

(١٧٦)

القضية رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٢ القضائية

جلسة ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٢



(أ) ميعاد الستين يوما . بدؤه . من النشر أو الإعلان أو العلم الحقيقي .

(ب) مصلحة في الدعوى . طعن الاتحاد النسائي في قرار إداري استند في ترك المدعية في التعيين إلى عدم ملاءمة تعيينها لأنوثتها . توافر المصلحة .

(ج) قرار إداري . مناسبة إصداره . ترخص الجهة الإدارية . شرطه .

(د) وظائف عامة . قصر بعضها على الرجال دون النساء . يدخل في مناسبة إصدار الأمر الإداري . لامعقب من المحكمة . شرطه .

١ — ميعاد رفع الدعوى طبقاً للهادة ١٢ من قانون مجلس الدولة هو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به وقد استقر قضاء هذه المحكمة على أنه في حالة عدم نشر القرار أو عدم إعلانه فلا يبدأ الميعاد إلا من تاريخ العلم بالقرار وأن المعول عليه في ذلك هو العلم اليقيني لا الظني ولا المفترض .

٢ — إن الاتحاد النسائي جمعية تقوم على الدفاع عن حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية وإذا كان القرار المطعون فيه قد استند في ترك المدعية في التعيين في وظائف مجلس الدولة الفنية إلى عدم ملاءمة تعيينها بسبب أنوثتها فإنه يكون للاتحاد ولا شك مصلحة محققة في التدخل دفاعاً عن مبادئه وقياماً على أداء رسالته .

٣ — لا جدال في أنه في غير الأحوال التي تقيد فيها سلطة الإدارة التقديرية بنص في قانون أو لائحة أو بمقتضى قاعدة تنظيمية عامة التزمتهما يصبح التقدير من إطلاقات الجهة الإدارية ترخص فيه بمحض اختيارها فتستقل بوزن مناسبات قرارها وبتقدير ملاءمة أو عدم ملاءمة إصداره بما لا معقب عليها في هذا الشأن من محكمة القضاء

الإدارى مادام لم يثبت أن قرارها ينطوى على إساءة استعمال السلطة .

أما ما يذهب اليه الدفاع عن المدعية من أن تقدير الملاءمة يجب أن يقوم على أسباب معقولة وأن هذه الأسباب تخضع لرقابة المحكمة حتى تتبين أن جهة الإدارة لم تجاوز حدود السلطة التقديرية المخولة لها، فإنه يتنافى مع حرية الإدارة في مباشرة سلطتها التقديرية ويهدم استقلالها في تقدير مناسبات الأمر الإدارى وملاءمة إصداره وهو أمر تأباه قواعد القانون الإدارى التى استقرت على أنه لا وسيلة للتعقيب على هذه السلطة الا بعبء إساءة استعمال السلطة وأنه ليس لهذه المحكمة أية رقابة على المناسبات التى تحمل الإدارة على تقدير الملاءمة أو عدم الملاءمة فى إصدار قرارها أو على الاعتبارات التى تراعىها فى ذلك الا إذا قام الدليل المقنع على أن هذه الاعتبارات تنطوى فى ذاتها على إساءة استعمال السلطة .

٤ - قصر بعض الوظائف كوظائف مجلس الدولة أو النيابة أو القضاء على الرجال دون النساء لا يعدو هو الآخر أن يكون وزناً لمناسبات التعيين فى هذه الوظائف تراعى فيه الإدارة بمقتضى سلطتها التقديرية شتى الاعتبارات من أحوال الوظيفة وملايساتها وظروف البيئة وأوضاع العرف والتقاليد دون أن يكون فى ذلك لاحط من قيمة المرأة ولا نبيل من كرامتها ولا غض من مستواها الأدبى أو الثقافى ، ولا غمط لنبوغها وتفوقها ولا إجحاف بها ، وإنما هو مجرد تخيير الإدارة فى مجال تترخص فيه لملاءمة التعيين فى وظيفة بذاتها بحسب ظروف الحال وملايساته كما قدرتها هى . وليس فى ذلك إخلال بمبدأ المساواة قانوناً - ومن ثم فلا معقب لهذه المحكمة على تقديرها مادام خلا من إساءة استعمال السلطة .

