جلسة الأربعاء الموافق 24 من سبتمبر سنة 2025

برئاسة السيد القاضي / محمد عبد الرحمن الجراح "رئيس الدائرة"

وعضوية السادة القضاة / داود إبراهيم أبو الشوارب ود. حسن محمد حسن هند.

( )

الطعن رقم 788 لسنة 2025 إداري

(1- 11) موارد بشرية "المخالفات الوظيفية: مدى جواز الاعفاء منها" "من أسباب إنهاء خدمة والسلطة المختصة بإصدار القرار" "ماهية المسؤولية التأديبية" "شرط توقيع الجزاء الإداري على الموظفين" "سلطة جهة الإدارة في تقدير خطورة المخالفة الوظيفية المنسوبة إلى الموظف وما يناسبها من جزاء". محكمة "محكمة الموضوع: سلطتها في فهم الواقع في الدعوى".

(1) المخالفات الإدارية. من أسباب إنهاء خدمة الموظف. السلطة المختصة بإصدار قرار الإنهاء هى السلطة المختصة بالتعيين. أساس ذلك.

(2) إعفاء الموظف من الجزاءات الإدارية. غير جائز. الاستثناء. أن يُثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مباشر صادر من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة وهنا تكون المسؤولية على مصدر الأمر. أساس ذلك.

(3) توقيع الجزاء الإداري على الموظف. غير جائز إلا بتحقيق معه. علة ذلك وأساسه.

(4) الدقة والأمانة. من أهم واجبات الموظف العام حال أدائه العمل المكلف به. لازمه. وجوب تحري الموظف لكل إجراء يقوم به تحري الرجل الحريص وبذل قصارى جهده مع الحذر والتحرز والتقيد بالقانون والتعليمات المنظمة للعمل. تجاوز الموظف صلاحياته بارتكاب خطأ تأديبي. أثره. مسائلته تأديبياً ومعاقبته. الغاية من ذلك. ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد. حسن نية الموظف عند ارتكابه الخطأ لا يفيده نفعاً. علة ذلك. لكون العمد والإهمال صنوان للخطأ التأديبي.

(5) المسؤولية التأديبية مسؤولية شخصية. قوامها. خطأ يشكل إخلال بواجبات الوظيفة أو خروجاً عن مقتضياتها يمكن نسبته إلى موظف محدد. تحققها. بأن ينسب إلي الموظف فعل محظور أو الامتناع عن فعل وجب القيام به وبتحديد المخالفة بدقة لتوقيع العقاب. سؤال الموظف مدنياً لا يكون إلا عن خطأه الشخصي. علة ذلك.

(6) توقيع الجزاءات التأديبية على الموظفين. شرطه. إجراء تحقيق إداري كتابي جدي مع الموظف تسمع فيه أقواله ويحقق فيه دفاعه ويواجه بالأفعال المخالفة المنسوبة إليه وبالأدلة التي تثبت ارتكابه لها. مواجهته بالاتهام المنسوب إليه وتحقيق دفاعه. مبدأين أساسيين لاستكمال مقومات التحقيق لتوضيح مدى مسؤوليته عن المخالفة وبتخلفهما أو أحدهما يضحى التحقيق باطلاً غير ذي أثر لتوقيع الجزاء. علة ذلك.

(7) تقدير خطورة المخالفة الوظيفية المنسوبة إلى الموظف وما يناسبها من جزاء. من سلطة جهة الإدارة دون معقب. شرط ذلك. ألا يشوبها غلو في التقدير بين درجة خطورة المخالفة وبين نوع الجزاء ومقداره وهو ما يخضع لرقابة القضاء. مؤدى ذلك. استخلاص الجهة الإدارية مقارفة الموظف ذنباً إدارياً ويستأهل الجزاء وكان استخلاصها سائغاً مستمداً من الواقع. صح سنده.

(8) تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة واستنباط الأدلة والقرائن من ما تره مؤدياً إلى النتيجة. من سلطة محكمة الموضوع.

