعن للأسباب الآتية:

ولاً: قبول الملعن شكلاً

أصدرت محكمة الإدارية لوزارة العدل، الحكم المطعون عليه بجلسة 26/11/2024 ، وحيث اودعت صحيفة الطعن خلال الميعاد القانوني ومن ثم فإن الطعن يكون مقبولاً شكلاً.

تاريخ الحكم	آخر موعد للطعن	ميعاد امتداد
26/11/2024	24/1/2025 يوافق يوم الجمعة اجازة وبعد ايام 25/1/2025 ويوافق اجازة رسمية.	26/1/2025

ثانياً: أسباب الطعن

السبب الأول: خطأ الحكم في تطبيق القانون وتأويله وفساده في الاستدلال

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 26/11/2024

من المتعارف عليه فقهاً وقضاءً أن القرار الإداري السليبي هو امتناع جهة الإدارة عن إصدار قرار تلزمها القوانين أو اللوائح بإصداره لأن الامتناع في تلك الحالة يتضمن عَصراً أو أدباً من جانب جهة الإدارة يخرج عن نطاق العمل المدي . (راجع كتاب دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري - شروط قبول دعوى الإلغاء - للمستشار / محمد ماهر أبو العينين صفحة 46)

وقد أستر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا حين قضت بأن:

المادة (10) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 يعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطة الإدارية أو امتناعها عن إتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين و اللوائح - وتختص محاكم مجلس الدولة بالطعن على هذه القرارات - وينحصر اختصاص مجلس الدولة بهذه القرارات متى ناط المشرع الاختصاص بالطعن عليها لجهات أخرى .

(الطعن رقم 416 لسنة 32 مكتب فني 31 صفحة رقم 1899 بتاريخ 28-6-1986)

ولما كان ذلك وكانت المادة 11 من قانون الخدمة المدنية قد نصت على أنه "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو التذب أو الاعارة بمرعاة استيفاء شرط شغلها وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون".

حددت المادة 12 من قانون الضمانات والتعيين بالقطاع العام حيث نصت على أن "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة. ويكون التعيين في تلك الوظائف بإمتحان ينظّمه الجهاز (ويقصد به الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص، على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التسوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سناً. وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة وكيفية، وتشكيل لجنة الاختيار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفية وقواعد المفاضلة، على أن يكون الإعلان خلال شهري يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة، ولا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر، وتعلن النتيجة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة".

حددت المادة 14 من القانون الشروط الواجب فيمن يعين في إحدى الوظائف: "1- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية... 2- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة... 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو يعطوبه مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره... 4- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم يعض على صدوره أربع سنوات على الأقل... 5- أن تثبت لبقائه الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص... 6- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة... 7- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة... 8- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً".

نصت المادة 71 من قانون التعليم - على أن يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية:

1- معلم مساعد.

2- معلم.

3- معلم أول.

ونصت المادة 72 من ذات القانون: مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016، يشترط فيمن يشغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

1- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية...

2- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عالٍ منسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب قسمي علم النفس والاجتماع، إذا كان أيهم متقدماً لشغل وظيفة إخصائي.

3- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب.

كما نصت المادة 73 من ذات القانون، يكون شغل وظيفة (معلم مساعد) بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص.

ويجب على شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، فإذا لم يحصل على الشهادة المذكورة خلال المدة المشار إليها، انتهى عقده تلقائياً بدون حاجة لاتخاذ أي إجراء...

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 2024 / 11 / 26

وتنص المادة (74): "يشترط للتعيين ابتداء في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (70) من هذا القانون، أو للترقية إلى الوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض".

تنص المادة (75): "تتشأ أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم والفني، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (74) من هذا القانون".

كما تنص المادة (76): "مع عدم الإخلال بحكم المادة (73) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (70) منه من خلال إعلان واسع الانتشار بوجه للكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص.

ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.

ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة".

ومفاد ما تقدم أن المشرع رسم طريقاً خاصاً لشغل وظائف المعلمين الواردة بهذا القانون، ويشترط لشغل هذه الوظائف ضرورة التخرج من كليات التربية أو الحصول على مؤهل عالٍ تربوي مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي. وقد ابتدأ المشرع وظائف المعلمين بوظيفة معلم مساعد، فهذه الوظيفة - وإن كان يشوبها التقييد - إلا أنها أولى وظائف هذا القانون شغلاً، كما حرص المشرع - بموجب هذا القانون - على تقييد شروط التعيين في وظيفة معلم مساعد وما يعادلها، فحصر طرق شغل هذه الوظيفة في طريق التعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى، على أن يكون التعاقد من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار وبما يكفل تكافؤ الفرص، ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم وفقاً لمعايير المفاضلة التي نصت عليها اللائحة التنفيذية.

وفي هذا الصدد قضت محكمة القضاء الإداري "أجاز المشرع أن يتضمن الإعلان عن الوظائف الشاغرة في هيئة التدريس دون وظائف (الأساتذة) شروطاً معينة تضاف إلى الشروط العامة المبينة بالقانون - هذه الشروط يجب أن تكون مستلزمة من الشروط العامة التي أقرها القانون ابتداء، واستنداً لها، وأن تندرج في فئة أحكام المنظومة التشريعية المصرية مجتمعة بأهدافها وغاياتها، وألا تخرج عن جوهر الكادر الخاص لتلك الوظائف، وما يتطلبه من تفوق علمي وبحثي، وبما لا يخالف القانون ومبادئ الشريعة العامة في وظائف الخدمة المدنية، وبما يضمن تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص - تطبيق: تحديد حد أقصى لسن المتقدمين لشغل وظائف هيئة التدريس بالجامعات المخاطبة بأحكام قانون تنظيم الجامعات بالا بزيادة على أربعين عاماً في تاريخ الإعلان، بخلاف بالكلية التي تقوم عليها الشريعة العامة للتوظيف، ويميز على غير أسس موضوعية بينهم وبين أقرانهم في الوظائف العامة المخاطبة بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ويعد تمييزاً تحكيمياً مخالفاً بمبدأ المساواة أمام القانون".

(الطعن رقم 3089 لسنة 58 قضائية (عليا)، بجلسة 14/6/2015، الصادر من الدائرة السابعة)

نصت المادة (4) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 165 لسنة 2025 بشأن تعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 428 لسنة 2013 على أن:

"يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والإخصائين المشار إليها في المادة (70) من قانون التعليم بقرار من وزير التربية والتعليم والفني، بعد أخذ رأي المحافظ المختص لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عالٍ مناسب، بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى - من شهادة أو إجازة التأهيل التربوي - خريجو كليات الخدمة الاجتماعية، والآداب: (قسمي علم النفس والاجتماع)، إذا كانوا متقدمين لشغل وظيفة إخصائي، وذلك على أساس الكفاءة والجدارة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الوظائف الحكومية، ويجب أن يتضمن الإعلان البيئات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

- 1- حصر العجز والزيادة على مستوى المحافظة (المديرية التعليمية أو الإدارة التعليمية) بحسب الأحوال، وتحديد التخصصات المطلوبة، وأعدادها في ضوء الاحتياجات الفعلية واعتمادها من السلطة المختصة بالمحافظة، على أن ترسل من قبل وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، لإصدار شؤونه.
- 2- موافقة وزارة المالية على توفير الاعتمادات المالية اللازمة للتعيين أو التعاقد؛ بناء على طلب وزير التربية والتعليم والفني.
- 3- إخطار الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويجوز أن يقتصر الإعلان - بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء - على التقدم لشغل وظائف التعليم لمن سبق له التدريس بإحدى المدارس الحكومية، وذلك وفقاً للضوابط التي يتم التوافق عليها بين وزارة التربية والتعليم والتعليم والفني والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 2024 / 11 / 26

ويكون التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها، على أن يكون التعيين أو التعاقد، وفقاً للأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للقواعد الآتية:

• الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة.

• الدرجة الأعلى في ذات المرتبة.

• الأعلى مؤهلاً.

• الأقدم تخرجاً.

• الأكبر سناً.

ولا يجوز التعاقد إلا بعد اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني وفقاً لنموذج العقد المرفق دون غيره.

وفي هذا الصدد توجهت المحكمة الإدارية العليا "ومن حيث إن المقرر أن التعيين في الوظائف العامة هو من الملاحظات التي تترخص فيها الجهة الإدارية بمقتضى سلطتها التقديرية لاختيار أفضل العناصر في حدود ما تراه متفقاً مع الصالح العام، إلا أن ذلك مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحية، وحينئذ عند المفاضلة في مجال الاختيار بين المرشحين للتعين بما يحدده من عناصر يراها الشارع لازمة لتبين أوجه الترجيح والمفاضلة فيما بينهم عند التزاحم.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 158 لسنة 42 ق بجلسة 24/6/2000)

- إساءة الوزير المطعون ضده الأول استخدام الصلاحية المخولة له، حيث سلب اختصاص الجهة التي نص عليها قانون التعليم لإعداد تدريبات، وإسناده إلى جهة أخرى غير معنية (الأكاديمية العسكرية)، ولما كانت السلطة التقديرية للمطعون ضده الأول في تحديد تدريبات، مقيدة ضمناً لحسن سير مرفق التعليم والتقاء أفضل المتقدمين للالتحاق بوظائف هذا المرفق، واستجابة لاحتياجات العمل ومسايرة تقدم العصر، منح الوزير المطعون ضده الأول صلاحية تحديد تدريبات لأعداد المتقدمين لشغل وظيفة مرفق التعليم، ولا يتم التعاقد معهم سوى عند اجتيازها، الهدف من التدريبات هو الإعداد والتأهيل للوظيفة. وهو ما تم بالفعل من خلال البرنامج التدريبي "التأهيل الذهني والبدني للمعلمين" المنع من قبل خبراء وزارة التربية والتعليم.

قام المطعون ضده الأول باستخدام سلطاته المخولة له بموجب الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية لقانون التعليم، لكن بغية وجه غير الذي حدده له القانون، بالمخالفة لقواعد الاختصاص، والتفويض. في محاولة لإلحاق الأكاديمية العسكرية في الأمر دون مبرر أو مسوغ قانوني، ومع تحييط والناس في كيفية رسم دور لها في مجال التعاقد أو التعيين في الوظائف الحكومية المدنية، بداية لم يتم الإعلان عن دورها عند الإعلان عن المسابقة، وفوجئ المرشحين للوظيفة، بوجوب اجتياز تدريبات الكلية الحربية، والتسجيل على موقعها الإلكتروني، لتحديد موعد التدريبات بالأكاديمية العسكرية، وبالرغم من مكانتها العظيمة في نفوس المصريين، فهي ليست جهة اختصاص، كما تنظر إلى برنامج تدريبي يناسب التأهيل لوظيفة معلم مساعد لمرحلة (رياض أطفال - الصفوف الأولى للتعليم الابتدائي) والتي يكون أغلب شاغليها من النساء.

- أجرت الأكاديمية العسكرية التدريبات لكافة المتقدمين والمتقدمات لوظيفة معلم مساعد، وقد اعتبرت الأكاديمية العسكرية كون المرأة المرشحة للوظيفة حامل بفقدانها شروط التأهيل للوظيفة، وهو ما يشابه ما تشترطه الكليات العسكرية من أن يكون الطالب المتقدم للالتحاق بالكليات العسكرية غير متزوج ولم يسبق له الزواج ويتعهد بعدم الزواج طوال فترة دراسته من أي (كلية - معهد - مدرسة) عسكرية / مدنية. وتغافلت عما يسطره الدستور المصري من حماية للمرأة، والتوازن بين قيمها بوظيفتها، ودورها في الأسرة.

- كما اشترطت الأكاديمية العسكرية في التدريب الرياضي ذات الشروط التي تتطلبها في المتقدمين للالتحاق بالكليات العسكرية في اختبار المقاس والقوام، وقد انطاع هذا التدريب بعدد هائل من المتقدمات والمتقدمين رغم اجتيازهم اختبارات اللياقة، فلم يكن للطول أو الوزن تأثير يعوق اجتيازهم الاختبار الرياضي. لكنها التزمت بالشروط المقررة للالتحاق بالكليات العسكرية.

- قامت الكلية الحربية بإجراء المقابلة الشخصية (كشف الهيئة) لمن اجتاز الكشف الطبي واختبار اللياقة البدنية من المتقدمين لوظيفة مدرس مساعد، وفقاً لمعايير وضعت لاختيار عسكريين، وتكونت اللجنة من قادة عسكريين.