الوقائع

أقامت المدعية هذه الدعوى بصحيفة أو دعوتها سكرتيرية المحكمة مع مذكرة شارحة وحافطة بمستنداتها فى ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٤٩ قائلة إنها حصلت على إجازة القوانين المصرية فى سنة ١٩٤٩

بدرجة جيد جداً بعد أن ظفرت في جميع سنى الدراسة بالدرجة ذاتها وهى من درجات الامتياز التى تؤهلها لأية وظيفة قضائية ، وأن مجلس الدولة أعلن عن وظائف مساعدى مهندسين حرف «ب» . تشغل من الحاصلين على درجة ممتاز أو درجة جيد جداً فتقدمت بطلب إلى المجلس فى ١٦ من يولييه سنة ١٩٤٩ ترشح نفسها لأحدى هذه الوظائف وإذا كان عدد المتقدمين لها ممن توافرت فيهم شروطها يزيد على عدد الوظائف اعتمد المجلس فى اختياره على الدرجات التى حصل عليها مقدمو الطلبات وطبقاً لهذا المقياس كانت المدعية تحسب أنها فى عداد المختارين وكانت بالتالى تترقب أن تفوز بإحدى هذه الوظائف إلا أن قرار التعيين صدر خلواً من اسمها رغم أحقيتها القانونية فى التعيين مما ينطوى على إساءة استعمال السلطة لذلك تطعن المدعية فى تعيين الطالب الذى حل محلها فى القرار الذى أغفلها وتطلب تعديل ذلك القرار بحيث يشملها التعيين مع المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة ومع حفظ حقها فى التعويض وقد أشارت المدعية فى صحيفة دعواها إلى حديث جرى مع وكيل المجلس قال فيه إنه لا يوجد مانع من الوجة القانونية من تعيينها ولكن من الوجة الواقعية فهذا شىء جديد على المجلس وإلى حديث آخر مع رئيس المجلس حسبت فى أثناءه أن الرأى قد استقر على قبولها كان الشك قد داخلها فى ختامه ثم زاوتها شكوكها حين نشرت الجرائد نبأ تعيينها . ولكن حدث بعد ذلك أن طلب إليها وكيل المجلس الحضور لمقابله وأخبرها أن أمر تعيينها عرض على وزير العدل فتردد معاليه ولم يشأ أن يتحمل المسؤولية وحده وعرض الأمر على رئيس الوزراء فطلب إليه الرئيس التريث لأن تعيين المدعية يتنافى مع السياسة العامة للدولة ثم عرض عليها وكيل المجلس التعيين فى الشهر العقارى أو فى المحاكم الحسينية أو فى وزارة الشؤون الاجتماعية على أن يكون تعيينها فى إحدى هذه الجهات مقدمة لتعيينها فى المجلس ولكنها رفضت هذا العرض . وعقب ذلك صدر القرار المطعون فيه .

وفى المذكرة الشارحة تكلمت المدعية بإسهاب عن حقوق المرأة وما وصلت إليه منها فى البلاد الأجنبية وفى مصر وعن كفاحها فى سبيلها فى العصور المختلفة وقالت إن إنكار

تلك الحقوق إنما يرجع إلى الرجال الذين يفكرون بعقلية قديمة موروثه من تقاليد الأجيال البالية تدفعهم إلى المكابرة ثم حُصت أدوار التطور في جهاد المرأة المصرية حتى فتحت أمامها أبواب العلم فوصلت إلى آخر مراحلها وحتى اقتنع رجال الدين بحق المرأة في العمل . وانتهت من ذلك كله إلى القول بأن عدم تعيينها ينطوي على إساءة استعمال الحق مما يستوجب الإلغاء والتعويض .

وقد ردت الحكومة على ذلك بمذكرة أودعتها في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ طلبت فيها الحكم برفض الدعوى مع المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة وقالت فيها إن المدعية تستند في دعواها إلى أن تمت حكماً قانونياً لها في التعيين في حين أنها لم تبين ماهية هذا الحق أو مداه أو الأساس الذي بنى عليه ولذلك جاءت الدعوى خلوا من السند القانوني .

