

## ﴿ المقدمة ﴾

. يُعد مبدأ المساواة بصفة عامة وفي تقلد الوظائف بصفة خاصة من أهم المبادئ الإنسانية التي تحرص عليها الأمم وتناضل من أجلها الشعوب وتحتل المكان الاسمي الرفيع بين حقوق الإنسان فهي "بمثابة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز"<sup>١</sup> في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات وبدونه ينتفي معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية.

. فالوظيفة العامة كما عبر عنها البعض وبحق "هي الشريان الحيوي لتحقيق أهداف المجتمع والنهوض بمستواه في كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية"<sup>٢</sup> بالإضافة الى ذلك في السنوات الأخيرة ازدادت أهمية الوظيفة العامة ازدياداً كبيراً وذلك بعد دور الدولة من الدولة حارسة الى الدولة المتدخلة المشاركة في كل مناحي المجتمع.<sup>٣</sup>

. بناءً عليه يُعد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة احمد الاعمدة الراسخة في البنيان الدستوري للدولة القانونية الحديثة إضافة الى انه تجسيد عملي لفكرة العدالة الإدارية التي تعد بدورها ركيزة أساسية من ركائز سيادة القانون، فيه تتحقق الموازنة الدقيقة بين حق الافراد في النفاذ الى الوظائف العامة على قدم المساواة وحق الدولة في اختيار الأكفأ والاجدر لخدمة الصالح العام.

. ومن أوضح الأحكام التي تناولت مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ما أورده القضاء في مصر أن الفرص التي كفلها الدستور للمواطنين فيما بينهم تفترض تكافؤها وتدخل الدولة إيجابياً لضمان عدالة توزيعها على من يتزاحمون عليها ويتسابقون للفوز بها وضرورة ترتيبهم بالتالي فيما بينهم على ضوء قواعد يملها التبصر والاعتدال وهو ما يعني أن موضوعية شروط النفاذ إليها مناطه تلك العلاقة المنطقية التي تربطها بأهدافها فل تنفصل عنها ولا يجوز بالتالي حجبتها عن مستحقها ولا إنكارها لاعتبار لا يتعلق بطبيعتها ولا بمطالبتها.<sup>٤</sup>

١ ﴿ دكتور/ أحمد فتحي سرور، قانون العقوبات "القسم العام"، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٠، ص "١١٢".

٢ ﴿ هي نظرية عميد القانون الفرنسي "دوجي".

٣ ﴿ باحثة/ هدي أحمد صالح محمد، الترقية بالاختيار في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨، ص "٢".

٤ ﴿ حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ﴿ ١٦٣ لسنة ٢٠ ق ﴾ والصادر بجلسة ﴿ ٢٠٠٠/٨/٥ ﴾.

. فالوظيفة العامة حق مكفول للمواطنين طبقاً لما هو مقرر بصريح نص المادة ﴿ ١٤ ﴾ من دستور ﴿ ٢٠١٤ المعدل في ٢٠١٩ ﴾ والتي نصت على : " 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<sup>٥</sup> .

. تأسيساً على ذلك فالاختيار والتعيين في الوظيفة العامة يقوم على أسس وشروط لا بد من استيفائها عند التقدم للوظيفة ويأتي في مقدمة تلك الشروط الكفاءة والجدارة كأساس للاختيار والتعيين دون محاباة أو وساطة أو تمييز غير مبرر بالإضافة إلى كفالة حقوق الموظفين مع إعتبار أن الوظائف العامة إنما هي تكليف للقائمين عليها لخدمة الشعب ورعاية مصالحه .

. ورغم أن حق تولي الوظائف العامة مكفول لجميع المواطنين بنص الدستور إلا أنه مقيد بشروط وإجراءات حتى لا يشكل ذلك تعولاً على حياة الأشخاص وتكون الوظيفة العامة منحصرة في فئة معينة إضافة إلى عدم التجاوز في استعمال السلطة من جهة الإدارة<sup>٦</sup> .