وقد عصفت الأكاديمية العسكرية بما يقرره قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية لضمان الارتقاء بالوظائف العامة المدنية، ليضفي صبغة عسكرية على الوظائف المدنية.

- في ضوء ما سبق أصدر المطعون ضده الأول القرار المطعون فيه رقم 190 لسنة 2023، المتضمن استبعاد الطاعنة والراف المرشحين لشغل وظيفة معلم مساعد.

لقد نصت الفقرة الثانية من المادة 12 من قانون الخدمة المدنية "أن يكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان ينفذه الجهاز من خلال لجنة الاختيار".

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 في الصادر بجلسة 26/11/2024

قررت المادة 34 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية تشكل في الجهاز، بقرار من الوزير المختص، لجنة للاختيار برئاسة رئيس الجهاز، وعضوية ثلاثة من العاملين بالجهاز يرشحهم رئيس الجهاز، وعدد خمسة من الخبراء في مجالات الامتحانات والتكوين، والإحصاء، والإدارة، والقانون، والتخصصات المهنية والوظيفية المختلفة. للجنة الاستعانة بممثلين الوحدة المعنية أو بمن تراه لاجتياز عملها دون أن يكون له صوت معنود. ويكون للجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس اللجنة، وتضع اللجنة القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل بها وأمانتها الفنية.

فقد حدد النص من المنوط به سلطة تشكيل لجنة الاختيار لشكل الوظائف المدنية، وعدد أعضاء اللجنة والتخصصات. كما بيئت المادة 35 من ذات اللائحة التنفيذية اختصاصات لجنة الاختيار، وهي: 1- وضع الأسس العامة للامتحانات، وبيان طريقة أدائها (اللكترونية - شفهية - عملية - أو بأكثر من طريقة) وتحديد الأسئلة المناسبة لكل وظيفة من واقع قاعدة الأسئلة. 2- تحديد المكان المخصص لإجراء الامتحانات. 3- تحديد وسائل الإشراف والتأمين اللازمين لمعار اللجان ضماناً للحيادية والشفافية. ولما كان المطعون ضده الأول الحرف بالسلطة المخولة له، فلم يتوخى الهدف المحدد، من منحه سلطة تحديد تدريبات المتقدمين لوظيفة معلم مساعد، متعدياً على قواعد الاختصاص مخالفاً لأحكام القانون، محباً لجهة أخرى غير مختصة، ذات صيغة عسكرية، لاختلاق شروط غير دستورية أو قانونية ومنها استبعاد النساء (الحوامل - وحديثي الحمل) لاستكمال الاختبارات المؤهلة للتعاقد عند اجتيازها، واستحداث شروط لا تستلزمها وظيفة معلم مساعد ومنها (مواصفات جسمانية، وتدريب رياضية) أو اجتياز المقابلة الشخصية (كشف الهوية)، ترتب على ذلك استبعاد الآلاف معلمين ومعلمات، منهم الطاعنة.

في هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا "ومن حيث إنه ولما كان الثابت من أوراق الطعن أن الجهة المطعون ضدها قد أفصحت عن سبب استبعاد الطاعن من التعيين في وظيفة مندوب مساعد بهيئة قضائية الدولة، وهو ما تبين من الكشف الطبي الذي أجرى بمعرفة المعامل المركزية بوزارة الصحة من إصابته بفيروس (C)، وإن خلا قرار وزير الصحة من إدراج هذا المرض ضمن الأمراض الممتعة من التعيين في وظيفة مندوب مساعد بهيئة قضائية الدولة، فإن القرار المطعون فيه فيما تضمنته من تخطي الطاعن في التعيين استناداً إلى هذا السبب غير قائم على سبب صحيح ببرره، وذلك بغض النظر عن ثبوت إصابة المرشح بالمرض أو الشفاء منه أو خمول الفيروس، ولا جدال في أن علاج هذه الأمراض وغيرها واجب على الدولة، ولا يستتبع أن تتخذها دون سند لائحي وسيلة لحرمان المواطن من حق العمل.."

(الطعن رقم 124 لسنة 53 القضائية على جلسة 24/5/2009- مكتب في 54 رقم الصفحة 575- رقم القاعدة 72)

ومن جماع ما تقدم، فإنه يبين أن القرار المطعون فيه قد افتقد أساسهما القانوني لصنورهما مشوبين بعيب عدم الاختصاص ومخالفة القانون والخطأ في تطبيقه، وإخلالهما إخلالاً جسيماً بالإجراءات والضمانات التي كفلها المشرع للتعيين في الوظائف الشاغرة، وفقاً لما سلف بيانه.

وفي هذا الصدد حسمت المحكمة الإدارية العليا "إذا ناط المشرع بسلطة من السلطات اختصاصاً معيناً بمقتضى القانون، وسكت عن منحها سلطة تفويض غيرها في هذا الاختصاص، فإن ذلك يشكل نهياً بَرَّحاً عن التفويض الإداري فيه، فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه غيرها.."

(الطعن رقم 11392 لسنة 50 ق، عليا، جلسة 26/6/2013، الدائرة السادسة)

كما قضت المحكمة الإدارية العليا "للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروط إضافية للتعيين في الوظائف العامة، بشرط أن تتسم بالعمومية والتجريد، وألا تكون مخالفة لأحكام القانون وأن تكون معنومة لأصحاب الشأن لتحديد مراكزهم القانونية في ضونها، وحتى يكونوا على بينة من أمرهم بالنسبة لها.."

(الطعن رقم 2260 لسنة 57 ق، عليا، جلسة 26/1/2013، الدائرة الثانية)

ومن حيث إنه بتطبيق ما تقدم على الوقائع الدعوى الماتية، ولما كان الثابت من الأوراق أن المدعية قد استوفت كافة شروط التعيين في الوظيفة واجتازت كافة اختبارات المقررة بإعلان مسابقة 30 ألف معلم مساعد، حيث اجتازت اختبارات جهاز التنظيم والإدارة وكذا الاختبارات المعدة من الإدارة العامة لشئون القيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم (لتأهيل التربوي والبندي والذهني)، وكذا اجتازت الكشف الطبي المعدة بمستشفيات وزارة الصحة. إلا أن المطعون ضده الأول أجبر كافة المرشحين لشغل الوظيفة بالخضوع لتدريبات تمييزية أجريت بالأكاديمية العسكرية، نجم عنها استبعاد الآلاف المرشحين أثناء التدريبات دون سبب مبرر أو سبب متصل بوظيفة معلم مساعد. فقد تم استبعاد آلاف المرشحين بسبب الوزن الزائد وإصاحب الأمراض المزمنة والمرشحات الحوامل وحديثات الوضع من قرار 190 لسنة 2023. وتقدمت بتنظم من القرار إلى الجهة الإدارية إلا أنها لم تحرك ساكناً نحو المواقفة على طلبها دون سبب من الواقع أو القانون بالرغم من أن القوانين والنواحي المذكورة تحتم عليها إصدار القرار الأمر الذي يتعين معه إلغاء الحكم الطعن والقضاء مجدداً بطلبات الطاعنة بإلغاء قرار جهة الإدارة باستبعاد تخطي الطاعنة من وظيفة معلم مساعد وما يرتب على ذلك من آثار.

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 26 / 11 / 2024

السبب الثاني: بطلان الحكم الطعن بقصوره في بيان أسباب الحكم

تمهد لهذا السبب بما يلي:

تنص الفقرة الثانية من المادة 178 من قانون المرافعات على أن "كما يجب أن يشتمل الحكم على عرض مجمل لوقائع الدعوى، ثم طلبات الخصوم، وخلاصة موجزة لدفعهم ودفاعهم الجوهرية، .. ثم تذكر بعد ذلك أسباب الحكم ومنطوقه"

والمعتمد عليه بقضاء النقض أن "النص في المادة 178 من قانون المرافعات على وجوب اشتغال الأحكام على الأسباب التي بنيت عليها، وإلا كانت باطلة يدل على أن المشرع أراد أن يحمل الحكم أيات صحته وضعلته بلوغه الغاية المقصودة منه، وذلك عن طريق التحقق من اطلاع القاضي على أوراق الدعوى، ومستنداتها واتصال علمه بما ايداه الخصوم فيها من طلبات ودفع و دفاع، ومن أنه استخلص الوقائع الصحيحة في الدعوى من واقع تلك الأوراق، والأدلة المقدمة فيها أو من واقع إثبات جازم قانوناً، وتم صحيحاً في مواجهة الخصوم، وذلك لإمكان الوقوف على أن الحكم قد حصل فهم الواقع في الدعوى ثم كيف هذا الفهم ثم طبق القانون على حاصل هذا التكيف تطبيقاً صحيحاً، وقد رتب القانون البطلان على مخالفة ذلك أو اغفاله أو القصور في أسباب الحكم الواقعية كما لو أقام الحكم قضاءه على واقعة لا سند لها في أوراق الدعوى أو تخالف الثابت فيها أو استند في الإثبات إلى إجراءات تمت في قضية، ولم تكن ضمن أوراق الدعوى وتمت بصرف الخصوم فيها كعنصر من عناصر الإثبات يتنازلون في دلالته"

(طعن 19/4/1983، طعن 1805 من 49 ق، من كتاب التعليق قانون المرافعات بآراء الفقه وأحكام النقض، الجزء الثالث، الدكتور/ أحمد ملبجي، الطبعة الثالثة، طبعة نادي القضاة، ص 843، 844)

تسبب الأحكام أهمية كبرى فالتسبب هو مظهر قيام القاضي بما عليه من واجب تدقيق البحث وإمعان النظر لتعرف الحقيقة التي نشف عنها أحكامه وبه وحدة بسلم من مظنة التحم والاستبداد ويرتفع عنه الشك والريب والشبهات. فالتسبب يحمل القاضي على العناية بحكمه وتوخي العدالة في قضائه حتى لا يصدر الحكم تحت تأثير عاطفة عارضة أو على أساس فكرة مبهمة لم تستبين معالمها وخفيت تفاصيلها وإنما يكون الحكم نتيجة أسباب معينة واضحة محصورة أسفر عنها تحييص مزاعم الخصوم ووزن ما استدلوا إليها من أدلة واقعية وحجج قانونية.

كما أن التسبب يضفي الاطمئنان على نفوس المتقاضين فهو يقع الخصوم بعدالة الأحكام حتى تنزل من نفوس المتقاضين منزلة الاحترام.

تعرض لسبب الحكم المتعلق بالقصور في التسبب للأوجه الآتية:

الوجه الأول: أن الحكم المطعون فيه شبهه بعب إعدام التسبب إذ جاءت عباراته مجعلة ومقتضية لا يفهم منها المعنى الذي استقى منه الحكم رفض الدعوى:

لما كان ذلك وكان الثابت أن الحكم الطعن وردت عباراته مجعلة لا تلتق احد، فلم يعن الحكم بإيراد السند الذي رفض به الدعوى وأكتفى برد غير صالح بمدونته، فقد سطر بحيثياته "وإذ سالت الجهة الإدارية سبباً لقرارها المطعون فيه بعدم اجتياز المدعى التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم والتغليم الفني، ومن ثم يضحى مملك جهة الإدارة بعدم التعاقد معها على وظيفة معلم مساعد ضمن من ثم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم 190 لسنة 2023، مسلطاً سند صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمعناى عن الإنهاء، وتضحى معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها، وهو ما تقضى به المحكمة".

المطلع على الحكم لا يستطيع أن يقف على سبب استبعاد الطاعنة من قرار 190 لسنة 2023، وبيان سبب استبعادها، وتقع محكمة القضاء الإداري عن مراقبة سلامة استنباط حكم المحكمة الإدارية، الأمر الذي يعيب الحكم يعيب إعدام التسبب ويوجب نقضه والقضاء بإلغائه وإلغاء القرار الطعن.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض "أن إقامة الحكم قضاءه على أمور افترضها دون أن يقدم الدليل عليها أو يبين المصدر الذي استقاها منه فإنه يكون مشوباً بالقصور"

(النقض المدني- الطعن رقم 278 لسنة 70 ق- تاريخ الجلسة 14/6/2005 مكتب قنى 56- رقم الصفحة 616)

إنه ولئن كان لمحكمة الحق في تقدير أدلة الدعوى واستخلاص الواقع منها إلا أنه يتعين عليها أن تفصح عن مصادر الأدلة التي كونت منها عقيدتها وفحواها وإن يكون لها مأخذها الصحيح

الوجه الثاني: قصور الحكم في البيان بإعطاله الرد على دفع جوهرية، يعيب الحكم بالقصور في التسبب:

تمسك دفاع الطاعنة أمام المحكمة الإدارية على النحو الآتي:

طلب ضم ملف الطاعنة والناثبات ومحاضر الجلسات لبيان تقييم الاختبارات و معرفة نتائج الاختبارات ومعرفة سبب استبعادها من قرار 190 لسنة 2023.

