

الطعن رقم 212 لسنة 2021 اداري
جلسة الأربعاء الموافق 26 من مايو سنة 2021
برئاسة السيد القاضي محمد عبدالرحمن الجراح رئيس الدائرة
وعضوية السادة القضاة الدكتور أحمد الصايغ ومحمد أحمد عبد القادر

()

(1) حكم "تسبب الحكم : عيوب التسبب".

وجوب تضمين الأحكام ما يطمئن المطلع عليها إحاطة المحكمة بوقائع الدعوى وبيان الأسباب المبررة لاتجاهها ومصدر قضائها. وأن تفصل في الدفع المدلى بها أمامها. مخالفة ذلك. قصور مبطل. م (130) ق الإجراءات المدنية .

(2) الثقافة المؤسسية "السلوك الشخصي للموظف والسلوك المعتمد للوظائف العامة".

السلوك الشخصي للموظف العام والسلوك المعتمد للوظائف العامة. ماهيتهما. م (66) من ق الموارد البشرية، م (94) من اللائحة التنفيذية للقانون .

(3) المخالفات الوظيفية "الجزاء الإدارية : التدرج غير لازم".

الجزاء الإدارية المنصوص عليها بالمادة (83) ق الموارد البشرية . لجهة الإدارة تطبيق الجزاء المناسب عن كل حالة. شرطة عدم التعسف والغلو. م (2/83) من ق المشار إليه.

(4) التحقيق الإداري مع الموظف لتوقيع عقوبة تأديبية "ماهيته - سبب وجوبه".

التحقيق الإداري. ماهيته. وجوب إجراءاته مع الموظف قبل توقيع العقوبة التأديبية عليه. علة ذلك. من أهم الضمانات السابقة على توقيع الجزاء الإداري .

(5) قرار إداري "مثال لقرار مشروع".

انتهاء لجنة المخالفات بالطاعة إلى إنهاء خدمة المطعون ضده لإخلاله بقواعد السلوك الوظيفي الواجب أن يتحلى به في التعامل مع رؤسائه وأعضاء المجلس التأديبي برفضه التعاون أو الإجابة على أسئلة اللجنة وذلك بعد سماع أقوال مدير إدارة التطوير بالقطاع التجاري بالطاعة ومديره المباشر من أنه لا يؤدي المهام الموكلة إليه ولا يؤدي عمله. قرار مشروع. انتهاء الحكم المستأنف ثم الحكم المطعون فيه إلى إلغاء القرار الإداري برد غير سائق . مخالفة للقانون .

1- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - وجوب أن تتضمن الأحكام ما يطمئن المطلع عليها أن المحكمة أحاطت بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة ثم بيان الأسباب التي تبرر ما اتجهت إليه من رأي والمصدر الذي استقت منه قضاءها وأن تكون قد استنفدت كل الوسائل التي في سلطتها للتوصل إلى حقيقة الواقع فيها وأن كل دفاع يدلي به الخصم لمحكمة الموضوع ويطلب إليها بطريق الجزم أن تفصل فيه ويكون الفصل فيه مما يجوز أن يترتب عليه - إن صح - تغيير وجه الرأي في الدعوى، فيجب على محكمة الموضوع أن تبحثه، وأن تجيب عليه بأسباب خاصة إذ يعتبر عدم بحث مثل هذا الدفاع قصورا في أسباب الحكم الواقعية مما يترتب عليه البطلان عملا بالمادة (130) من قانون الإجراءات المدنية.

2- وحيث إنه من المقرر بالمادة (66) من قانون الموارد البشرية والمادة (94) من اللائحة التنفيذية لذات القانون انه يجب على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلكا لائقا يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة وعليه بصفة خاصة احترام القوانين والنظم ذات الصلة بواجباته وأن يمارس مهامه بدقة وعناية وبحسن نية متجردا من سوء قصد او إهمال والتقيد بأرفع المعايير الأخلاقية في سلوكه وتصرفه واحترام حقوق وواجبات زملائه في العمل ومعاملاتهم بكل لباقة.