. فالمساواة في الوظيفة العامة مبدأ أساسي لتقدم الشعوب وبناء الحضارات وإساءة استعمالها يدفع إلى التقهقر والتخلف لذلك اهتمت سائر الدول إلى دسترة ذلك المبدأ من أجل تحقيق العدالة الإصلاحية الإدارية في الوظيفة العامة "فكم من نص أفرغ من محتواه، وكم من مبدأ سام تعثر في التطبيق أمام محسوبيات أو تمييز أو فساد إداري يقوض أسس العدالة والمشروعية<sup>٧</sup> .

٥ ﴿ المادة ﴿ ١٤ ﴾ من دستور ﴿ ٢٠١٤ المعدل في ٢٠١٩ ﴾ .

٦ ﴿ الباحث/ محمد علي محمد علي - أساليب انعقاد الوظيفة العامة - رسالة دكتوراة - جامعة الإسكندرية - ٢٠٢٣ - ص "١" .

٧ ﴿ صياغة الباحث/ معاذ محمود زيدان .

ينقسم الفصل الأول الى ثلاثة مباحث، اتعرض في المبحث الأول الى مضمون المبدأ من حيث مفهومه وطبيعته ثم انتقل الى المبحث الثاني كي اسرد أساس المبدأ من عدة أوجه ثم انتهي في المبحث الثالث الى ذكر بعض تطبيقات المبدأ وتأسيساً على ذلك تكون خطتي في الفصل الأول كالآتي:

### الفصل الأول ﴿ تأصيل مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ﴾

#### المبحث الأول ﴿ مضمون مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ﴾

المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة.  
المطلب الثاني: طبيعة مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة.

#### المبحث الثاني ﴿ الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ﴾

المطلب الأول: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة.  
المطلب الثاني: الأساس الديني والفكري والفلسفي لمبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة.

#### المبحث الثالث ﴿ تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ﴾

المطلب الأول: الإشكالات المتعلقة بتطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة على بعض الفئات.  
المطلب الثاني: إشكالية المساواة بين الجنسين في تولي الوظيفة العامة.

## ﴿ الفصل الأول ﴾ تأصيل مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ﴿

## ﴿ المبحث الأول ﴾ مضمون مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ﴿

. يُعد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدأً جوهرياً مبناه أن الجدارة والكفاءة هي أساس الاختيار والتعيين في تولي الوظيفة العامة<sup>٨</sup>، وعند البحث في عمق الموضوع وجدنا أن مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة عند ظهوره اتخذ معني المساواة القانونية ثم بعد ذلك ومع التطورات التي طرأت على شكل الدولة والتنظيم القانوني لها تطور كذلك المبدأ ليشمل الاتجاه المعاصر معني المساواة الفعلية<sup>٩</sup>.

. ورُغم أن حق تولي الوظائف العامة حق مكفول لجميع المواطنين بنصوص الدستور إل أنه مقيد بشروط وإجراءات حتى لا يشكل ذلك تغولاً على حياة الأشخاص وتكون الوظيفة العامة منحصرة في فئات معينة إضافةً الى عدم التجاوز في استعمال السلطة من الإدارة<sup>١٠</sup>.

. وهذا المبدأ في التنظيم القانوني الفرنسي مبدأً ذا قيمة دستورية مستمدة من المادة ﴿ ٦ ﴾ من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في عام ﴿ ١٦٨٩ ﴾ والتي نصت على "المواطنين متساوون في القبول أمام لجميع الوظائف والرتب والمناصب العامة حسب قدراتهم ودون تفضيل سوى ما يمليه استحقاقهم وفضائلهم"<sup>١١</sup>.