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 في الصلح بجلسة 26 / 11 / 2024

- خلو الأوراق من ثمة إعلان اضافي لمسابقة 30 ألف معلم يضيف شرط اجتياز تدريبات الأكاديمية العسكرية. والحصول على شهادة مؤمنة وذكية. وإن الشهادة من أوراق ومسوغات التعيين.
 - خلو الأوراق من تفويض المطعون ضده الأول إلى الأكاديمية العسكرية، لتتولى مهمة اختبار المرشحين لوظيفة المعلم المساعد.
 - خلو الحكم من بيان الرد على دفعات ودفاع الطاعة مدى دستورية الاختبارات التمييزية التي ينشئ عليها قرار 190 لسنة 2023، والتي بموجبها تم استبعاد الآلاف المرشحين لشغل الوظيفة بسبب الشكل الجسماني أو استبعاد معلمات بسبب كونهم أنجبن حديثاً أو حوامل.
 - لما كان ذلك وكان الثابت إغفال الحكم الطعن دفاع الطاعة بمخالفة القرار 190 لسنة 2023 لأحكام القوانين مثل الخدمة المدنية، قانون التعليم ولائحته التنفيذية، فقد شيد القرار على اختبارات تمييزية.
- وبإغفال الحكم الطعن هذه الدفعات والطعنات إيراداً ورداً بما يبطله ويوجب نقضه وإلغائه والحكم مجدداً بإلغاء القرار الطعن.
- حيث قضت محكمة النقض بأن:
- "إن سكوت الحكم عن دفاع جوهرى إيراداً له ورداً عليه بصمه بالقصور المبطل بما يوجب نقضه"
- (نقض 11 فبراير 1973-مجموعة أحكام النقض من 24 رقم 32 ص 151)
- كما يبين للمطلع على الحكم أن الحكم الطعن لم يحط ولم يمسك بموضوع الدعوى المطروحة عليه، وكان منطوق هذا الحكم قد سبق أسبابه.
- الوجه الثالث: قصور الحكم في بيان المستندات المعروضة عليه، يعيب الحكم بالقصور في التسبيب:
- سكت الحكم الطعن عن إيراد المستندات المقدمة من ال
- الطاعة، حيث لم يتعرض الحكم لحفاظ المستندات المقدمة من الطاعة ومرمى الدفاع منها وهو ما يعيب الحكم إذ لا يفهم للمطلع عليه هل أحاط الحكم بهذه المستندات وفطن إلى مرمى الدفاع إليها من عدمه بما يعيبه بالقصور المبطل.
- حيث إنه من ضمن ما حوته حوافظ المستندات مستندات تفيد بأن الطاعة اجتازت اختبار جهاز التنظيم والإدارة ، وكذا اختبار التأهيل الذهني والتربوي والبدني، استوفت شروط شغل وظيفته معلم مساعد المبينة بإعلان مسابقة 30 ألف معلم مساعد، الأمر الذي يعيب الحكم بالقصور في أسباب الحكم الواقعية ويبطله ويستوجب القضاء بإلغائه.
- حيث قضت محكمة النقض بأن:
- "خلو أسباب الحكم المطعون فيه مما قدمه الخصوم من طعنات ودفاع جوهرى ودفعات ومستندات. أثر دبطلان الحكم مادة 178 مرافعات"
- (الطعن رقم 1495 لسنة 53 ق- جلسة 21/1/1985)
- الثابت بموجب حوافظ المستندات المرفقة أن دفاع الطاعة قدم العديد من المستندات التي تقطع بأحقية الطاعة في التعيين لاستيفائها شروط شغل الوظيفة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:
- أصل شهادة تخرج الطاعة، مبين بها التقدير الجامعي وسنة التخرج.
 - صورة إعلان مسابقة 30 ألف معلم مساعد، مبين به شروط شغل الوظيفة التي خلت من شرط اجتياز دورات تدريبات بالأكاديمية العسكرية.
 - صورة من القرار المطعون فيه رقم 190 لسنة 2023، المتضمن على استبعاد الطاعة من التعيين بوظيفة معلم مساعد.
 - نظم الطاعة من القرار الطعن رقم 190 لسنة 2023.
 - توصية لجنة توفيق المنازعات.
 - اجازة الطاعة لبرامج " التأهيل الذهني والبدني للمعلمين".
 - نموذج التحاق الطاعة بالنورث التدريبية بالأكاديمية العسكرية .
 - صورة ضوئية من الكتاب الدوري رقم (7) لسنة 2023 بشأن الاستعداد لبدء الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2022/2023 ، والمتضمن بالبنء ثانياً: الاجراءات الخاصة بتسليم العمل للمعلمين الذين اجتازوا اختبارات شغلهم بوظيفة معلم مساعد.....3- الالتزام بالاسماء الواردة من الإدارة المركزية لشئون المعلمين في ضوء نتيجة الاختبارات الواردة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة...
- لما كان ذلك وكان الثابت إغفال الحكم الطعن الإيراد إلى هذه المستندات التي إن أحاط بها الحكم لتغير وجه الرأى في الدعوى.
- كما إن الثابت بصحيفة الطعن، ومذكرات دفاع الطاعة تمسك دفاع الطاعة بالدفعات الآتية:
- مخالفة القرار الطعن ل مواد (9، 11، 12، 14، 22، 53، 92، 94) من دستور 2014.

طعن استئناف الحكم رقم 2485 لسنة 71 ق الصادر بجلسة 26 / 11 / 2024

- مخالفة القرار الطعن لتلغيفات والمواثيق الدولية مثل : الاتفاقية الدولية لحقوق الأقليات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اتفاقية [111] الخاصة بمنع التمييز في الحق في العمل.
 - مخالفة القرار الطعن بأحكام مواد [11، 12، 14] من قانون الخدمة المدنية.
 - مخالفة القرار الطعن بأحكام مواد [71، 72، 73، 74، 75، 76] من قانون التعليم.
 - مخالفة القرار الطعن لنص المادة [4] اللائحة التنفيذية لقانون التعليم.
 - مخالفة القرار الطعن للقرار الجمهوري رقم 2120 لسنة 1963 احكام اللياقة الصحية للتعيين في الوظائف العامة.
 - استبعاد الطاعة لكافة شروط شغل الوظيفة، المبنية على سبيل الحصر باعلان مسابقة 30 ألف معلم .
 - اساءة استعمال المعطون ضده الأول للسلطة الممنوحة له بموجب المادة الرابعة من لائحة التنفيذية لقانون التعليم.
 - القرار الطعن مشوب بعيب اساءة استعمال السلطة، لاخلال القرار بمبدأ تكافؤ الفرص، القرار الطعن يكرس التمييز في العمل.
 - تجاهل الحكم الطعن تقرير هيئة المفوضين المنتهي إلى أحقية الطاعة في التعيين بوظيفة معلم مساعد.
- لما كان ذلك وكان الثابت أن الحكم الطعن لم يتعرض لأيًا من الدفوع السابقة وسكت عنها إيراداً أو ردّاً وكانت الدفوع السابقة جوهرية من شأنها تغيير وجه الرأي في الدعوى، الأمر الذي يعيب الحكم بالقصور المعطل ويستوجب نقضه والقضاء مجدداً بإلغاء القرار الطعن.

السبب الثالث: خطأ الحكم في الإسناد ومخالفة الثابت بالأوراق

استقر القضاء على أنه إذا كان الحكم قد بني على واقعة لا سند لها من أوراق الدعوى أو مستند إلى مصدر موجود ولكنه منافض لها فإنه يكون باطلاً، وأن مخالفة الثابت بالأوراق التي تبطل الحكم هي أن يكون الحكم قد بني على تحصيل خاطئ لما هو ثابت بالأوراق أو على تحريف للثابت مادياً ببعض هذه الأوراق.

(الطعن رقم 349 لسنة 68 ق، تاريخ الجلسة 22/4/2009)

لما كان ذلك وكان الحكم المعطون فيه قد أقام قضاؤه على ما أورده بدوناته من أنه "لم تكن الطاعة ممن بين المقبولين لأنها لم تتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناء عليه لم تصدر لها شهادة اجتياز اختبارات القبول الصادرة من مجمع الإصدارات المؤمّنة والتكيفية، ومن ثم فقد صدر القرار المعطون فيه خلواً من اسمها.... ومن ثم يضحى مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معها على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم 190 لسنة 2023، مستنكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمنأى عن الإلغاء، وتضحى معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها، وهو ما تقتضي به المحكمة".

ولما كان ما انتهى إليه الحكم الطعن مخالف للثابت بالأوراق، فقد بني الحكم على تحصيل خاطئ لما هو ثابت بالأوراق وتحريف للثابت مادياً للأوراق المرفقة بالدعوى والدالة على أحقية الطاعة في التعيين بوظيفة معلم مساعد، فضلاً عن تبني الحكم ادعاءات الجهة الإدارية الغير مؤيدة بمستندات برسوب الطاعة بالاختبارات المعدة من قبل الأكاديمية العسكرية وبالتالي استبعادها من قرار 190 لسنة 2023 متفق مع صحيح القانون، على الرغم من خلو أوراق الدعوى من ثمة أوراق دالة على الخفاق الطاعة بهذه الاختبارات أو ضلّة تقييم الطاعة في تلك الاختبارات، وعليه يضحى ابتداء الحكم غير صحيح قانوناً على فرضية التسليم بقانونية الاختبارات التمييزية، ولما كانت مطاعن طعن الطاعة هي عدم قانونية تدريبات قائمة على تمييز الأفراد لأسباب جسمانية أو بيولوجية أو الاستبعاد بسبب النوع الاجتماعي (كاستبعاد الحوامل، وحديثات الأجانب، وأصحاب الأمراض المزمنة...)، وقدمت الطاعة مستندات دالة على ذلك، إلا أن المحكمة ترفعت عن فحص المستندات والتحري والتعويض. وفقاً لمؤدى الحكم الابتدائي فإنه يكون قد شبه خطأ في الإسناد ومخالفة الثابت بالأوراق.

وينشاء عليه

تلتمس المدعية بعد تحديد أقرب جلسة لنظر الطعن، والقضاء بالآتي:

أولاً: من حيث الشكل: قبول هذا الطعن شكلاً.

ثانياً: وفي الموضوع: إلغاء الحكم المعطون فيه، والقضاء مجدداً بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم والتعظيم الفني رقم 190 لسنة 2023 فيما تضمنه من تخطي الطاعة/ في التعاقد على وظيفة "معلم مساعد" بمديرية التربية والتعليم بمحافظة... اعتباراً من 4/10/2023 مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها ترتيب أفضليتها بين زملائها المتعاقد معهم بموجب هذا القرار، مع تنفيذ الحكم بمسودته، بدون إعلان، مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام المدعى عليهما بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وكيل الطاعة

ملحق (7): تقرير مفوضي الدولة في مرحلة الاستئناف

مجلس الدولة
هيئة مفوضي الدولة
محكمة القضاء الإداري
الدائرة الثالثة عشرة (معاون استئنافية - ١٠)

إيداع مارس ٢٠٢٥

٩/٥

تقرير مفوض الدولة
في الطعن رقم ٢٠٦٩ لسنة ٥٧ ق.س.
المقام من

١- وزير التربية والتعليم والتعليم الفني "بصفته"
٢- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة "بصفته"
٣- محافظ بني سويف
مطعناً على الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها في الدعوى رقم ٢٥٠٢ لسنة ٧١ في والمصادر بجلسته ٢٠٢٤/١١/٢٦

الإجراءات:

أودع وكيل الطاعن تقرير الطعن المائل فلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٢٤/١/٢٣ في الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لوزارة العدل وملحقاتها في الحكم المشار إليها بصدر التقرير، والقاضي منطوقه " بقبول الدعوى شكراً، ورفضها موضوعاً، وألزمت الشدعي المصروفات...".
ومطلب الطاعن في ختام تقرير الطعن - للأسباب الواردة به - الحكم:

أولاً:- بقبول الطعن شكراً

ثانياً:- إلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء مجدداً بإلغاء القرار المطعون عليه رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ والمصادر من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني فيما تضمنته من عدم قبول الطاعن في التعاقد في وظيفة معلم مساعد رياض أطفال مع ما يترتب على ذلك من آثار بالمساواة بالمطوبين من حيث تاريخ التعاقد ومن حيث الأجر مع إلزام الجهة الإدارية بالمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.