واستطردت الحكومة إلى أن القرار المطعون فيه وقد صدر في ١٧ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ لا تشوبه شائبة لأن للوزير الحق في التعيين والاختيار بما يراه محققاً للمصلحة العامة . ولأن التعيين قد تم وفقاً للقوانين واللوائح إذ توفرت فيمن شملهم القرار جميع الشروط التي يتطلبها القانون في تعيينهم ولأن التعيين في الوظائف من المسائل الجوازية لا الوجوبية . وأن الخطاب الذي تلقته المدعية من مجلس الدولة لا يعدو أن يكون إجراء لاستكمال التحريات ثم قالت عما ورد بالمذكرة الشارحة إنه جدل يدور حقوق المرأة وتطور هذه الحقوق فلا صلة له بموضوع الدعوى . وبعد وضع التقرير في الدعوى عين لنظرها جلسة ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ وفيها وفي الجلسات التالية سمعت أقوال الطرفين على الوجه المبين بمحاضرتها وقد طلبت السيدة سيزا نبراوى بجلاسة ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ التدخل في الدعوى من الاتحاد النسائي منضمة إلى المدعية وقررت المحكمة قبولها بهذه الصفة ودفعت الحكومة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى لأن طلبات المدعية فيها لا تهدف إلى إلغاء القرار المطعون فيه وإنما تهدف إلى تعديل ذلك القرار بحيث يشملها التعيين ولا تملك المحكمة إصدار قرارات بتكليف جهة الإدارة بإجراء أمر معين هو من وظيفة هذه الجهة . كما دفعت بعدم

قبولها تدخل الاتحاد النسائي لأنه جاء بعد فوات الميعاد المنصوص عليه في المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة من جهة ولا انتفاء المصلحة من جهة أخرى . وفي المذكرة الختامية عدلت المدعية طلباتها الى طلب الحكم بإلغاء التمرار المطعون فيه فيما تضمنه من تركها في التعيين مع المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة - وكانت المتدخلة قد صممت قبل ذلك على لطلبات الواردة في صحيفة الدعوى بحسب مفهومها وهي إلغاء القرار الصادر ثم أرجىء النطق بالحكم الى جلسة اليوم .



المحكمة

بعد تلاوة التقرير وسماع ملاحظات الطرفين والاطلاع على الأوراق والمداولة .

١ - عن الدفع بعدم الاختصاص :-

من حيث إن مبنى هذا الدفع أن طلبات المدعية بالصيغة التي وردت بها في صحيفة الدعوى إنما تهدف إلى تعديل القرار المطعون فيه بحيث يشملها التعيين في حين أن محكمة القضاء الإداري لا تملك إصدار قرارات بتكليف جهة الإدارة إجراء أمر معين هو من وظيفة هذه الجهة ، كما لا تملك المحكمة من باب أولى أن تحل محلها في إصدار مثل هذه القرارات ، وعلى ذلك تكون المحكمة غير مختصة بالنظر في تلك الطلبات .

ومن حيث إن طلبات المدعية في مجموعها إنما تهدف إلى الإلغاء وأن القصد من صياغتها على الوجه الذي وردت به في صحيفة الدعوى هو تبيان النتيجة المترتبة على الإلغاء والمصلحة التي تترقبها المدعية من القضاء به - ومع ذلك فقد أصبح الدفع غير ذي موضوع بعد إذ عدلت المدعية طلباتها إلى الحكم بالإلغاء صراحة ، وبعد إذ فسرت المتدخلة هذه الطلبات بأنها ترمي إلى إلغاء القرار المطعون فيه . ومن ثم يكون الدفع في غير محله متعيناً رفضه .

ب - عن الدفع بعدم قبول تدخل الاتحاد النسائي .

من حيث إن مبنى هذا الدفع أن طلب التدخل غير مقبول لأمرين أولهما أنه جاء بعد فوات الميعاد المنصوص عليه في المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة إذ لم تتقدم به المتدخلة الا في ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ بينما صدر القرار المطعون فيه في ١٧ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ وأقيمت الدعوى في ٢٧ من اكتوبر سنة ١٩٤٩ فيكون طلب التدخل والحالة هذه قد تقدم بعد فوات ميعاد الستين يوماً . والأمر الثاني إنه ليس للاتحاد النسائي مصلحة شخصية ومباشرة في الدعوى ، بينما قد استقر قضاء هذه المحكمة على أنه يشترط في القرار المطعون فيه أن يمس حالة قانونية خاصة بالطاعن تجعل له مصلحة شخصية ومباشرة في طلب إلغائه في حين أنه لا يمكن القول بأن للاتحاد المذكور حالة قانونية تتأثر بالقرار المطعون فيه كما استندت الحكومة في الدفع بعدم قبول الدعوى الى وجه ثالث أبدته بجلسته ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ مؤداه عدم قيام صفة الاتحاد في التدخل - ولكن الحكومة أغفلت هذا الوجه في مذكرتها الختامية بعد أن تناولته المتدخلة بالرد بالجلسة ذاتها وفي مذكرتها الختامية وقدمت قراراً من مجلس الاتحاد النسائي بإنابته في التدخل في هذه الدعوى باسم الاتحاد كشخص معنوي له حق التقاضي .