. ومن وجهة نظرنا، فإن مضمون المبدأ لا ينبغي أن يظل حبراً مسطراً على ورق بل هو التزام ديني واخلاقي قبل أن يصبح قانوني يقع على عاتق الإدارة لضمان ولوج الأكفأ والأجدر الى الوظيفة العامة فهو الضمانة التي "تحمي الكفاءة من طغيان المحسوبية".

٨ ﴿ الباحث/ عبد الله عمر أحمد النيساني، مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير، ٢٠٢٠، ص"٨".

٩ ﴿ سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، المظاهر والضمانات، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٤، ص"١٤".

١٠ ﴿ الباحث/ محمد على محمد على، مرجع سابق، ص"١".

١١ ﴿ المادة ﴿ ٦ ﴾ من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في ﴿ ١٧٨٩ ﴾.

## ﴿ المطلب الأول مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ﴾

. بادئ ذي بدء المساواة لغوياً تعني "السواء أي العدل" ساويت بينهما أي سويت وأقت العدل بينهما وهو أصل يدل على الاستقامة والاعتدال والتكافؤ دون تمييز غير مشروع وغير مبرر، فالمساواة بين الشئيين هي أن يكون أحدهما "قدر" الاخر بحيث لا يزيد ولا ينقص عنه<sup>١٢</sup>.

. يتعدى مفهوم المساواة في النظامين الفرنسي والمصري مجرد "المساواة الصورية" ليصل الى مفهوم "المساواة القانونية الموضوعية" فالمساواة لا تعني إغفال الفروق الفردية بين المتقدمين بل تعني أن تضع الإدارة شروطاً "عامة ومجردة" تسري على الجميع قبل بدء عملية الاختيار<sup>١٣</sup>، وقد رسخ الفقه الإداري المقارن قاعدة مفادها أن "الإخلال بالمساواة لا يتحقق إلا إذا تم التمييز بين أشخاص توفرت فيهم شروط واحدة" ومن هنا، فإن مفهوم المساواة في الوظيفة العامة بفرنسا ومصر يقوم على ركيزتين أساسيتين: أولهما هو "عدم التمييز" بسبب جنس أو أصل أو عرق، ثانيها هو "التفاضل الإيجابي" بناءً على الكفاءة فالمساواة تقتضي معاملة المتساوين في المراكز القانونية معاملة متساوية ومعاملة المختلفين معاملة مختلفة وفقاً لمؤهلاتهم وهو ما يعرف بـ "عدالة الاستحقاق"<sup>١٤</sup>، وقد استقر الفقه والقضاء الإداري المصري والفرنسي على أن الوظيفة العامة ليست "منحة" من السلطة تُعطي لمن تشاء بل هي "حق للمستحق" الذي يثبت جدارته ﴿ Merit System ﴾<sup>١٥</sup>.

. فمبدأ المساواة في معناه الواسع يفيد الاعتراف للجميع بالحق وإتاحة الفرص الامكانية أمام الجميع للولوج للوظيفة العامة وطرق بابها فيمن تتوافر فيه الشروط المطلوبة للوظيفة الشاغرة<sup>١٦</sup>، فطبقاً للمادة ﴿ ١٢ ﴾ من قانون العاملين المدنيين بالدولة "يكون شغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة"<sup>١٧</sup>، ولكن من بين هذه السبل يميز التعيين ومثله التكليف في الحالات المقررة قانوناً بأنه أداة لشغل الوظيفة العامة<sup>١٨</sup>.

١٢ ﴿ ابن منظور، لسان العرب، حرف "س" مادة "سوي"، دار صادر، الطبعة الثالثة، ١٩٩٤، ص"٤٠٧".

١٣ ﴿ دكتور/ ثروت بدوي، نظم الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، ١٩٧١، ص"٩٢".

١٤ ﴿ دكتور/ عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٧١، ص"١١٥".

١٥ ﴿ دكتور/ سعاد الشراوي، الوظيفة العامة في مصر "دراسة مقارنة" دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص"٨٨".