وحيث تم إعلان تقرير الطعن إلى المطعون ضدهم إعلاناً قانونياً على النحو المبين بالأوراق.

وقد ورد الطعن المائل إلى هذه الدائرة لإعداد التقرير بالرائي القانوني فيه وتنادى لذلك تم إعداد التقرير المائل

الوقائع

أقام الطاعن دعواه المائلة بموجب عريضة موقعة من محام مقبول ومعلنة قانوناً، أودعت فلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٢٤/٢/١١، ومطلب في ختامها الحكم أولاً: قبول الدعوى شكراً، ثانياً وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ فيما تضمنته من تعطي الطاعن في التعاقد على وظيفة معلم مساعد بمديرية التربية والتعليم بمحافظة بني سويف اعتباراً من ٢٠٢٣/١٠/٤ مع ما يترتب على ذلك من آثار بالمساواة بالمطوبين من حيث تاريخ التعاقد ومن حيث الأجر مع إلزام الجهة الإدارية بالمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.

وذكر الطاعن شارحاً دعواه أن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أعلن عن حاجة وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني لشغل وظائف معلم مساعد رياض أطفال معلم فصل وفقاً للشروط الواردة بالإعلان، وحيث إنه حاصل على مؤهل مناسب تقدم لشغل إحدى الوظائف المذكورة، وأنه أرى جميع الاختبارات مجتازاً إياها، غير أنه فوجئ بصدر قرار الجهة الإدارية المطعون فيه بتعطيله في التعيين بالوظيفة التي تقدم إليها، الأمر الذي حداه على إقامة الدعوى المائلة بغية الحكم بالعقوبات سالفة اليبان.

وقد جرى تحضير الدعوى أمام هيئة مفوضي الدولة على النحو التالي بحضور الجلسات، ثم أعدت تقريراً نسبياً بالرائي القانوني فيها. وتدوولت الدعوى بالجلسات أمام المحكمة على النحو التالي بحضورها، وبجلسة ٢٠٢٤/١١/٢٦ أصدرت المحكمة حكمها المسطر منطوقه بصدر هذا التقرير.

وقد شهدت المحكمة قضاةها، ولما كان التأييد من الأوراق أن الطاعن تقدم إلكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد، وخضعت لعدد من الاختبارات التي وضعها أساتذة وخبراء متخصصون

على ثلاث مراحل، الأولى منها قام بتعديلها الجهاز المركزي للتأهيل والإدارة بمرکز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة محاور وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات اللغوية (في اللغة العربية واللغة الإنجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، والكفايات الزبونية (وتشمل التدريس الفعال والإدارة والإشراف)، والكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس)، واحتاز هذه البرامج المشار إليها بنجاح عدد (٢٨١٧٠) فقط ثمانية وعشرون ألفاً ومائة وسبعون مرشحاً لآخر (ومن بينهم ألفاً من ثم كلفت الإدارة العامة لشئون القضاة التربوية بوزارة التربية والتعليم بتولي المرحلة التالية من خلال برنامجين الأول: تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً بواقع (٢٠) عشرين ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالفاعات التدريبية بالإدارات والمديريات التعليمية المختلفة، بهدف اكتساب المشاركين المعرفة والمهارات والإنجازات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المعاصرة وفقاً لمنظومة التعليم الجديدة .

والبرنامج الثاني : تدريب وتأهيل المرشحين الجدد بديلاً وذهنباً بواقع (١٢) اثنا عشر ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية بهدف إكساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات المرتبطة بتنمية الإلتزام الوطني والكفاءة البدنية والتواصل الفعال، واجتياز الطاقم للمرحلة الثانية التفل بعدها للمرحلة الثالثة والأخيرة وهي اجتياز التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم الفني والتي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لإجراء تلك الاختبارات سوى عدد (٢٧٨٥٣) فقط سبعة وعشرون ألفاً ولثمانمائة وثلاثة وخمسون مرشحاً لا غير (، وكان الطاقم من بين هؤلاء، وبعد انتهاء اجراء المرحلة الثالثة والأخيرة من التدريبات أعلنت نتيجتها بقرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني المطعون فيه، وقد بلغ عدد من اجتاز الاختبارات (١٥٩٠٢) فقط خمسة عشر ألفاً وتسعمائة واثنين مرشح لا غير (، ولم يكن الطاقم من بين المقبولين لأنه لم يتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناء عليه لم تصدر له شهادة اجتياز اختبارات القبول الصادرة من جميع الإصدارات المؤسسية والمذكية، ومن ثم فقد صدر القرار المطعون فيه خلواً من اسمه، وهو ما حدا به إلى إقامة دعواه الناشئة .

وحيث إن المشرع أضاف بالمادة الأولى من القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بآياً سابقاً إلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٢٩) لسنة ١٩٨١ عنوانه أعضاء هيئة التعليم، تناول فيه بالتعليم وظائف التعليم وما يعادلها، واستحدث اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بدرجة معلم مساعد وتنتهي بأكبر معلمين، فاشتراطاً لتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم من القانون المشار إليه (وتعديلاته) توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض، وذلك دون الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلى أن يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للأكاديمية، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص، وأحال القانون إلى اللائحة التنفيذية تنظيم وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة بين المتقدمين، والتي حددت طريقة التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينفذه الجهاز المركزي للتعليم والإدارة، ووفقاً للألفية الواردة في القريب النهائي لتبجئة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ثم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة، ثم الأعلى مؤهلاً فالأقدم ترجيحاً فالأكبر سناً .

وحيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ٢٠١٣، فأضاف في المادة (٤) منه شرطاً جديداً لتعيين ابتداءً في وظائف المعلمين وهو اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، وطأ ساقاً الجهة الإدارية سبباً لقررها المطعون فيه بعدم اجتياز الطاقم التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ومن ثم يضحى مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معه على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٢، مسلكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمناهي عن الإلغاء، وتضحي معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها، وهو ما قضت به المحكمة.

وإذ لم يلق هذا القضاء قبولا لدى الطاعن - فقد بادر الطاعن عليه بموجب تقرير الطعن المائل - على أساس مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون لتطبيق الأحكام الواردة اللائحة التنفيذية المعدلة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بالرغم من صفورية في تاريخ لاحق على تاريخ إعلان وظائف وزارة التربية والتعليم سالف الإشارة، والخطأ في تطبيق وتأويل القانون، واختم الطاعن تقرير الطعن بالطعن سائلة البيان.

الرأي القانوني

ومن حيث إن الطاعن يهدف من طعنه إلى الحكم بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٢ فيما تضمنته من تعيين بوظيفة معلم مساعد، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات.

ومن حيث إنه عن شكل الطعن:

فإن الثابت من الأوراق أن الحكم المطعون فيه قد صدر بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢٦، وقد أقيم الطعن المائل بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢٢ فمن ثم فإنه يكون قد أقيم في الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة ١٣ من قانون مجلس الدولة، وإذ استوفى الطعن سائر أوضاعه الشكلية الأخرى المقررة قانوناً فإنه يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث إنه عن موضوع الدعوى: فإن المادة الأولى من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٢٩) لسنة ١٩٨١ المعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ تنص على أنه " تسري أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يلقون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتأهيل، وعلى الأشخاص الاجتماعيين والنفسيين وأخصائيي التكنولوجيا وأخصائيي الصحافة والإعلام وأمناء المكتبات، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف وتم إحاطته للعمل في وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والمديريات التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها.

ونسري أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما لم يرد في شأنه نص في هذا الباب " .

وتنص المادة (٧١) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن " يكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية: ١- معلم مساعد - ٢- معلم - ٣- معلم أول - ٤- معلم أول (١) - ٥- معلم خبير - ٦- كبير معلمين .

ويصدر باعتماد جدول هذه الوظائف، ومطابقات وصفها وإعدادة نقيبها وتربيتها قرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني يتضمن ما يليها من وظائف الأشخاص الاجتماعيين والفنيين وأخصائيي التكنولوجيا وأخصائيي الصحافة والإعلام وأستاذ المكتبات.

وتنص المادة (٧٢) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، يشترط فيما يشغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

١- أن يكون متعلقاً بالجنسية المصرية، أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة، ويجوز لوزير التربية والتعليم والتعليم الفني الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب، وفقاً للقواعد التي يبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٢- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب فسي علم النفس والاجتماع إذا كان متعلداً لشغل وظيفة إحصائية.

٣- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب.

وتنص المادة (٧٣) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "يكون شغل وظيفة (معلم مساعد) بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بعد أخذ رأي المحافظ المختص.

ويجب على شاغل وظيفة (معلم مساعد) خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، فإذا لم يحصل على الشهادة المذكورة خلال المدة المشار إليها، انتهى عهده تلقائياً دون حاجة لاتخاذ أي إجراء....".

وتنص المادة (٧٤) منه والمعدلة بالقانون رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢ على أن "يشترط للتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، أو للتربية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب توافيق شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعادل لهذا الغرض".

وتنص المادة (٧٥) منه على أن "تتأهل أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ويصدر بتشكيلها ويتحدد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون".

وتنص المادة (٧٦) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن مع عدم الإخلال بحكم المادة (٧٣) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) منه من خلال إعلان واسع الانتشار بوجه لكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص.

ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وساء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.

ويتم ترتيب من يحددون اختيار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة.

وحيث إن المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - والمعمول به ابتداءً ٢٠١٦/١١/٢ - تنص على أن "يكون شغل الوظائف من طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو التذب أو الإغارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون".

وإن المادة (١٢) منه تنص على أن "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يوليه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة، ويكون التعيين في تلك الوظائف باستمارة بملء الجهاز من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص....".

وإن المادة (١٤) منه تنص على أن "يشترط فيما يشغل في إحدى الوظائف ما يأتي:

١- أن يكون متعلقاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية. ٢- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة. ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنابة أو بملوثة عقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمسح على صدوره أربع سنوات على الأقل. ٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص. ٦- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة. ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة. ٨- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عامًا ميلادي.

وحيث إن المادة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١ (قانون التعليم) كانت تنص على أن "يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والأخصائيين المنصوص عليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عالٍ تربوي مناسب، أو على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، وذلك من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات الآتية:

وحيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد انتهى إلى : " أنه يجوز بوجه عام للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروطاً إضافية لتعيين في الوظائف بعامة، شريطة أن تتسم هذه الضوابط والشروط بالعمومية والتجريد، وألا تكون مخالفة لأحكام القانون، وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن لتجديدهم في إرفاع القانون في ضوءها حتى يكونوا على بينة منها؛ استيفاء المرشحين للإشراطات العامة للوظيفة بعد مسابقة قانونية، تخضع لرقابة القضاء لتأكد من مراعاة الجهة الإدارية للتطبيق السليم للقانون من جهة، وإحرازها لتمهيداتها واشتراطاتها التي وضعتها بنفسها لنفسها وألصقت عنها لجميع المتقدمين لشغل الوظيفة من جهة أخرى، استمراراً لعمد المساواة أمام الوظائف العامة - إذا ألصقت الجهة الإدارية عن إرادتها في شغل إحدى الوظائف، ووضعت لها شروطاً محددة، وجب عليها أن تتزم بالقواعد التي وضعتها وألصقت عنها لجميع المتقدمين بها- الإعلان عن تلك الشروط برفع سلطتها التقديرية في قاعدة تنظيمية، تتيح لكل من استوفى هذه الشروط أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها، ويحظر على من ينتقد أو يخلف في التقدم لها، وتتقلب سلطة الإدارة في هذا الشأن إلى سلطة مفردة، لا تملك في شأنها تقديره، وليس لها أن ترفض فيها رأي تجاوز أو يستثناء، فإن تجاهلت تلك الشروط، أو أهملت أحدها عند المتقدمين لشغل الوظيفة أو قبولهم كمرشحين لها أو النظر في تعيينهم، كان قرارها في ذلك مخالفاً للقانون.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧٦ لسنة ٦٣ ق-ع جلسة ٢٧/١٠/٢٠١٨).

وحيث إن من المستلزم عليه وفقاً للقواعد العامة أن التطوير الجائر ينصرف إلى الاختصاصات الأصلية التي يستند بها المفوض من القوانين والقرارات مباشرة (حكم المحكمة الإدارية العليا، الدائرة العاشرة، في الطعن رقم ١٣ لسنة ٦٢ ق-ع بجلسته ٢٠٢٠/٦/٣)، وأن النص على أن يكون وزير معين هو الوزير المختص بالمعنى بتطبيق قانون ما بعد إسناد هذا الاختصاص له، ولا بعد تفويضه فيه، فيجوز لهذا الوزير أن يفوض غيره في هذه الاختصاصات.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠١٣٩ لسنة ٥١ ق-ع بجلسته ١٦/١٢/٢٠٠٧).