ومن حيث إنه فيما يتعلق بالشطر الأول من الدفع وهو الخاص بفوات الميعاد فإن ميعاد رفع الدعوى طبقاً للمادة ١٢ من قانون مجلس الدولة هو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به وقد استقر قضاء هذه المحكمة على أنه في حالة عدم نشر القرار أو عدم إعلانه فلا يبدأ الميعاد الا من تاريخ العلم بالقرار وأن المعول عليه في ذلك هو العلم اليقيني لا الظني ولا المفترض ، وقد قررت المتدخلة أنها لم تعلم بالقرار المطعون فيه إلا في الأسبوع السابق لتدخلها وإذ لم يقدّم دليل على علمها به قبل ذلك فيكون التدخل قد حصل في الميعاد . أما بالنسبة الى الشطر الثاني من الدفع وهو الخاص بمصلحة الاتحاد النسائي في طعنه فقد بان للمحكمة أن ذلك الاتحاد

جمعية تقوم على الدفاع عن حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية وإذا كان القرار المطعون فيه قد استند في ترك المدعية في التعيين في وظائف مجلس الدولة الفنية إلى عدم ملاءمة تعيينها بسبب أنوثتها فإنه يكون للاتحاد ولا شك مصلحة تحققة في التدخل دفاعاً عن مبادئه وقياماً على أداء رسالته . ومن ثم يكون الدفع من جميع وجوهه في غير محله متعيناً رفضه .

ج - عن الموضوع

من حيث إن المدعية تستند في طعنها إلى أن التعيينات قد تمت على مقتضى قاعدة تنظيمية عامة أساسها أن يراعى في التعيين ترتيب المرشحين بحسب مجموع درجات كل منهم في امتحان اللسانس ، وأن التزام هذه القاعدة كان يقتضى تعيينها لأنها تكون على أساسها الثامنة في ترتيب المرشحين بينما الوظائف التي تم التعيين فيها فعلاً كانت إحدى عشرة وظيفة ، ولكن هذه القاعدة خولفت بالنسبة إليها ، فيكون القرار انطعون فيه مخالفاً للقانون لمخالفته للقاعدة التنظيمية العامة التي ألزمته الإدارة ، كما أنه مخالف من ناحية أخرى لمبدأ المساواة الذي نص عليه الدستور بالمعنى الذي أجمع عليه رجال الفقه ومؤداه أن المساواة واجبة بين جميع من هم في مراكز قانونية متساوية بصرف النظر عن الأصل أو اللغة أو الدين أو الجنس أو اللون أو أى اعتبار آخر وأنه وإن كانت المدعية تسلم بمبدأ الملاءمة في التعيين باعتباره سلطة تقديرية للإدارة إلا أن تقدير الملاءمة أو عدمها يجب أن يقوم على أسباب معقولة تخضع لرقابة المحكمة وأن من أمثلة الملاءمة المقبولة قصر وظائف التمرريض في بعض البلاد على السيدات دون الرجال إذ ترجع إلى أسباب نفسية أقرها الطب وعلم النفس وكذلك قصر وظائف الكتابة بالآلة الكتابية على السيدات لما أثبتته التجارب العلمية من أن المرأة أسرع في العمل وأكثر دقة وجلداً فلا يجوز للرجال الطعن في قرار عدم قبولهم في هذه الوظائف بدعوى الإخلال بمبدأ المساواة ما دامت المخالفة بنيت على أسس علمية مسلبة تتفق والصالح العام . إذ الواقع من الأمر أن المخالفة الصورية من الصور المنظمة