١٦ ﴿ الباحث/ محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥، ص"٣٤".

١٧ ﴿ المادة ﴿ ١٢ ﴾ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ﴿ ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ﴾ والمعدل بالقانون رقم ﴿ ٥٠٤ لسنة ٢٠٠٠ ﴾.

١٨ ﴿ دكتور/ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، ١٩٩٨، ص"٤٠٥".

. وتجدر الإشارة الى أن مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة يندرج تحت مفهوم مبدأ المساواة امام القانون إذ ان من شأن الوظائف العامة أن تنظم بقوانين ولوائح يجب تطبيقها بدون تمييز بين من توافر فيهم الشروط المنصوص عليها من تلك القوانين واللوائح فليست الدولة ملزمة بأن تساوي بين الموظف وغيره ممن لا توافر فيه الشروط بعينها في وظيفة عامة، فالمقصود بهذا المبدأ أن تمتنع الدولة عن التفرقة والتمييز بين من توافر فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، وقد أصبح مبدأ المساواة أمام القانون وما يتفرع عنه من مساواة في الحقوق والواجبات العامة من المبادئ الدستورية العليا التي تعلقو الدساتير المكتوبة ذاتها بحيث يكون للقاضي الامتناع عن تطبيق ما يخالفها باعتبارها من المبادئ التي يؤمن ضمير الجماعة بعمق أنه ملزم للدولة<sup>١٩</sup>.

. ومن المسلم به أن السلطة التشريعية هي الأصل الذي يملك تحديد مبدأ المساواة فهي التي تملك أصلاً أن تضع حدوده وضوابطه ومداه متقيدة بروح الدستور السائدة في الدولة ولها أن تحرم طائفة معينة من المواطنين من تولي الوظائف العامة سواء بوضع شروط لشغلها بصفة عامة مجردة أو بوضع قاعدة عامة تنطبق على طائفة معينة من الأشخاص لسبب يتعلق بالمحافظة على الكيان الأساسي للدولة أو بقصد تحقيق حسن سير المرافق العامة على ألا تنحرف لتحقيق "نزوات حزبية أو أغراض سياسية" بعيدة عن هذين الأساسيين<sup>٢٠</sup>.

. وقد أكد مجلس الدولة الفرنسي ﴿ Conseil d'Etat ﴾ في حكمه الشهير في بقضية "باريل Barel" عام ﴿ ١٩٥٤ ﴾ أن هذا المبدأ يعد من المبادئ العامة التي تلتزم بها الإدارة حيث لا يجوز استبعاد أي مرشح من مسابقات التوظيف بناءً على آرائه السياسية أو معتقداته مما يجعل الكفاءة هي المعيار الوحيد للمفاضلة<sup>٢١</sup>، وقد ساير القضاء المصري نظيره الفرنسي حينما قضى بأن "التعيين في الوظيفة العامة يجب ان يكون مستنداً الى أساس قانوني سليم وفي خدمة مرفق عام على سبيل الدوام<sup>٢٢</sup>، وأن مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليه في الدستور ليس مجرد شعار بل هو حق يوجب على الدولة اتخاذ تدابير إيجابية لضمان إعماله<sup>٢٣</sup>.

١٩ ﴿ دكتور/ محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاً، دار الفكر الحديث، ١٩٥٨، ص "١٩٨".

٢٠ ﴿ دكتور/ مصطفى سالم مصطفى النجفي، المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة، رسالة ماجستير، ٢٠١٦، تاريخ الاطلاع "٢٠٢٦/٤/١٢" متاح على:

﴿ <https://ns1.almerja.com/more.php?idm=4211> ﴾

٢١ ﴿ دكتور/ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، ٢٠١١، ص "٥٤٢".

٢٢ ﴿ المحكمة الدستورية العليا: طعن رقم ﴿ ٩٨٣ لسنة ٩ ق ﴾ الصادر بجلسته ﴿ ١٥/٤/١٩٨٩ ﴾ مجموعة أحكام المحكمة، المجلد الرابع، ص "١١٢".