كما تواتر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه : " إذا كانت جهة الإدارة ترفض لها من سلطة تقديرية في التعيين في الوظائف العامة، وكذا القرية بها بلا مطلب عليها، إلا إذا ثبت إساءة استعمال السلطة والإنحراف بها عن تحقيق المصلحة العامة، فإن للناسخ الإداري أن يتجري بواحد الأمر وملازمة للوقوف على الهدف الحقيقي الذي تشهده الإدارة من القرار، وما إذا كان قد تقياً وجه المصلحة العامة، أم تنكب السبيل وانحرف عن غايته ".

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤١٤٩ لسنة ٦٠ ق-ع بجلسته ١٢/٦/٢٠١٦).

واستلزم قضاءها على أنه : " لا يشترط أن يكون القرار الإداري مكتوباً وله رقم ثابت بسجلات معينة، فيكفي أن تقوم الدولة على وجوده قانوناً، وصدوره عن الجهة الإدارية المعنية ولو كان شفويّاً، يمكن الاستدلال على وجوده وقبوله قانوناً من الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتنفيذ.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٨٢٢ لسنة ٥١ ق-ع بجلسته ٢٥/١١/٢٠٠٨).

وفي ذات المعنى الطعن رقم ١٠٢٦١٤ لسنة ٦٦ بتاريخ ٢٠٢١/٧/٧ (الدائرة السابعة).

وتواتر قضاءها أيضاً على أن : " يجب إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري، وقوامه أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها، وهذا العيب يجب أن يشوب الغاية من القرار بأن تكون جهة الإدارة قد تنكبت وجه المصلحة العامة التي ينبغيها القرار، أو أن تكون قد أصدرت القرار بإعت لا يتصل بتلك المصلحة وعلى هذا الأساس فإن عيب إساءة استعمال السلطة يجب إقامة الدليل عليه لأنه لا يفترض بل هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري، فإذا ما تبين أن جهة الإدارة تستهدف مصلحة عامة فلا يكون مسلكتها معيبة بهذا العيب الخاص " .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٢٤٧ لسنة ٦٥ ق-ع بجلسته ١٣/٦/٢٠٢٠).

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استلزم على أن " دعوى الإلغاء إنما يتعين لقبولها أن توجه في الأصل إلى قرار إداري، فإذا انتهى وجود القرار الإداري تخلف مناط قبول الدعوى ، وأن القرار الإداري هو إقصاء الجهة الإدارية عن إرادتها المقررة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين والقرارات بقصد إحداث مركز قانوني معين إنشاء أو تعديل أو إلغاء، متى كان ذلك ممكناً وجائزاً وكان الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة أياً كان الشكل الذي يصدر به سواء كان مكتوباً أو شفويّاً ، وأن إقصاء جهة الإدارة لا يشترط فيه - كقاعدة عامة - أن يرفع في شكل محدد إلا إذا تطلب القانون أن يتخذ القرار شكلاً معيناً ، وأن القرارات التي يجوز الطعن فيها هي القرارات الإدارية النهائية وهي تلك التي تصدر دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وهذه النهائية في القرارات الإدارية تقتضي استبعاد الأعمال التحضيرية باعتبار أن القرارات الصادرة بشأنها لا تعد قرارات نهائية ومن ثم لا يترتب عليها أي أثر قانوني ولا تلغى على إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني " .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٢٢٩ لسنة ٥٢ ق-ع بجلسته ١٢/١٢/٢٠٠٧ ميلادية).

ومن حيث إن قضاء مجلس الدولة عرف تيمراً واضحاً في خصوص ما يصدر عن جهة الإدارة وبين ما يصدر منها قراراً إدارياً نهائياً وبين ما يكون منها عملاً مادياً. ومد ولاية اختصاصه لتشمل النوع الأول دون الثاني بحسبان أن ما يصدر عن جهة الإدارة من أعمال ليس من شأنها إحداث أثر قانوني أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاء، فتعتبر أعمالاً مادية ومرد ذلك إلى طبيعة كل منها ففي حين يكون محل القرار الإداري إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني فيجعل من الأثر المعلن به في وضع قانوني معين مرتباً لهم حقوقاً معينة أو محلاً لإلزامهم بالتزامات محددة، وذلك بمناسبة تواجدهم في هذا الوضع القانوني المستحدث أما العمل المادي فيكون محله نتيجة واقعية تترتب عليه دون أن تنشأ أي حقوق أو تترتب أي التزامات في مواجهة أحد وإن تترتب عليه بعض الآثار فيكون مردّها القانون أو أحكام القضاء وليس هذا العمل ذلك أن مثل هذه الآثار ليست وليدة إرادة الإدارة الذاتية .

(راجع في هذا المعنى: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥١٤٤ لسنة ٤٣ ق-ع بجلسته ٢٢/٥/٢٠٢٢).

وهذا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الطاعن تقدم الكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد المعلن عنه في شهر يونيو ٢٠٢٢، وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها

مجلس الدولة
هيئة مفوضي الدولة
محكمة القضاء الإداري
الدائرة الثالثة عشرة (مطعون استئنافي-١٠)

إيداع مارس ٢٠٢٥

١٠/٥

تقرير مفوض الدولة
في الطعن رقم ٢٠٦٩ لسنة ٥٧ ق.س.
المقام من

١- وزير التربية والتعليم والتعليم الفني "بصفته"
٢- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة "بصفته"
٣- محافظ بني سويف
مطعوناً على الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لوزارة العدل ومحققاتها في الدعوى رقم ٢٥٠٢ لسنة ٧١ في والصادر بجلسته ٢٠٢٤/١١/٢٦

الإجراءات:

أودع وكيل الطاعن تقرير الطعن المائل فلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٢٤/١/٢٣ في الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لوزارة العدل ومحققاتها في الحكم المشار إليها بصدر التقرير، والقاضي منطوقه " بقبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً، وألزمت الشدي المعصوفات...".
وطالب الطاعن في ختام تقرير الطعن - للأسباب الواردة به - بالحكم:
أولاً:- بقبول الطعن شكلاً

ثانياً:- إلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء مجدداً بإلغاء القرار المطعون عليه رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ والصادر من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني فيما تضمنته من عدم قبول الطاعن في التعاقد في وظيفة معلم مساعد رياض أطفال مع ما يترتب على ذلك من آثار بالمساواة بالمطولين من حيث تاريخ التعاقد ومن حيث الأجر مع إلزام الجهة الإدارية بالمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.
وحيث تم إعلان تقرير الطعن إلى المطعون ضدهم إعلاناً قانونياً على النحو المبين بالأوراق.

وقد ورد الطعن المائل إلى هذه الدائرة لإعداد التقرير بالرائ القانوني فيه وتغاداً لذلك تم إعداد التقرير المائل

الوقائع

أقام الطاعن دعواه المائلة بموجب عريضة موقعة من محام مقبول ومعلنة قانوناً، أودعت فلم كتاب المحكمة بتاريخ ٢٠٢٤/٢/١١، وطلب في ختامها الحكم أولاً: قبول الدعوى شكلاً، ثانياً وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ فيما تضمنته من تعطي الطاعن في التعاقد على وظيفة معلم مساعد بمديرية التربية والتعليم بمحافظة بني سويف اعتباراً من ٢٠٢٣/١٠/٤ مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها ترتيب أقدميته ومقابل أتعاب المحاماة.

وذكر الطاعن شارباً دعواه أن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أعلن عن حاجة وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني لشغل وظائف معلم مساعد رياض أطفال معلم فصل وفقاً للشروط الواردة بالإعلان، وحيث إنه حاصل على مؤهل مناسب لتقديم لشغل إحدى الوظائف المذكورة، وأنه أدى جميع الاختبارات مجتازاً إياها، غير أنه فوجئ بصدر قرار الجهة الإدارية المطعون فيه بتعطيله في التعيين بالوظيفة التي تقدم إليها، الأمر الذي حدها على إقامة الدعوى المائلة بغية الحكم بالعقوبات سالفة البیان.

وقد جرى تحضير الدعوى أمام هيئة مفوضي الدولة على النحو التالي بحضور الجلسات، ثم أعدت تقريراً نسبياً بالرائ القانوني فيها.
وتداولت الدعوى بالجلسات أمام المحكمة على النحو التالي بحضورها، وبجلسته ٢٠٢٤/١١/٢٦ أصدرت المحكمة حكمها المسطر منطوقه بصدر هذا التقرير.

وقد شهدت المحكمة قيامها: ولما كان التات من الأوراق أن الطاعن تقدم إلكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد، وخضعت لعدد من الاختبارات التي وضعها أساتذة وخبراء متخصصون

على ثلاث مراحل، الأولى منها قام بتنفيذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمركز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة محاور وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات التقنية (في اللغة العربية واللغة الإنجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، والكفايات التربوية (وتشمل التدريس الفعال والإشراف)، والكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس)، واجتاز هذه المراحل المشار إليها بنجاح عدد (2817٠) فقط ثمانية وعشرون ألفاً ومائة وسبعون مرشحاً لآخر) ومن بينهم الطاعن، ثم كلفت الإدارة العامة لشئون القدرات التربوية بوزارة التربية والتعليم بتولي المرحلة الثانية من خلال برنامجين الأول : تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً بواقع (٢٠) عشرين ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالطاعات التدريبية بالإدارات والمديريات التعليمية المختلفة، بهدف اكساب المشاركين المعرفة والمهارات والإنتاجات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المطبورة وفقاً لمنظومة التعليم الجديدة .

والمرحلتان الثانية : تدريب وتأهيل المرشحين الجدد بدياً وذهاباً بواقع (١٢) اثنا عشرة ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية بهدف إكساب المشاركين المعرفة والمهارات والإنتاجات المرتبطة بتنمية الإلتزام الوطني والكفاءة المهنية والواصل الفعال، واجتاز الطاعن للمرحلة الثانية النقل بعدها للمرحلة الثالثة والأخيرة وهي اجتياز التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم الذي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لأجراء تلك الاختبارات سوى عدد (27832) فقط سبعة وعشرون ألفاً وثمانمائة وثلاثة وخمسون مرشحاً لا غير)، وكان الطاعن من بين هؤلاء، وبعد انتهاء اجراء المرحلة الثالثة والأخيرة من التدريبات أعلنت نتيجتها بقرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني المطعون فيه، وقد بلغ عدد من اجتاز الاختبارات (١٥٩٠٢) فقط خمسة عشر ألفاً وتسعمائة واثنين مرشح لا غير)، ولم يكن الطاعن من بين المقبولين لأنه لم يتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناءً عليه لم تصدر له شهادة اجتياز اختبارات القبول الصادرة من مجمع الإصدارات المؤسسية والذكيرة، ومن ثم فقد صدر القرار المطعون فيه خلواً من اسمه، وهو ما حدا به إلى إقامة دعواه الماثلة .

وحيث إن المشرع أصناف بالمادة الأولى من القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ يـ سابقاً إلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ عنوانه أعضاء هيئة التعليم، تناول فيه بالتنظيم وظائف التعليم وما يمارسها، واستحدثت اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بدرجة معلم مساعد وتتدرج بكمبر معتمدين، فاشتراط لتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم من القانون الصادر اليه (وتعديلاته) توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض، وذلك دون الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلى أن يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم من خلال إعلان واسع الانتشار بوجه لكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص، وأحال القانون إلى اللائحة التنفيذية لتنظيم وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة بين المتقدمين، والتي حددت طريقة التعيين أو التعاقد من خلال اختيار بنفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ووفقاً للأُسُفية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة لم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة، ثم الأعلى مؤهلاً فالأقدم فخرجاً فالأكبر سناً .

وحيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠١٢، فأضاف في المادة (١) منه شرطاً جديداً لتعيين إمتدات في وظائف المعلمين وهو اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، وإذا سالت الجهة الإدارية سبباً لغيرها المطعون فيه بعدم اجتياز الطاعن التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ومن ثم يخطئ مسئلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معه على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٢، مسلكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد وبمناهي عن الإلغاء، وتلخيص معه الدعوي الماثلة غير قائمة على سند صحيح بما يعين معه رفضها، وهو ما قضت به المحكمة.