لمبدأ المساواة على أساس جواز التفاوت في المعاملة بحسب اختلاف المركز القانونية وعلى ذلك يلزم معرفة أساس عدم الملاءمة في تعيين المدعية، فإذا كان هو عدم ملاءمة المرأة للوظائف الحكومية عموماً فذلك مردود بأن الحكومة توظف المرأة في كثير من الوظائف في فروع الحكومة المتعددة كوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة المعارف ووزارة الصحة وغيرها . وإذا كان هو عدم ملاءمة المرأة لوظائف وزارة العدل فهو مردود أيضاً بأن هذه الوزارة وظفت نساء كثيرات في الشهر العقارى والمحاكم الحسبية ، وإذا كان هو عدم ملاءمة المرأة لوظائف مجلس الدولة بصفة خاصة فهو مردود كذلك بأن هذه الوظائف أقل تعرضاً للجمهور من وظائف الشهر العقارى والمحاكم الحسبية - أما إذا قيل بعدم ملاءمة منصب القضاء للمرأة ، فإن إثارة مبدأ الملاءمة في هذه المرحلة سابقة لأوانها ، لأن وظائف مجلس الدولة التي هي دون منصب الاستشارة في محكمة القضاء الإدارى ليست وظائف قضائية ، بل إنها لا تختلف عن الوظائف في الوزارة الأخرى من حيث طبيعة عملها ، بل لعلها أقل شأناً من ناحية الإلزام إذ الآراء التي يبدىها الموظف فيها آراء استشارية غير ملزمة بينما وظائف الدولة الأخرى يملك شاغلها الكثير من سلطة التقرير والأمر .

ومن حيث إن دفاع الحكومة في هذه الدعوى يقوم على أن سلطة التعيين في الوظائف هي سلطة تقديرية من إطلاقات الإدارة فتترخص وحدها في تقديرها ملاءمة إصدار قرارات التعيين بما يحقق الصالح العام بلا معقب عليها من محكمة القضاء الإدارى ما دام قرارها لا ينطوى على إساءة استعمال السلطة وأن كفاية من يشغل الوظيفة ومقدرته على القيام بأعبائها إنما هي أمور نسبية يترك تقديرها للوزير المختص بماله من سلطة تقديرية في تعيينه وتستطرد الحكومة الى أن القاعدة التنظيمية المقيدة للسلطة التقديرية لا يقررها إلا من يملك إصدار القرار الإدارى وهو في الحالة المعروضة وزارة العرض ، وهي لم تقرر قاعدة معينة يمكن القول بأنها خالفتها بالنسبة الى المدعية . أما المناقشات التي دارت في الجمعية العمومية لمجلس الدولة ، فإنها لا تقيد

وزارة العدل ، لأن الجمعية العمومية لا تملك المناقشة الا فيما يعرض عليها من ترشيحات في حين أن الترشيحات لم تشمل المدعية ، ولذلك لم تصدر الجمعية العمومية قراراً بشأنها وإنما أصدرت قرار بالموافقة على ترشيحات وزارة العدل . بيد أنه إذا كانت قاعدة تنظيمية اتبعتها الوزارة في التعيين فقد تضمنت هذه القاعدة عدم تعيين المرأة في وظائف المجلس ، وقد صدر القرار المطعون فيه وفقاً لذلك ، ولكن المدعية تذهب الى أن من حقها أن تطعن على الأساس الذي قامت عليه القاعدة المذكورة ، والحكومة لا تقرها على ذلك ، لأن وضع القواعد التنظيمية العامة من أخص أعمال السلطة التنفيذية وهي لا تخضع في ذلك لرقابة ما باعتبارها قوامة على تنظيم إدارة دفة الحكم فلا تسأل عنها إلا أمام سلطات معينة وفقاً لأحكام الدستور ، وبعد أن أشارت الحكومة إلى نص المادة الثالثة من الدستور التي تنص على المساواة بين المصريين في الحقوق والواجبات لا تميز بينهم في ذلك لسبب يرجع إلى الأصل أو اللغة أو الدين . قالت إنه فيما عدا ذلك من الأمور يكون التمييز جائزاً كالتمييز بسبب الجنس مثلاً - ثم استندت إلى أن العرف لم يستقر بعد على أن تتولى المرأة مناصب القضاء وما يتصل به ، وأن الشريعة الإسلامية لا تسوى بين الرجل والمرأة ، كما استندت في تدعيم وجهة نظرها إلى بعض آيات من القرآن الكريم وإلى حديث شريف ، وكذلك إلى ما أصدرته جبهة الأزهر في بيان للناس وفيما أسمته صيحة الحق في موضوع المرأة المسلمة وانتهت الحكومة من كل ذلك إلى طلب الحكم برفض الدعوى .