٢٣ ﴿ المحكمة الدستورية العليا: طعن رقم ﴿ ٩٦٦ لسنة ٨ ق ﴾ الصادر بجلسته ﴿ ٢/١/١٩٩٣ ﴾ مجموعة أحكام المحكمة، المجلد الخامس، ج "١"، ص "١٦٢". ب.

ولم يقف المشرع الفرنسي عند مجرد إتاحة الرفض أمام الجميع بل امتد ليشمل المساواة أمام شروط التوظيف وهو ما يعني وضع ضوابط عامة ومجردة تنطبق على الكافة دون تمييز، ومع ذلك استقر القضاء الإداري الفرنسي على أن مبدأ المساواة لا يمنع الإدارة من وضع شروط فنية أو بدنية تقتضيها طبيعة الوظيفة، كما لا يتعارض مع تقرير بعض "الاستثناءات الإيجابية" لصالح فئات معينة كذوي الاحتياجات الخاصة، طالما أن الهدف هو تحقيق عدالة واقعية وليست مجرد مساواة حسابية جامدة، وهو ما يكرس مفهوم الجدارة كضابط جوهري للمبدأ<sup>٢٤</sup>.

فالمساواة في الوظيفة العامة كما أشرت سابقاً حق مكفول متى توافرت في المتقدمين الشروط الموضوعية التي يحددها القانون دون تمييز بينهم بسبب الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة فقد قال ﴿ حبيب الرحمن ﴾ "الناس سواسية كأسنان المشط لا فضل لعربي على أعجمي ولا لعربي على أعجمي ولا للاحمر على أسود إلا بالقوي، إن أباكم آدم وأتم لأدم وأدم من تراب"<sup>٢٥</sup> ثم تلا قوله تعالى "إن أكرمكم عند الله اتقاكم"<sup>٢٦</sup> وهذا دليل قاطع من ﴿ سيد الخلق اجمع ﴾ على وجوب المساواة دون تمييز غير مبرر، وعليه فالمساواة المقصودة ليست مساواة حسابية "مطلقة" تمنح الوظيفة لكل من يطلبها بل هي مساواة نسبية تعني وحدة القواعد والشروط المطبقة على فئة معينة من المتقدمين من المراكز القانونية المماثلة بحيث لا يُحرم أحد من الوظيفة طالما أستوفي شروطها ولا يُمنح آخر ميزة استثنائية لمجرد اعتبارات شخصية أو سياسية<sup>٢٧</sup>.

ويرتكز مفهوم المساواة في الفقه الإداري الحديث على فكرة "الاستحقاق والجدارة merit system" حيث يعتبر المبدأ هو الوسيلة والضمان لاختيار الأكفأ والاجدر، وبالتالي فإن مفهوم الحقيقي للمساواة يتحقق حينما تلتزم الإدارة بالحياد التام في المفاضلة بين المترشحين بناءً على نتائج الاختبارات أو المسابقات الرسمية بعيداً عن المحسوبية أو الوساطة<sup>٢٨</sup>.

٢٤ ﴿ دكتور/ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٠، ص "٤١٨".

٢٥ ﴿ خطبة الوداع التي القاها الرسول ﷺ على مشعر عرفات في حجة الوداع، ﴿ ٩ ذي الحجة عام ١٠ هجرية ﴾.

٢٦ ﴿ سورة الحجرات الآية رقم ﴿ ١٣ ﴾ .

٢٧ ﴿ دكتور/ سعاد الشراوي، مرجع سابق، ص "٨٥".

٢٨ ﴿ دكتور حمدي أمين عبد الهادي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية "دراسة مقارنة" دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص "١١٤".