وإذ لم يلق هذا القضاء قبولاً لدى الطاعن - فقد بادر بالطعن عليه بموجب تقرير الطعن المائل - على أساس مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون لتطبيق الأحكام الواردة اللائحة التنفيذية المعدلة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بالرغم من صدوره في تاريخ لاحق على تاريخ إعلان وظائف وزارة التربية والتعليم سالف الإشارة، والخلفاً في تطبيق وتأويل القانون، واعتتم الطاعن لتقرير الطعن بالطلبات سالمة البيان.

المرعى القانوني

ومن حيث إن الطاعن يهدف من طعنه إلى الحكم بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٢ فيما تضمنه من تخفيف في التعيين بوظيفة معلم مساعد، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام الجهة الإدارية بالمسؤوليات.

ومن حيث إنه عن شكل الطعن:

فإن الثابت من الأوراق أن الحكم المطعون فيه قد صدر بتاريخ ٢٠٢١/١١/٢٦، وقد أقيم الطعن المائل بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢٢ فمن ثم فإنه يكون قد أقيم في الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة ١٣ من قانون مجلس الدولة، وإذ استوفى الطعن سائر أوضاعه الشكلية الأخرى المقررة قانوناً فإنه يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث إنه عن موضوع الدعوى: فإن المادة الأولى من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ المعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ تنص على أنه " تسري أحكام هذا الباب على جميع المعلمين الذين يقومون بالتدريس أو بالتوجيه أو بالتفكير الذي وعلى الأعضاء الاجتماعيين والتفسيين وأخصائيي التكنولوجيا وأخصائيي الصحافة والإعلام وأعضاء المكتبات، وعلى كل من كان يشغل إحدى هذه الوظائف وتم إحاقته للعمل في وظائف الإدارة بالمدارس والإدارات والمديريات التعليمية وديوان عام وزارة التربية والتعليم والجهات التابعة لها وتسري أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما لم يرد في شأنه نص في هذا الباب ."

وتنص المادة (٧١) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "يكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الأثرية: ١- معلم مساعد. ٢- معلم. ٣- معلم أول. ٤- معلم أول (أ). ٥- معلم خبير. ٦- كبير معلمين.

ويصدر اعتماد جدول هذه الوظائف، ومؤهلات وصلاحيات وإعداد تعليمها وتربيتها قرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني يتضمن ما يليها من وظائف الأشخاص الاجتماعيين والنفسيين وأخصائيي التكنولوجيا وأخصائيي الصحافة والإعلام وأبناء المكتبات.

وتنص المادة (٧٢) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "مع عدم الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، يشترط فيما يشغل وظيفة من وظائف المعلمين أو ما يعادلها اعتباراً من تاريخ العمل بهذا الباب ما يأتي:

١- أن يكون متعلقاً بالجنسية المصرية، أو جنسية إحدى الدول التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف العامة، ويجوز لوزير التربية والتعليم والتعليم الفني الاستثناء من هذا الشرط عند التعاقد مع المعلمين الأجانب، وفقاً للقواعد التي يبينها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٢- أن يكون من خريجي كليات التربية، أو حاصلاً على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، ويستثنى من إجازة التأهيل التربوي الحاصلون على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو ليسانس الآداب فسي علم النفس والاجتماع إذا كان متعلقاً لشغل وظيفة إحصائية.

٣- أن يستوفي برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون اشتراطات التأهيل التربوي المطلوب.

وتنص المادة (٧٣) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "يكون شغل وظيفة [معلم مساعد] بالتعاقد لمدة سنتين قابلة للتجديد لمدة سنة أخرى بقرار من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني بعد أخذ رأي المحافظ.

ويجب على شاغل وظيفة [معلم مساعد] خلال هذه المدة الحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين لمزاولة مهنة التعليم بالمرحلة التعليمية التي يعمل بها، فإذا لم يحصل على الشهادة المذكورة خلال المدة المشار إليها، انقضى عقده تلقائياً دون حاجة لاتخاذ أي إجراء....".

وتنص المادة (٧٤) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "يشترط لتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، أو للتربية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافيق شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعلق لهذا الغرض".

وتنص المادة (٧٥) منه على أن "تتأهل أكاديمية تسمى 'الأكاديمية المهنية للمعلمين' تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتلعب وزير التربية والتعليم والتعليم الفني ويصدر بتعليمها وتحدد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون".

وتنص المادة (٧٦) منه والمعدلة بالقانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ على أن "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٧٣) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) منه من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للأكاديمية، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص.

ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها.

وتتم ترشيح من يجازون اختيار شغل الوظيفة والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة.

وحيث إن المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - والمعمول به ابتداءً من ٢٠١٦/١١/٢ - تنص على أن "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو التذب أو الإعارة بمراعاة استيفاء شروط شغلها، وذلك بحسب الأحوال المبينة بهذا القانون".

وإن المادة (١٢) منه تنص على أن "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين. وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة. ويكون التعيين في تلك الوظائف باستثناء بقائه الجهاز من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص....".

وإن المادة (١٤) منه تنص على أن "يشترط فيما يشغل في إحدى الوظائف ما يأتي:

١- أن يكون متعلقاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية. ٢- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة. ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنابة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ٤- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تضي على صدوره أربع سنوات على الأقل. ٥- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص. ٦- أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة. ٧- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة. ٨- ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عامًا ميلادي.

وحيث إن المادة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٤ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للراب السابغ من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١ (قيل وتعديل) كانت تنص على أن "يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف المعلمين والأخصائيين المنصوص عليها في المادة (٧٠) من قانون التعليم لخريجي كليات التربية أو الحاصلين على مؤهل عالٍ تربوي مناسب، أو على مؤهل عالٍ مناسب بالإضافة إلى شهادة أو إجازة تأهيل تربوي، وذلك من خلال إعلان في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار، ويجب أن يتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، وذلك بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة.

وحيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد انتهى إلى أنه يجوز بوجه عام للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروطاً إضافية لتعيين في الوظائف بعينها، شريطة أن تتسم هذه الضوابط والشروط بالعمومية والتجريد، ولا تكون مخالفة لأحكام القانون، وأن تكون معلومة لأصحاب الشأن لتجسيد مبدأ الشفافية في ضوابطها حتى يكونوا على بينة منها استيفاء المرشحين للإجراءات العامة للوظيفة بعد مسابقة قانونية، تخضع لرقابة القضاء، لتؤكد من مراعاة الجهة الإدارية للتطبيق السليم للقانون من جهة، وإحترامها لتعهداتها وإشراطاتها التي وضعتها بنفسها وألصقت بها لجميع المتقدمين لشغل الوظيفة من جهة أخرى، إستمراً لمبدأ المساواة أمام الوظائف العامة - إذا ألصقت الجهة الإدارية عن إرادتها في شغل إحدى الوظائف، ووضعت لها شروطاً محددة، وجب عليها أن تتزم بالقواعد التي وضعتها وألصقت بها لجميع المتقدمين بها- الإعلان عن تلك الشروط بفرغ سلطتها التقديرية في قاعدة تنظيمية، تتيح لكل من استوفى هذه الشروط أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها، ويحظر على من إلتفتها أو تخلفت فيه التقدم لها، وتقلب سلطة الإدارة في هذا الشأن إلى سلطة مقيدة، لا تملك في شأنها تقديرية، وليس لها أن تعرض فيها رأي تجاوز أو إستثناء، فإن تجاوزت تلك الشروط، أو إلتفتت أحدها عند المتقدمين لشغل الوظيفة أو قبولهم كمرشحين لها أو النظر في تعيينهم، كان قرارها في ذلك مخالفاً للقانون.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧٦ لسنة ٦٣ ق-ع جلسة ٢٠١٨/١/٢٧).

وحيث إنَّه من المستلزم عليه وفقاً للقواعد العامة أن التطويض الجائر ينصرف إلى الاختصاصات الأساسية التي يستند بها المقوض من القوانين والقرارات مباشرة (حكم المحكمة الإدارية العليا الدائرة العاشرة- في الطعن رقم ١٣ لسنة ٦٢ ق-ع بجلسته ٢٠٢٠/٦/٣)، وأن النص على أن يكون وزير معين هو الوزير المختص المعني بتنفيذ قانون ما بعد إستاناً لهذا الاختصاص له، ولا بعد تفويض له فيه، يجوز لهذا الوزير أن يتلوه غيره في هذه الاختصاصات.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠١٣٩ لسنة ٥١ ق-ع بجلسته ٢٠٠٧/١٢/١٦).

كما تؤثر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه: إذا كانت جهة الإدارة تترخص لما لها من سلطة تقديرية في التعيين في الوظائف العامة، وكذا الرقابة بها بلا مطلب عليها، إلا إذا ثبت إساءة استعمال السلطة والإنحراف بها عن تحقيق المصلحة العامة، فإن للقاضي الإداري أن يتحرى بواجب القرار وملاسته للوقوف على الهدف الحقيقي الذي تشهده الإدارة من القرار، وما إذا كان قد تلبى وجه المصلحة العامة، أم تشكك السبيل وانحرف عن غايته.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤١٤٩ لسنة ٦٠ ق-ع جلسة ٢٠١٦/٦/١٢).

واستلزام قضاء على أنه: لا يشترط أن يكون القرار الإداري مكتوباً وله رقم ثابت بسجلات معينة، فيكفي أن تقوم الأدلة على وجوده قانوناً، وصدره عن الجهة الإدارية المعنية ولو كان شفويّاً، يمكن الاستدلال على وجوده وإثباته قانوناً من الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتنفيذه.

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٨٢٢ لسنة ٥١ ق-ع بجلسته ٢٠٠٨/١١/٢٥).

وفي ذات المعنى الطعن رقم ١٠٦٦٤ لسنة ٦٦ بتاريخ ٢٠١٤/٧/٧ الدائرة السابعة).

وتؤثر قضاؤه أيضاً على أن: يجب إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري، وقوامه أن يكون لدى الإدارة قصد إساءة استعمال السلطة أو الإنحراف بها، وهذا العيب يجب أن يشوب الغاية من القرار بأن تكون جهة الإدارة قد تشككت وجه المصلحة العامة التي ينبغيها القرار، أو أن تكون قد أصدرت القرار بإساءة لا يتصل بتلك المصلحة وعلى هذا الأساس فإن عيب إساءة استعمال السلطة يجب إقامة الدليل عليه لأنه لا يتبرر بل هو من العيوب القصدية في السلوك الإداري، فإذا ما تبين أن جهة الإدارة تستهدف مصلحة عامة فلا يكون مسئلة معيباً بهذا العيب الخاص " .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٢٤٧ لسنة ٦٥ ق-ع جلسة ٢٠٢٠/٦/١٣).

ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استلزم على أن "دعوى الإلغاء إنما ينتمى لقبولها أن توجه في الأصل إلى قرار إداري فإنما انتهى وجود القرار الإداري لتخلف مناط قبول الدعوى ، وأن القرار الإداري هو إقصاء الجهة الإدارية عن إيرادها المقررة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين والقرارات بالتصديق بإحداث مركز قانوني معين إنشاء أو تعديل أو إلغاء متى كان ذلك ممكناً وجائزاً وكان الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة أي كان الشكل الذي يصدر به سواء كان مكتوباً أو شفوياً ، وأن إقصاء جهة الإدارة لا يشترط فيه - كقاعدة عامة - أن يفرغ في شكل محدد إلا إذا تطلب القانون أن يتخذ القرار شكلاً معيناً ، وأن القرارات التي يجوز الطعن فيها هي القرارات الإدارية النهائية وهي تلك التي تصدر دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى وهذه النهائية في القرارات الإدارية تقتضي استبعاد الأعمال التحضيرية باعتبار أن القرارات الصادرة بشأنها لا تعد قرارات نهائية ومن ثم لا يترتب عليها أي أثر قانوني ولا تلغى على إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانون " .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٢٢٩ لسنة ٥٣ ق-ع، جلسة ٢٠٠٧/١٢/١ ميلادية).