3- وحيث إنه من المقرر بالمادة (83) من قانون الموارد البشرية أنها وضعت مجموعة من الجزاءات التي يمكن لجهة الإدارة أن توقعها على الموظف ابتداء من لفت النظر الخطي إلى الفصل من الخدمة مرورا بالإنذار والخصم من الراتب والتنزيل من الدرجة الوظيفية وأن الترتيب في ذكر هذه الجزاءات حسب شدتها لا يعني أن القانون يلزم جهة الإدارة بتطبيق الجزاء المحدد لكل مخالفة إذ إن للإدارة الحرية في اختيار العقوبة

المناسبة عن كل حالة على حدة بشرط ألا نتعسف في استعمال سلطتها أو تغلو فيها عملا بالفقرة (2) من المادة (83) المشار إليها.

4- المقرر في الأصول المقررة في قانون الموارد البشرية أن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف يجب أن يسبقها تحقيق باعتباره من أهم الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية وهو إجراء تتخذه جهة الإدارة بقصد تحديد المخالفة الوظيفية والوقوف على حقيقتها وسماع أقوال الموظف بشأنها وتحقيق دفاعه فيها قبل توقيع الجراء فيها .

5- ولما كان ذلك وكان الثابت من محضر التحقيقات أن لجنة المخالفات للطاعة عقدت اجتماعا بتاريخ 2018/11/21 نظرت في سلسلة المخالفات المنسوبة إلى المطعون ضده وهي: (1) تضرر القطاع التجاري للطاعة نتيجة عدم قيام المطعون ضده بالمهام الموكولة إليه، (2) وعدم تنفيذ التعليمات الصادرة إليه (3) التعمد في تقليل الإنتاج، (4) الرفض المتعمد للتعليمات (5) عدم الاستجابة للخطة التحسينية لتطوير الأداء، وأنه في سبيل ذلك استتمت اللجنة إلى مدير وإلى المدير المباشر للمطعون ضده وقد أكد بأن المطعون ضده لا يستجيب لحضور اجتماعات العمل رغم مخاطبته بمختلف الوسائل وقد تخلف عن حضور (17) اجتماعا ، ولم يستجب للمدير التنفيذي لثلاث اجتماعات، وقد أكد المدير التنفيذي للمطعون ضده أمام اللجنة بأن الأخير لا يؤدي أي عمل وقد تم وضع خطة تحسينية له وقد حاول معه شخصيا وبكل الطرق دمجها ضمن فرق العمل لكنه لم يستجب لها كما أن تعامله مع زملائه اتسمت بسلوكيات سلبية، وبعد عرض هذه المخالفات على المطعون ضده أفادت اللجنة بما يلي (أن سلوك الموظف داخل اللجنة وطريقة التعامل مع أعضائها وطريقة الاجابة على اسئلتها تخرج عن حدود واخلاقيات العمل وللسلوك المهني ويرفض التعاون أو الإجابة على أسئلة اللجنة وظهر بشكل سلبى وخارج عن حدود الآداب العامة)، فأوصت بإنهاء خدمته، تظلم المطعون ضده من هذا القرار الذي أكدت عليه لجنة التظلمات ، طعن فيه أمام لجنة الاعتراضات بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية فأصدرت القرار رقم (3) لسنة 2019 برفض الاعتراض. ومن ثم فإن السبب الذي قام عليه القرار بإنهاء الخدمة هو إخلال المطعون ضده بقواعد السلوك الوظيفي الواجب أن يتحلى به في التعامل مع رؤسائه وأعضاء المجلس التأديبي أثناء انعقاده وتبعاً لذلك يضحى القرار المطعون فيه مشروعاً لسببه، وأن الملائمة قائمة بين الأفعال المنسوبة للطاعن والجزاء المتخذ في حقه، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه

إلى خلاف ذلك حيث اكتفى بما أورده في مدوناته من : (كان يتعين على المستأنفة أن توقع - على المطعون ضده - أي عقوبة أشد من الإنذار، إلا أنها قامت بمجازاته بإنهاء خدمته وعدم إعمال مبدأ التدرج في توقيع العقوبات التأديبية) وهو رد غير سائغ ومخالف القواعد المشار إليها مما يعيبه ويوجب نقضه.