(9) انتهاء الحكم المطعون فيه إلى تأييد قرار الجهة الإدارية بإنهاء خدمة الطاعن لصحة ما انتهت إليه من ثبوت ارتكابه المخالفات الإدارية المتسمة بالجسامة والمنسوبة إليه مستخلصة ذلك من التحقيق الإداري المجرى معه بعد مواجهته بما هو منسوب إليه وتحقيق دفاعه وانتهائها إلى إخلاله بواجباته الوظيفية وعدم تحريه مهام وظيفته تحري الموظف الحريص وعدم تقيده بالقانون والتعليمات المنظمة لعمله والصلاحيات الممنوحة إليه وعدم التزامه بالسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة. صحيح. النعي على الحكم المطعون فيه بمخالفة القانون لتأييده قرار الجهة الإدارية دون تحقيق معه. نعي غير سديد.

(10) النعي على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون لصدور القرار المطعون فيه من غير مختص لوجوب صدوره من مجلس الوزراء وبطلان التحقيق المجرى معه لعدم إجرائه بديوان

المحاسبة. غير سديد. علة ذلك. لكون الطاعن ليس مديراً تنفيذياً أو مَنْ في حُكْمِهِ وأن قرار الجهة الإدارية بإنهاء خدمته صدر من رئيس الجهة الاتحادية الذي يحل محل الوزير الذي هو السلطة المختصة بإصدار قرار الإنهاء لكونه سلطة التعيين وأن المشرع لم يرتب البطلان على عدم إجراء التحقيق بديوان عام المحاسبة ما دام قد تم وتوافرت فيه كافة مقوماته ووافق عليه الديوان. أساس ذلك. م 7 من المرسوم بقانون 49 لسنة 2022 و م 106 من لائحته التنفيذية، م 5، م 14 من المرسوم بقانون 57 لسنة 2022.

(11) تحصيل فهم الوقائع في الدعوى والموازنة بينها واستخلاص الحقيقة منها. من سلطة محكمة الموضوع. شرطه. إقامة قضائها على أسباب سائغة تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها. تتبع الخصوم في مختلف مناحي دفاعهم وطلباتهم ومنها ندب الخبرة. غير لازم ما دامت الأوراق قد استوفت غايتها. مؤداه. نعي الطاعن على الحكم المطعون فيه لإغفال طلبه بندب خبرة. غير مقبول لقطع الأوراق بمسؤوليته عن ما اسند إليه من مخالفات.

(الطعن رقم 788 لسنة 2025 إداري، جلسة 24/9/2025)

1- المقرر بنص المادتين (38)، (39) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية والمادتين (109)، (147) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون سالف البيان الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 48/2023 أنه تنتهي خدمة الموظف بقرار يتعلق بمخالفة إدارية ويصدر إنهاء الخدمة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

2- المقرر بنص المادة (34) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 أنه "1- ..... ولا يُعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذا لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر أو جهة عمله بالرغم من تنبيهه خطياً إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مُصدر الأمر".

3- حيث إن المقرر بنص المادة (103) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية رقم (49) لسنة 2022 أنه لا يجوز أن يوقع على الموظف أية جزاءات إدارية إلا بعد إجراء تحقيق معه تتاح له الفرصة المناسبة لسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

4- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أن الدقة والأمانة واجبان من أهم الواجبات التي وسدها المشرع للموظف العام حال أداء العمل المكلف به وهو ما يقتضي منه أن يبذل قصارى جهده ويتحرى كل إجراء يقوم به تحري الرجل الحريص ويتسلح في ذلك بالحذر والتحرز ويؤديه عن بصر وبصيرة واضعاً نصب عينيه ما يلزمه به القانون وتقضي به التعليمات المنظمة للعمل أو أدائه فإذا ركب الموظف متن الشطط وامتطى دابة الغفلة وأرخى بتهاون عنانه فخرج بركبه ودابته عن الحدود التي رسمها له المشرع والضوابط التي وضعتها الإدارة وعلق في جابته مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة بما تقوم به مسؤوليته التأديبية ويحق عليه الجزاء ولا يفيده نفعا حسن نيته وسلامة طويته إذ أن الخطأ التأديبي كما يقوم بالعمد يقوم بالإهمال في واجبات الوظيفة وهما صنوان في الإخلال بها وذلك إدراكاً لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد وهي الغاية المرجوة من كل من تقلد الوظيفة العامة وتدثر بدثارها.