ومن حيث إن قضاء مجلس الدولة عرف تميزاً واضحاً في خصوص ما يصدر عن جهة الإدارة وبين ما بعد منها قراراً إدارياً نهائياً وبين ما يكون منها عملاً مادياً. وبعد ولاية اختصاصه للنوع الأول دون الثاني بحسبان أن ما يصدر عن جهة الإدارة من أعمال ليس من شأنها إحداث أثر قانوني أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاءه فتعتبر أعمالاً مادية ومرد ذلك إلى طبيعة كل منها فلي حين يكون محل القرار الإداري إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني فيجعل من الأثر المعين به في وضع قانوني معين مرتباً لهم حقوقاً معينة أو محلاً لإلزامهم بالتزامات محددة، وذلك بمناسبة تواجدهم في هذا الوضع القانوني المستحدث أما العمل المادي فيكون محله نتيجة واقعية تترتب عليه دون أن تكتسب أي حقوق أو تترتب أي التزامات في مواجهة أحد وإن تترتب عليه بعض الآثار فيكون مردده القانون أو أحكام القضاء وليس هذا العمل ذلك أن مثل هذه الآثار ليست وليدة إرادة الإدارة الذاتية .

(راجع في هذا المعنى: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥١٤٤ لسنة ٤٣ ق-ع، بجلسته ٢٠٢٢/٥/٤).

وهذا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن الطاعن تقدم إلكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتعليم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد المعلن عنه في شهر يونيو ٢٠٢٢، وفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها

في اللائحة التنفيذية لقانون التعليم الصادر بالقرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠١٣ والمعدلة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/٢٠ والتي أضافت شرحاً عاماً محدداً أساساً للتعاقب إبتدأت في وظائف المعلمين ألا وهو اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ولذا ارتأت وزارة التربية والتعليم إجراء مثل هذه التدريبات في الأكاديمية العسكرية، فلا معيب عليها في ذلك إلا أن مسلك الجهة الإدارية في هذا الشرط يتسم بالعمومية والتجريد والمساواة بين المرشحين لشغل هذه الوظائف، كما أنه ومن ناحية أخرى يجوز بوجه عام للسلطة المختصة أن تضع ضوابط وشروطاً إضافية للتعيين في الوظائف العامة، شريطة أن تتسم هذه الضوابط والشروط بالعمومية والتجريد، ولا تكون مخالفة لأحكام القانون، وبما سالت الجهة الإدارية سبباً لقرارها المظنون فيه بعدم اجتياز القوائم التدريبات التي حددتها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، ومن ثم يضيء مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معه على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٢، مسلكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديراً بالتأييد ويمتدني عن الإنهاء، وتضحي معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يلحق معه رفضها، وهو ما يتعين التبرير به.

ولا يقال مما تقدم الدفع به بطلان التدريبات التي تم إجرائها في الأكاديمية العسكرية استناداً لعدم قيام وزير التربية والتعليم بدوره الملغوبة به وإصدار قرار إداري بتحديد التدريبات الواجب اجتيازها وفقاً إلى اللائحة التنفيذية المعدلة بموجب القرار رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢، حيث أن ذلك مردود عليه بأنه وفقاً لما هو مستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أنه لا يشترط أن يكون القرار الإداري مكتوباً وله رقم ثابت بسجلات معينة، فيكفي أن تقوم الدولة على وجوده قانوناً، وصدوره عن الجهة الإدارية المعنية ولو كان شفويّاً يمكن الاستدلال على وجوده وقبوله قانوناً من الإجراءات التي تقوم بها الإدارة لتنفيذه، ذلك أن القرار الإداري ليس له صيغة معينة فيلحق قبضه بكل ما يحمل معنى اتجاه إرادة جهة الإدارة المختصة في نطاق سلطتها الإدارية إلى إحداث أثر قانوني من كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة، فإنه حديثاً لما تقدم واستناداً للمستندات المقدمة من الطاعن وكذلك الجهة الإدارية المظنون خدوها والتي يستبان منها إرسال رسائل للمرشحين بالتدريبات الواجب إجرائها بعقر الأكاديمية العسكرية ومواعيد إجرائها وكذلك اجتياز عدداً من المرشحين لهذه التدريبات فإن ذلك يكشف ضمناً عن صدور قرار وزير التربية والتعليم وإجراء التدريبات المقررة باللائحة سالفة الإشارة بعقر الأكاديمية العسكرية ويقعده معه هذا الدفع في غير محله متعيماً بالإلتفات عنه.

كما أنه لا يقال مما تقدم الدفع بعدم جواز تطبيق أحكام الواردة باللائحة التنفيذية المعدلة بموجب القرار رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢، وذلك لصدورها في تاريخ لاحق على الإعلان المشار إليه بشأن شروط وأليات التعاقد مع ١٥٠ ألف معلم بواقع ٢٠ ألف معلم سنوياً لأن ذلك مردود عليه بأن الإعلان الصادر من وزارة التربية والتعليم بشأن شروط وأليات التعاقد مع ١٥٠ ألف معلم بواقع ٢٠ ألف معلم سنوياً لا يعنى إلا أن يكون إجراءاً تمهيدياً لإصدار القرار الإداري لاكتسب بشأنه الطاعن مركزاً قانونياً فالمرکز القانوني لا يتم اكتسابه إلا بصدور قرار إداري مكتمل الأركان، حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن تعريف القرار الإداري هو إلتصاح الجهة الإدارية عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح في الشكل الذي يحدده القانون بقصد إحداث مركز قانوني معين من كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه ابتغاء المصلحة العامة، ولذا أرسى قضاء مجلس الدولة لمبدأً واضحاً بين ما بعد عملاً مادياً أو تمهيدياً والقرار الإداري فعرف الأعمال التمهيديّة بأنها ما يصدر عن جهة الإدارة من أعمال ليس من شأنها إحداث أثر قانوني أو تعديل مركز قانوني قائم أو إلغاءه فتعتبر أعمالاً مادية أو تمهيدية بينما يكون محل القرار الإداري إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني فيجعل من الأفراد المعنيين به في وضع قانوني معين مرتباً لهم حقوقاً معينة أو محلاً لإلزامهم بالتزامات محددة ومن ثم فإن اتجاه الإدارة إلى ترتيب أثر قانوني هو شرط لازم لقيام القرار الإداري، ومن حيث أنه بالمعرج على مستندات الدعوى يشي أن الإعلان الصادر من الجهة الإدارية لا يتضمن صدور قرار إداري ومن ثم لا يكسب صاحبه مركزاً قانونياً مكتملاً، ومن ثم لا ترتب على الجهة الإدارية إلا قامت بتعديل بعض الشروط والإجراءات اللازمة للتعيين في الوظائف سالفة الذكر في تاريخ لاحق على الإعلان سالف الإشارة، مادام ذلك كان في تاريخ سابق على صدور القرار الإداري محل الدلعن المائل، ومن ثم يكون مسلك الجهة الإدارية في تطبيق أحكام الواردة باللائحة المعدلة منقلاً وصحيحاً للقانون ويكون الطعن عليه في غير محله خلباً بالرفض وهو ما يتعين التبرير به.

ومن حيث إن من يخسر الطعن يتركز مصروقاتها عملاً بنص المادة (١٨٤) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

فلهذه الأسباب

نرى الحكم بقبول الطعن شكراً، ورفضه موضوعاً وإلزام الطاعن بالمصروفات.

المقرر

محمد نبيل الكوي

مندوب مساعد

مارس ٢٠٢٥

رئيس المائدة

المستشار / محمود شرف عمارة

مستشار

ملحق (8): نموذج حكم الاستئناف برفض الدعاوى

أصدرت الحكم الآتي
في الطعن رقم ٢٩٣٦ لسنة ٥٧ ق.س
المقدم من/

صدا

وزير التربية والتعليم والتعليم الفني "بصفته"
رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة "بصفته"
محافظ البحيرة "بصفته"
وكيل وزارة التربية والتعليم بالبحيرة "بصفته"

في الحكم الصادر من المحكمة الإدارية لوزارة العدل ومحطاتها بجلسة ٢٠٢٤/١١/٢٦ في الدعوى
رقم ٤٤١ لسنة ٧١ ق.

الإجراءات: بتاريخ ٢٠٢٥/١/٢١ أودعت الطاعنة تقرير الطعن المائل في الحكم المشار إليه والقاضي منطوقه بقبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً، وألزمت الشدجبة المصروفات. ومطلبت الطاعنة - للأسباب الواردة بتقرير الطعن - الحكم بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء مجدداً بطلانها الواردة بصحيفة الدعوى، مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات عن درجتي التقاضي.

وأودعت هيئة مفوضي الدولة تقريراً مسبباً برأيها القانوني. وتدوول نظر الطعن بجلسات المرافعة أمام المحكمة على النحو المبين بمحاضر الجلسات، حيث قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة اليوم، وفيها صدر وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به.

المحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة:
ومن حيث إن الطاعنة تطلب الحكم بطلانها سالفه البيان. وإن استوفى الطعن أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث إنه عن موضوع الطعن فإنه يخلص - حسبما يبين من الأوراق بالقدر اللازم لحمل هذا القضاء على أسبابه - في أن الطاعنة سبق أن أقامت دعواها المطعون على الحكم الصادر فيها بإيداع عريضتها فلم تكتف بمخزنة أول درجة، طالبة في ختامها الحكم أولاً: بقبول الدعوى شكلاً، ثانياً: وفي الموضوع: بإلغاء القرار رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٢٣/١٠/٤ من وزير التربية والتعليم والتعليم الفني فيما تضمنته من استبعاد الشدجبة من التعاقد على وظيفة معلم مساعد مع ما يترتب على ذلك من آثار أهمها مساواتها بالمقبولين من حيث تاريخ التعاقد ومن حيث الأجر والإزام الجهة الإدارية المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وذكرت الطاعنة تبانياً لدعواها: أنه أعلنت الصفحة الرسمية لوزارة التربية والتعليم على مسابقة بين الخريجين لتعيين عدد ٣٠ ألف معلم مساعد بنظام التعاقد وقد تقدمت الشدجبة لتلك المسابقة وخاضت جميع الاختبارات المعلن عنها من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وإجتازتها بنجاح كما إجتازت التدريب، إلا أنه عند صدور القرار المطعون عليه صدر بالتعاقد مع عدد من المتقدمين ولم يرد إسمها من ضمن من شملهم القرار رغم إطباق كافة الشروط عليها، الأمر الذي حداها إلى التظلم من القرار المطعون عليه واللجوء إلى لجنة فض المنازعات لكن دون جدوى وعليه أقامت دعواها المائلة بطلانها سالفه البيان.



تابع الحكم في الظعن رقم ٢٩٣٦ لسنة ٥٧ ق.س

وقد صدر الحكم المطعون فيه وشيئته المخففة - بعد استعراضها للنصوص القانونية والمبادئ القضائية الحاكمة -

من حيث إن الطاعة تهدف من دعواها المطروحة - وفقاً للتكييف القانوني الصحيح لطلباتها - بتوليها شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء قرار وزير التربية والتعليم رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣ فيما تضمنه من تخطيها في التعيين بوظيفة معلم مساعد، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام الجهة الإدارية المصروفة.

على سند من أنه ولما كان الثابت من الأوراق أن الطاعة تقدمت إلكترونياً عبر بوابة الحكومة المصرية بطلب شغل وظيفة معلم مساعد طبقاً لإعلان الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لشغل عدد ثلاثين ألف وظيفة معلم مساعد، وخضعت لعدد من الاختبارات التي وضعها أساتذة وخبراء متخصصون على ثلاث مراحل، الأولى منها قام بتنفيذها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمركز تقييم القدرات والمسابقات، وشملت التدريبات خمسة محاور وهي: الكفايات السلوكية (القدرات السلوكية لكافة المتقدمين لشغل الوظائف بالجهاز الإداري بالدولة)، الكفايات اللغوية (في اللغة العربية واللغة الإنجليزية)، الكفايات المعرفية والتكنولوجية، والكفايات التربوية (وتشمل التدريس الفعال والإدارة والإشراف)، والكفايات الشخصية (وتشمل المواد التي يقوم بتدريسها وطرق مناهج التدريس)، واحتياز هذه البرامج المشار إليها بنجاح عدد (٢٨١٧٠) فقط ثمانية وعشرون ألفاً ومائة وسبعين مرشحاً لا غير، ومن بينهم المدعية، ثم كلفت الإدارة العامة لشئون القدرات التربوية بوزارة التربية والتعليم بتولي المرحلة التالية من خلال برنامجين الأول: تأهيل المرشحين تأهيلاً تربوياً بواقع (٢٠) عشرين ساعة خلال أربعة أيام تدريبية بالقاعات التدريبية بالإدارات والمديريات التعليمية المختلفة، بهدف اكساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة نحو ممارسة عمليتي التعليم والتعلم، وتدريبهم على طرق التدريس المتطورة وفقاً لمنظومة التعليم الجديدة.