المحكمة

حيث إن الوقائع على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن تتحصل في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم 76 لسنة 2019 إداري أبوظبي طالبا إلغاء قرار إنهاء خدمته، وإعادةه إلى وظيفته وما يترتب عن ذلك من آثار، وقال شرحا لدعواه إنه عمل لدى بوظيفة مدير إلى أن أنهت خدمته بالقرار رقم 214 لسنة 2014 دون سبب مشروع ومن ثم كانت الدعوى، ومحكمة أول درجة قضت بجلسة 2019/11/19 بإلغاء القرا المطعون فيه ورفض ما عدا ذلك من طلبات، استأنفت الإدارة هذا القضاء بالاستئناف رقم 200 لسنة 2019 ومحكمة أبوظبي الاتحادية الاستئنافية قضت في 2021/1/19 بالتأييد، فكان الطعن المطروح الذي عرض على هذه المحكمة في غرفة مشورة فرات الدائرة نظره في جلسة، وتقرر النطق بالحكم بجلسة اليوم.

وحيث إن حاصل ما تنعى به الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق إذ قضى بعدم مشروعية قرار إنهاء خدمة المطعون ضده تأسيسا على أن الإدارة لم تلتزم بالتدرج في فرض الجزاءات المنصوص عليها في المادة (83) من قانون الموارد البشرية وأنها تعسفت في الجزاء بإنهاء خدمة المطعون ضده حال أن الأخير أخل بواجباته الوظيفية تأسيسا على ما نسب إليه من إخلال بواجباته الوظيفية والخروج عن مقتضاها، وأنه أحيل إلى التحقيق بست مخالفات وأن اللجنة المختصة انتهت في قرارها إلى التوصية بإنهاء خدمته وتبعاً لذلك يكون القرار مشروعاً وليس فيه أي غلو في التقدير وهو ما يعيب الحكم بما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة وجوب أن تتضمن الأحكام ما يطمئن المطلع عليها أن المحكمة أحاطت بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة ثم بيان الأسباب التي تبرر ما اتجهت إليه من رأي والمصدر الذي استقت منه قضاءها وأن تكون قد استنفدت كل الوسائل التي في سلطتها للتوصل إلى حقيقة الواقع فيها وأن كل دفاع يدلي به الخصم لمحكمة الموضوع ويطلب إليها بطريق الجزم أن تفصل فيه ويكون الفصل فيه مما يجوز أن يترتب عليه - إن صح - تغيير وجه الرأي في الدعوى،

فيجب على محكمة الموضوع أن تبحثه، وأن تجيب عليه بأسباب خاصة إذ يعتبر عدم بحث مثل هذا الدفاع قصورا في أسباب الحكم الواقعية مما يترتب عليه البطالان عملا بالمادة (130) من قانون الإجراءات المدنية. وحيث إنه من المقرر بالمادة (66) من قانون الموارد البشرية والمادة (94) من اللائحة التنفيذية لذات القانون انه يجب على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلكا لاثقا يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة وعليه بصفة خاصة احترام القوانين والنظم ذات الصلة بواجباته وأن يمارس مهامه بدقة وعناية وبحسن نية متجردا من سوء قصد او إهمال والتقيد بأرفع المعايير الأخلاقية في سلوكه وتصرفه واحترام حقوق وواجبات زملائه في العمل ومعاملاتهم بكل لباقة، وأن المادة (83) من ذات القانون وضعت مجموعة من الجزاءات التي يمكن لجهة الإدارة أن توقعها على الموظف ابتداء من لفت النظر الخطي إلى الفصل من الخدمة مروراً بالإذار والخصم من الراتب والتنزيل من الدرجة الوظيفية وأن الترتيب في ذكر هذه الجزاءات حسب شدتها لا يعني أن القانون يلزم جهة الإدارة بتطبيق الجزاء المحدد لكل مخالفة إذ إن للإدارة الحرية في اختيار العقوبة المناسبة عن كل حالة على حدة بشرط ألا تتعسف في استعمال سلطتها أو تغلو فيها عملا بالفقرة (2) من المادة (83) المشار إليها.