﴿ **المطلب الثاني** طبيعة مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ﴾

. يُعد مبدأ المساواة كما نوهت سابقاً في تولي الوظائف العامة "حجر الزاوية وبؤره الارتكاز" في بناء الدولة القانونية على الأسس الحديثة فهو الضمانة الجوهرية التي تحول دون جعل الوظيفة العامة "خدمة للمجموع" الى "امتياز لفئة معينة" وتحدد طبيعة هذا المبدأ من خلال عدة أبعاد دستورية ووظيفية وقضائية جميعها متداخل ومتشابك وسأسردها من خلال الأفرع الاتي ذكرها .

﴿ **الفرع الأول** الطبيعة الدستورية الآمرة ﴾ :

. يستمد المبدأ طبيعته من كونه "قاعدة دستورية عليا" تسمو فوق جميع اللوائح والقوانين حيث أنه من القواعد "الفوق دستورية المفترضة بغض النظر عن دستورها أم لا"<sup>٢٩</sup>، ففي فرنسا لم يكف المشرع بالنص عليها بل جعلها من المبادئ ذات القيمة الدستورية ﴿ Bloie de Constitutionnalite ﴾ المستمدة من إعلان حقوق الانسان والمواطن الفرنسي لعام ﴿ ١٧٨٩ ﴾ وهذه الطبيعة تجعل المبدأ قيداً "سيادياً" على السلطة التشريعية ذاتها فلا يجوز للمشرع وضع شروط تمييزية تهدر حق المواطنين وإلا وقع النص تحت مقصلة "عدم الدستورية"، وقد ساير الفقه العربي هذا الاتجاه الذي أكد أن هذا المبدأ ذو قيمة دستورية مطلقة تغل يد المشرع والإدارة عن وضع نصوص أو إصدار قرارات من شأنها التميز بما لا تقتضيه طبيعة الوظيفة<sup>٣٠</sup> .

. وفي مصر تبني المشرع الدستوري الفلسفة ذاتها حيث أكدت الدساتير المتلاحقة وصولاً لدستور ﴿ ٢٠١٤ ﴾ على أحقية المواطنين في الولوج للوظيفة العامة وجعل من الكفاءة معياراً للوظيفة العامة وهذه الطبيعة الدستورية تُضفي على المبدأ صفة "الأمر" مما يجعل منه "قاعدة أمر" من قواعد النظام العام التي تعلمنا من سبقونا أنها قواعد لا يجوز مخالفتها أو الالتفاف عليها، وقد أكد القضاء الدستوري المصري في قضاءٍ متواتر أن "مبدأ المساواة أمام القانون لا يعني المعاملة الحسابية المطلقة بل يعني تماثل المراكز القانونية المتشابهة للمخاطبين بالنص"<sup>٣١</sup> وهو ما يمنح المبدأ طبيعة مرنة تتلاءم مع احتياجات الإدارة بحيث لا تتحول الوظائف الى مغامر تورث أو تمنح بناءً على الولاءات بل تظل حقاً مشاعاً لمن تتوافر فيه الكفاءة<sup>٣٢</sup> .

٢٩ ﴿ دكتور دينا عابدين، ذُكرت في أحد محاضرات مادة "الحريات العامة".

. صدر إعلان حقوق الانسان والمواطن الفرنسي إبان الثورة الفرنسية المنطلقة في ﴿ ١٤ يوليو ١٧٨٩ ﴾ والتي كان من نتائجها القضاء على الاقطاع والتمييز الطبقي بالإضافة الى اقتحام سجن الباستيل وإعدام الملك لويس السادس عشر بالمقصلة .

٣٠ ﴿ دكتور سعاد الشرفاوي، مرجع سابق، ص"٨٥".

٣١ ﴿ المحكمة الدستورية العليا، طعن رقم ﴿ ١٠٧ لسنة ١٤ ق ﴾ الصادر بجلسة ﴿ ١٩٩٣/٦/١٩ ﴾ .

٣٢ ﴿ دكتور/ سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص"٥١٢".