والبرنامج الثاني: تدريب وتأهيل المرشحين الجدد بدنياً وذهنياً بواقع (١٢) اثنتا عشرة ساعة خلال ثلاثة أيام تدريبية بهدف اكساب المشاركين المعرفة والمهارات والاتجاهات المرتبطة بتنمية الانتماء الوطني والكفاءة البدنية والتواصل الفعال، واجتياز المدعية للمرحلة الثانية التقل بعدها للمرحلة الثالثة والأخيرة وهي اجتياز التدريبات التي حددها وزير التربية والتعليم الفني والتي تم إجرائها بالأكاديمية العسكرية، ولم يسجل لأجراء تلك الاختبارات سوى عدد (٢٧٨٥٣) فقط سبعة وعشرون ألفاً ومائتان وثلاثة وخمسون مرشحاً لا غير، وكانت المدعية من بين هؤلاء، وبعد انتهاء إجراء المرحلة الثالثة والأخيرة من التدريبات أعلنت نتائجها بقرار وزير التربية والتعليم والتعليم الفني المطعون فيه، وقد بلغ عدد من اجتاز الاختبارات (١٥٩٠٢) فقط خمسة عشر ألفاً وتسعمائة واثنين مرشح لا غير، ولم تكن المدعية من بين المقبولين لأنها لم تتمكن من اجتياز المرحلة الثالثة من التدريبات، وبناء عليه لم تصدر لها شهادة اجتياز اختبارات القبول الصادرة من مجمع الإصدارات المؤممة والذكية، ومن ثم فقد صدر القرار المطعون فيه خلواً من اسمها، وهو ما حدا بها إلى إقامة دعواها الماثلة.

وحيث إن المشرع أضاف بالمادة الأولى من القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ باباً سابقاً إلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ عنوانه أعضاء هيئة التعليم، تناول فيه بالتنظيم وظائف التعليم وما يعادلها، واستحدث اشتراطات وظيفية لشغل وظائف المعلمين التي تبدأ بدرجة معلم مساعد وتنتهي بكبير معلمين، فاشترط للتعيين ابتداءً في إحدى وظائف التعليم من القانون المشار إليه (وتعديلاته) توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية من الأكاديمية المهنية للمعلمين واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض، وذلك دون الإخلال بشروط شغل الوظائف المدنية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلى أن يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص، وأحال القانون إلى اللائحة التنفيذية تنظيم وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة بين المتقدمين، والتي حددت طريقة التعيين أو التعاقد من خلال اختبار ينفذه الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ووفقاً للأسبقية الواردة في الترتيب النهائي للنتيجة الامتحان، وعند التساوي يتم ترتيب المتقدمين لشغل الوظيفة والمفاضلة بينهم وفقاً للأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة ثم الدرجة الأعلى في ذات المرتبة، ثم الأعلى مؤهلاً، فالأقدم تخرجاً، فالأكبر سناً.

وحيث صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٢٩٧ لسنة ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٧ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادرة بالقرار رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣، فأضاف في المادة (٤) منه شروطاً جديداً للتعيين ابتداءً في وظائف المعلمين وهو اجتياز التدريبات التي يحددها وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، وإذ سالت الجهة الإدارية سبباً لقرارها المطعون فيه بعدم اجتياز المدعية التدريبات



* تابع الحكم في الطعن رقم ٢٩٣٦ لسنة ٥٧ ق.رس

التي جندتها وزير التربية والتعليم والتعلّيم الفني، ومن ثم بضحي مسلك جهة الإدارة بعدم التعاقد معه على وظيفة معلم مساعد ضمن من تم التعاقد معهم بموجب القرار الوزاري رقم ١٩٠ لسنة ٢٠٢٣، مسلكاً صحيحاً وموافقاً للقانون، جديرًا بالتأييد وبمعناي عن الإلغاء، وتضحي معه الدعوى المائلة غير قائمة على سند صحيح بما يتعين معه رفضها، وهو ما قضت به المحكمة.

وإذا لم يلق هذا القضاء قبولاً لدى الطاعنة فقد أقامت هذا الطعن نعيًا على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه تأسيسًا على النحو الوارد تفصيلًا بتقرير الطعن.

ومن حيث إنه لما كان من المقرر - طبقاً لما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا - أن لمحكمة الموضوع كامل الحرية في تقدير أدلة الدعوى وفي أن تستمد اقتناعها من أدلة تلمنن إليها طالما كان لهذه الأدلة أصول ثابتة بالأوراق، كما أن لمحكمة الطعن إذا رأت في أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه أنها لم تستند إلى أوجه دفاع جديدة في جوهرها عما قدمه الطاعن أمام محكمة أول درجة، ولم يأت بأسباب جديدة مؤدية بأدلتها بما يمكن معه إجابته إلى طلباته، وأن الحكم الطعن قد التزم صحيح حكم القانون فيما قضى به ونسب على أسباب سائغة كافية لحمله دون أن يشوبه خطأ أو عوار، ورأت فيها ما يغني عن إيراد جديد، فلها أن تؤيد الحكم المطعون فيه وأن تحيل إلى ما جاء به سواء في بيان الوقائع أو في الأسباب التي ينسب عليها وتعتبره مكملًا لقضائيات دون حاجة لتعقيب أوجه الطعن والرد على كل نعي استقلالا، إذ حصنها اقتناعها بسلامة الحكم المطعون فيه وأن الطاعن الموجهة إليه لا تنال من سلامته.

ومن حيث إنه لما كان الثابت من مطالعة الحكم المطعون فيه أنه قد أقام فضلاء على أسباب صحيحة تنبئها هذه المحكمة وتكفيها أساساً لحكمها، ولا ينال منها ما ورد بأسباب الطعن إذ سبق للحكم الطعن أن قلدها ورد عليها بما لا جدوى ولا طائل من معاودة بحثها والرد عليها مجدداً، مما يكون معه الحكم المطعون فيه قد صدر موافقاً لصحيح القانون ويكون الطعن عليه قائم على غير سند من القانون جديرًا بالرفض.

ومن حيث إن من يخسر الطعن يلزم مصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ من المرافعات.

فلتهذه الأسباب

حكمت المحكمة: بقبول الطعن شكلاً، ورفضه موضوعاً، وألزمت الطاعنة المصروفات

ملحق (9): خطاب المبادرة المصرية للحقوق الشخصية لرئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

السيد المهندس حاتم نبيل رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

بعد التحية

نتوجه إليكم في بداية توليكم مسؤولية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بخالص التمنيات بالتوفيق والنجاح في مهام عملكم.

في هذا السياق، تأتي المذكرة المرفقة بشأن الاختبارات والتدريبات غير الدستورية التي تجرى بالأكاديمية العسكرية للناجحين في المسابقات التي ينظمها الجهاز للعمل بقطاعات الحكومة المختلفة، والتي تؤدي لاستبعاد الآلاف لأسباب ليس ذات صلة بطبيعة العمل أو المهام المقررة.

وبصفها وكيلًا عن عشرات المستبعدين المستحقين للتعيين بمسابقة 150 ألف معلم، والذين اجتازوا اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ترسل المبادرة المصرية للحقوق الشخصية هذه المذكرة لعلها تجد اهتمامًا بالنظر، ويحدوها الأمل أن يعمل الجهاز على تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بإلغاء هذه الاختبارات وإعادة حق المعلمين المستبعدين وصدر قرار بتعينهم. كما تأمل المبادرة المصرية بتحديد موعد مقابلة معكم لعرض المشكلة وأبعادها وسبل التعامل معها.

ولكم جزيل الشكر

العنوان: العاصمة الإدارية - الحى الوزارى - تجمع 5 أ - مبنى 12

فلكس: 24011508 - 22637804

الإيميل: caoaweb@caoa.gov.eg

خطاب مفتوح إلى المهندس حاتم نبيل رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة:

من أجل تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص.. مناشدة لإعادة حق المعلمين المستبعدين

يواجه النظام التعليمي تحدياً جوهرياً يتثل في النقص الحاد في أعداد المعلمين والمعلمات داخل الفصول الدراسية. يشير محمد عبد اللطيف وزير التربية والتعليم إلى وجود عجز يقدر ب 655 ألف معلم/ة، مما يؤثر سلباً على جودة العملية التعليمية. وفي محاولة لمعالجة هذه الأزمة، أطلق الرئيس عبد الفتاح السيسي مبادرة طموحة تستهدف تعيين 150 ألف معلم على مدار خمس سنوات. وقد شهدت المسابقة الأولى ضمن هذه المبادرة إقبلاً واسعاً من آلاف المعلمات والمعلمين المؤهلين. واجتاز 28 ألفاً و 170 من المتقدمين (28,170) الاختبارات التي أجراها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بنجاح، وهي الاختبارات التي قيمت مختلف الجوانب المعرفية والفنية والبدنية لديهم، كما اجتازوا بنجاح تدريبات التأهيل التربوي والبدني المعد من قبل وزارة التربية والتعليم.

انتظر هؤلاء المعلمون والمعلمات صدور قرار التعيين الرسمي. إلا أن جميعهم فوجئوا بإجراء اختبارات أخرى في الأكاديمية العسكرية تشمل الجري، والوثب، وتمارين البطن، والضغط، وكل ذلك لا علاقة له بالعملية التعليمية وشرح المعلم داخل الفصول وقدرته على إيصال المناهج إلى الطلاب. ونتيجة لتلك الاختبارات، استبعد من المسابقة الأولى التي أجريت عام 2023، أحد عشر ألفاً و 951 معلبة ومعلم (11,951) رسيبوا في الاختبارات الرياضية وكشف الهيئة، بالإضافة إلى النساء الحوامل أو من وضعن مولوداً قبيل التقدم للاختبار. مع العلم أن كثيرين وكثيرات من هؤلاء المعلمين عملوا بنظام الحصة في المدارس، ومنهم من لا يزال يعمل الآن أيضاً، بسبب الاحتياج الشديد للمعلمين داخل الفصول.

الجانب الآخر في هذه الأزمة، هو أنها اختبارات تمييزية وتؤدي إلى إهدار مبدأ تكافؤ الفرص الذي نص عليه الدستور المصري في المادة 9، ونصها: "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز"، إذ جاء إقصاء المتقدمين الناجحين في الاختبارات الأساسية (غير الرياضية) على أسس تمييزية، مثل الوزن الزائد والحمل أو الإنجاب قبيل التقدم للاختبارات. وجاء تقرير هيئة المفوضين في المحكمة الإدارية بمجلس الدولة لينصف هؤلاء المعلمين، إذ قضى بأحقيتهم في تعيينهم في وزارة التربية والتعليم بوظيفة معلم مساعد، وإلزام الجهة الإدارية

بالمصروفات. إلا أن المحكمة لم تأخذ برأي هيئة المفوضين ورفضت الدعوى المقدمة من المعلمين المستبعدين.

كما يؤكد الدستور المصري على أهمية المعلم في العملية التعليمية في المادة 22 بأن "المعلمون، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تخية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه".

كما أن استبعاد المعلمين على تلك الأسس مخالف للمادة 53 في الدستور التي تنص على أن: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

فضلاً عن مخالفة المادة 12 من قانون الخدمة المدنية التي حددت اشتراطات التعيين بالقطاع العام، والتي نصت على أن "يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه، على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة من خلال إعلان مركزي على

موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ القرض والمساواة بين المواطنين. وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة، ويكون التعيين في تلك الوظائف بامتحان ينفذه الجهاز (ويقصد به الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) من خلال لجنة للاختيار، ويشرف عليه الوزير المختص، على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سناً. وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة وكيفيته، وتشكيل لجنة الاختيار وإجراءات انعقاد الامتحان وكيفيته وقواعد المفاضلة، على أن يكون الإعلان خلال شهري يناير ويونيو من كل سنة عند الحاجة، وألا تقل مدة الإعلان والتقديم عن شهر، وتعلن النتيجة على الموقع الإلكتروني المشار إليه بالفقرة الأولى من هذه المادة.

لذلك في الختام، نوصي:

أولاً: بأهمية تعيين المعلمين الذين نجحوا في اختبارات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ثم رُسبوا في اختبارات الأكاديمية العسكرية، لتغطية النقص الحاد في وزارة التربية والتعليم.

ثانياً: إلغاء الاختبارات في الأكاديمية العسكرية وعدم الاعتماد بها شرطاً للتعيين، خصوصاً مع عدم جدوى هذه الاختبارات وعدم تأثيرها على جودة العملية التعليمية.

وثالثاً: الالتفات لأهمية التركيز على المهارات والتدريبات التربوية والفنية المستمرة للمعلمين.