ولما كان ذلك وكان من المقرر في الأصول المقررة في قانون الموارد البشرية أن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف يجب أن يسبقها تحقيق باعتباره من أهم الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية وهو إجراء تتخذه جهة الإدارة بقصد تحديد المخالفة الوظيفية والوقوف على حقيقتها وسماع أقوال الموظف بشأنها وتحقيق دفاعه فيها قبل توقيع الجراء فيها، ولما كان ذلك وكان الثابت من محضر التحقيقات أن لجنة المخالفات للطاعنة عقدت اجتماعا بتاريخ 2018/11/21 نظرت في سلسلة المخالفات المنسوبة إلى المطعون ضده وهي:
1) تضرر القطاع التجاري للطاعنة نتيجة عدم قيام المطعون ضده بالمهام الموكولة إليه، 2) وعدم تنفيذ التعليمات الصادرة إليه 3) التعمد في تقليل الإنتاج، 4) الرفض المتعمد للتعليمات 5) عدم الاستجابة لخطة التحسينية لتطوير الأداء ، وأنه في سبيل ذلك استمعت اللجنة إلى مدير وإلى المدير المباشر للمطعون ضده وقد أكد بأن المطعون ضده لا يستجيب لحضور اجتماعات العمل رغم مخاطبته بمختلف الوسائل وقد تخلف عن حضور (17) اجتماعا، ولم يستجب للمدير التنفيذي لثلاث اجتماعات، وقد أكد المدير التنفيذي للمطعون ضده أمام اللجنة بأن الأخير لا يؤدي أي عمل وقد تم وضع خطة تحسينية له وقد حاول معه شخصيا وبكل الطرق دجه ضمن فرق العمل لكنه لم يستجب لها كما أن تعامله مع زملائه اتسمت بسلوكيات سلبية، وبعد عرض هذه المخالفات على المطعون ضده أفادت اللجنة بما يلي (أن سلوك الموظف

داخل اللجنة وطريقة التعامل مع أعضائها وطريقة الاجابة على اسئلتها تخرج عن حدود واخلاقيات العمل وللسلوك المهني ويرفض التعاون أو الإجابة على أسئلة اللجنة وظهر بشكل سلمي وخارج عن حدود الآداب العامة)، فأوصت بإنهاء خدمته، تظلم المطعون ضده من هذا القرار الذي أكدت عليه لجنة التظلمات، طعن فيه أمام لجنة الاعتراضات بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية فأصدرت القرار رقم (3) لسنة 2019 برفض الاعتراض. ومن ثم فإن السبب الذي قام عليه القرار بإنهاء الخدمة هو إخلال المطعون ضده بقواعد السلوك الوظيفي الواجب أن يتحلى به في التعامل مع رؤسائه وأعضاء المجلس التأديبي أثناء انعقاده وتبعاً لذلك يضحى القرار المطعون فيه مشروعاً لسببه، وأن الملائمة قائمة بين الأفعال المنسوبة للطاعن والجزاء المتخذ في حقه، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى خلاف ذلك حيث اكتفى بما أورده في مدوناته من: (كان يتعين على المستأنفة أن توقع - على المطعون ضده - أي عقوبة أشد من الإنذار، إلا أنها قامت بمجازاته بإنهاء خدمته وعدم إعمال مبدأ التدرج في توقيع العقوبات التأديبية) وهو رد غير سائغ ومخالف للقواعد المشار إليها مما يعيبه ويوجب نقضه.