ومن حيث إن الحاضر عن المتدخلة في الدعوى أثار أبحاثاً شتى في مرافعته وفي مذكرته ، منها بحث في عاطفية المرأة وتقديس الأنوثة ومركز المرأة القانوني والاجتماعي قديماً وعمرها في العصور الوسطى في أوروبا ومساواة المرأة للرجل في أوروبا ، وبحث آخر في تولى المرأة مناصب القضاء في أمريكا وروسيا والدول الاسكندنافية وتشيكوسلوفاكيا وتركيا ، وكذلك في فرنسا التي سبقت جميع الدول في هذا المضمار إذ بلغ عدد القاضيات في المحاكم الجزئية ٩٠٠ من ٢١٠٠ قاض وبلغت إحداهن مرتبة الاستشارة بمحكمة النقض والإبرام . وبحث ثالث في مركز المرأة في

الشريعة الإسلامية التي سوت بين الذكر والأنثى في التكاليف وفي الحقوق حتى السياسية منها ثم استطردها إلى بحث في المرأة والقضاء في الإسلام - وخلص من كل ذلك إلى أن الشريعة الإسلامية خلوا بما يحول دون تقلد المرأة منصب القضاء ، وأن المذهب الذي تقوم عليه الفتيا في مصر هو المذهب الذي يحيز ذلك . كما استطردها إلى أن الأصل في الدستور هو المساواة بين الذكور والإناث في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية وأن الإخلال بهذا المبدأ هو إخلال بقاعدة دستورية اجتماعية من أسس المجتمع المصري ، ثم نعى على القرار المطعون فيه أنه لا يهدف إلى مصلحة عامة . إذ لا مصلحة يمكن تحقيقها من أن يستبدل بالممتاز من هو أقل امتيازاً منه - وهو يعني بذلك أن من حل محل المدعية بعد تركها يلبها في الترتيب بحسب القاعدة التنظيمية . فهو من هذه الناحية دونها في الامتياز - وانتهى من كل ما تقدم إلى أن القرار المطعون فيه واجب الإلغاء لمخالفته الدستور ولا نظوائه على سوء استعمال السلطة بدافع من الهوى وإرضاء نزوات شخصية .

ومن حيث إنه لا جدال في أنه في غير الأحوال التي تقيدها سلطة الإدارة التقديرية بنص في قانون أو لائحة أو بمقتضى قاعدة تنظيمية عامة التزمها يصبح التقدير من إخلالات الجهة الإدارية ترخص فيه بمحض اختيارها فتستقل بوزن مناسبات قرارها وبتقدير ملاءمة أو عدم ملاءمة إصداره بما لا يعقب عليها في هذا الشأن من محكمة القضاء الإداري ما دام لم يثبت أن قرارها ينطوي على إساءة استعمال السلطة .

ومن حيث إن الدفاع عن المدعية مع تسلبه بهذا المبدأ يذهب إلى أن تقدير الملاءمة يجب أن يقوم على أسباب معقولة وأن هذه الأسباب تخضع لرقابة المحكمة حتى تبين أن جهة الإدارة لم تجاوز حدود السلطة التقديرية المخولة لها .

ومن حيث إن هذا الذي يذهب إليه الدفاع عن المدعية يتنافى مع حرية الإدارة في مباشرة سلطتها التقديرية ويهدم استقلالها في تقدير مناسبات الأمر الإداري وملاءمة إصداره وهو أمر تأباه قواعد القانون الإداري التي استقرت على أنه