﴿ الفرع الثاني ﴾ ﴿ الطبيعة الوظيفية ﴾ :

. أشرت أنفاً الى أن المساواة ليست مسألة حسابية تمنح للجميع حق التعيين بل هي " مساواة نسبية " مرتبطة بصلاحيه الفرد لأداء أعباء الوظيفة، فجهة الإدارة في كلاً من مصر وفرنسا ملتزمة بالمساواة بين المراكز القانونية المتماثلة فقط ويُستنبط من ذلك ان طبيعة المبدأ تسمح بوجود تفرقة "موضوعية" قائمة على معيار الجدارة والاستحقاق ﴿ Merit System ﴾<sup>٣٣</sup>.

. وهذه الطبيعة الوظيفية تهدف في المقام الأول الى حماية المرفق العام ذاته قبل حماية حق الأفراد، فالمساواة هي الوسيلة الفنية الوحيدة التي تضمن للدولة اختيار "الأصلح والأكثر" من بين المتقدمين مما يؤدي الى استمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد وبأعلى قدر من الكفاءة، وبناءً عليه، فإن وضع شروط مثل ﴿ المؤهل والتقدير الجامعي والسن وغيره . . ﴾ لا يُعد إهداراً للمساواة بل هو إعمال صحيح لطبيعتها "الوظيفية"، فالمساواة الحقيقية تقتضي عدم معاملة الشخص الكفء معاملة الشخص غير الكفء لان التساوي بين غير المتساوين يُمثل قمة الجور والاعتداء على مصلحة المرفق العام والأشخاص<sup>٣٤</sup>، وقد سار القضاء الإداري المصري على نهج مجلس الدولة الفرنسي في اعتبار أن "التمييز القائم على الكفاءة هو جوهر المبدأ"<sup>٣٥</sup>.

. وقد أسبغت المحكمة الإدارية العليا طبيعة "حمائية" صارمة على المبدأ معتبرة أن الوظيفة العامة "تكليف للقائمين عليها لخدمة الشعب" بالتالي فإن أي محاباة أو وساطة أو تمييز غير مشروع في التعيين هو عيب جسيم يوصم القرار بالبطلان وأكدت في أحكامها المتواترة أن "الإعلان عن الوظيفة" هو عنصر جوهري من طبيعة المبدأ وبدونه نفتقد المساواة ركنها العملي وتحول الى مجرد نص نظري<sup>٣٦</sup>، ولم تقف المحكمة عند هذا الحد بل ذهبت الى أبعد من ذلك في رقابتها حيث ألغت قرارات تعيين ختت أوائل كليات الحقوق لصالح من هم أقل منهم تقديراً معتبرة ذلك إهدار لطبيعة المبدأ القائم على الجدارة والاستحقاق<sup>٣٧</sup>.

. ختاماً وبناءً على ما تقدم، يظل هذا المبدأ هو الضمانة المؤسسية التي تحمي الجهاز الإداري من الانحراف وتكفل تحويل الوظيفة العامة مظهر للكفاءة والجدارة بعيدا عن محاباة أو تمييز.

٣٣ ﴿ دكتور/ محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٢، ص "٢٤٨".

٣٤ ﴿ دكتور/ ثروت بدوي، مرجع سابق، ص "١٩٥".

٣٥ ﴿ دكتور/ محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق، ص "٢٤٨".

٣٦ ﴿ المحكمة الإدارية العليا: طعن رقم ﴿ ٤٢١٥ لسنة ٤٤ ق عليا ﴾ الصادر بجلسة ﴿ ٢٠٠٢/٢/٢٠ ﴾.

٣٧ ﴿ المحكمة الإدارية العليا: طعن رقم ﴿ ٢٢٦٠ لسنة ٥٧ ق عليا ﴾ الصادر بجلسة ﴿ ٢٠٢٠/٧/١٥ ﴾.