لا وسيلة للتعقيب على هذه للسلطة إلا بعيب إساءة استعمال السلطة وأنه ليس لهذه
لمحكمة أية رقابة على المناسبات التي تحمل الإدارة على تقدير الملاءمة أو عدم الملاءمة
في إصدار قراراتها أو على الاعتبارات التي تراعيها في ذلك إلا إذا قام الدليل المقنع
على أن هذه المناسبات والاعتبارات تنطوي في ذاتها على إساءة استعمال السلطة ذلك
أن الإدارة في تقدير ظروف الأمر الإداري وملاءمة إصداره تحتاج بطبيعتها ووظيفتها
إلى قسط كبير من حرية تقدير مناسبات العمل وملاساته ووزن مختلف السبل التي يصح
أن يسلكها لتخير منها أفضلها فيما تجر به من تصرفات ، وهذه الحرية في التقدير التي
لا بد منها للإدارة كي تستطيع القيام بوظيفتها من حيث ملاءمة إصدار قراراتها أو عدم
إصداره لا يمكن أن تستقيم إذا أخضعت لرقابة القضاء من ناحية تقدير الأفضلية أو
الأرجحية أو الاستحسان أو المعقولية وما إلى ذلك . واللا أدى هذا إلى عرقلة الدواليب
الإداري والمدعية تسلم كما سلف بيانه بمبدأ الملاءمة في التعيين في وظائف الحكومة بل
ضربت أمثلته على ترخص الإدارة في هذه الملاءمة بقصر التعيين في بعض الوظائف
على أحد الجنسين دون الآن كأفضلية قصر وظائف القريضة على النساء دون الرجال
مع أنه لم يثبت عجز هؤلاء عن القيام بمثل هذه الوظائف دون أن يكون في ذلك
إخلال بمبدأ المساواة قانوناً ، وإنما الأمر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون مجرد تخيير
لإدارة في مجال سلطتها التقديرية لأفضل الطرق وأقومها فيما تجر به من تصرفات إدارية .
كذلك قصر بعض الوظائف كوظائف مجلس الدولة أو النيابة أو القضاء على الرجال
دون النساء لا يعدو هو الآخر أن يكون وزناً لمناسبات التعيين في هذه الوظائف تراعى
فيه الإدارة بمقتضى سلطتها التقديرية شتى الاعتبارات من أحوال الوظيفة وملاساتها
وظروف البيئة وأوضاع العرف والتقاليد دون أن يكون في ذلك لاحت من قيمة
المرأة ولا نيل بكرامتها ولا غرض من مستواها الأدبي أو الثقافي ، ولا غمط لتبوغها
وتفوقها ولا إجحاف بها ، وإنما هو مجرد تخيير الإدارة في مجال ترخص فيه للملاءمة

التعيين في وظيفة بذاتها بحسب ظروف الحال وملايساته كما قدرتها هي . وليس في ذلك إخلال بمبدأ المساواة قانونا - ومن ثم فلا معقب لهذه المحكمة على تقديرها مادام خلا من إساءة استعمال السلطة الأمر الذي لم تقدم المدعية عليه دليلا وإنما أشارت إشارة عابرة في مذكرتها الى أن مجرد تركها وتعيين من يليها في ترتيب الدرجات ينطوي في ذاته على إساءة استعمال السلطة لأنه كان يتعين على الإدارة أن تعينها في الوظيفة مادامت حصلت على درجة الترتيب في النجاح التي تؤهلها للتعيين بحسب القاعدة التنظيمية العامة التي التزمها الإدارة ولكن لا وجه لذلك لأن هذه القاعدة التنظيمية خاصة فقط بدرجة الكفاية العلمية - وهي إحدى النواحي التي تقدرها الإدارة عند التعيين وليست كلها فإلى جانب هذه الناحية تقدر الإدارة نواحي أخرى كالحالة الصحية والحالة الاجتماعية وظروف البيئة والعرف والتقاليد وشتى المناسبات الأخرى - تلك التي تترخص الإدارة في تقديرها جميعا بلا معقب عليها من هذه المحكمة مادام لا ينطوي تقديرها على إساءة استعمال السلطة كما سلف إيضاحه ، ومن ثم تكون الدعوى على غير أساس سليم من القانون فلا يسع المحكمة سوى رفضها .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة برفض الدفيعين الفرعيين وباختصاص المحكمة بنظر الدعوى وبقبولها وبقبول السيدة سيزا نبراوى بصفتها وكيلة الاتحاد النسائي خصما ثالثا في الدعوى وفي الموضوع برفضها وألزمت المدعية والخضم الثالث بالمصروفات وبمبلغ ١٠٠٠ الف قرش مقابل أتعاب المحاماة مناصفة بينهما .

(صدر هذا الحكم من الدائرة الثانية المشكلة برياسة حضرة صاحب العزة السيد على السيد بك وكيل المجلس وبحضور حضرات أصحاب العزة حبشى ابراهيم سمري بك وسيد على الدمراوى بك والسيد ابراهيم الديوانى بك ومحمد ذهنى بك المستشارين)