5- المقرر أن المسؤولية التأديبية شأنها فِي ذَلِكَ شأن المسؤولية الجنائية، هي مسؤولية شخصية قوامها وقوع خطأ معين يشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة أو خروجاً على مقتضياتها يمكن نسبته إلى موظف محدد. ويجب لكي تتحقق تلك المسؤولية أن ينسب إلى المخالف فعل محظور أو الامتناع عن فعل وجب القيام به وأن تحدد الجريمة أو المخالفة على نحو دقيق يتسنى على أساسه توقيع العقاب عليه، وحيث إن الموظف لا يسأل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي فإن المسؤولية تتحدد وفقا لنوع الخطأ فإذا كان خطأ شخصيا أي مصطبغً بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه ونزواته وعدم تبصره واستهدف الموظف من ورائه جني مصلحة شخصية بعيدة عن الصالح العام أو كان خطؤه جسيما تقررت مسؤوليته.

6- المقرر- في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أن توقيع الجزاءات التأديبية على الموظفين مشروط بإجراء تحقيق كتابي جدي مع الموظف، تسمع فيه أقواله، ويحقق فيه دفاعه، ويواجه بالأفعال المخالفة المنسوبة إليه، وبالأدلة التي تثبت ارتكابه لها والتحقيق الإداري لا يكون مستكملاً مقوماته الموضوعية بغير توافر مبدأين أساسيين: المبدأ الأول هو مبدأ المواجهة بالاتهام وتحديده في المكان والزمان، والمبدأ الثاني هو تحقيق دفاع المتهم على نحو يوضح بجلاء مدى مسؤوليته عن المخالفة، وبغير هذين المبدأين أو أحدهما يغدو التحقيق باطلاً، لا يمكن أن يرتب أثراً في توقيع الجزاء على المتهم، وأن كفالة حق الدفاع تعني إتاحة الفرصة للمتهم للاستعانة بجميع الوسائل لإثبات براءته، والإخلال بهذا المبدأ يمكن تحقيقه في جميع مراحل الطعن على قرار الجزاء أو محاكمة المتهم تأديبياً، وأن مبدأ تحقيق الدفاع هو مبدأ جوهري لإمكان نسبة المخالفة بوضوح إلى المتهم، ويقصد بتحقيق الدفاع قطع خط الرجعة على المتهم في نفي ما أثبته الواقع من نسبة الاتهام إليه، وهذا لا

يتأتى إلا بتفنيد دفاعه، ومواجهته بالأقوال التي من شأنها ثبوت الاتهام في حقه، وبالدلائل على أن دفاعه عن نفسه لا يجد صدى في الواقع أو القانون.

7- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أنه لجهة الإدارة سلطة تقدير خطورة المخالفة المنسوبة للموظف وما يناسبها من جزاء بغير معقب عليها في ذلك، إلا أن مشروعية هذه السلطة شأنها كأي سلطة تقديرية أخرى يجب ألا يشوبها الغلو في التقدير الذي يتجلى في عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة المخالفة الوظيفية وبين نوع الجزاء ومقداره، ورقابة القضاء لمشروعية الجزاء رقابة قانونية يقف حدها عند التحقق من قيام السبب المبرر له بثبوت ارتكاب الموظف للمخالفة التي جوزي عنها وتتخلص في تقرير جسامة الذنب الذي اقترفه وما يعادله حقاً وصدقاً من جزاء، ومن ثم فإذا ما استخلصت الجهة الإدارية من الوقائع الدليل على أن المتهم قد قارف ذنباً إدارياً ويستأهل الجزاء وكان هذا الاستخلاص سائغاً ومستمداً من وقائع تنتجه وتؤدي إليه فإن تقدير هذا الدليل الذي قام لديها واعتدت به يكون قد استوى على صحيح سنده.

8- المقرر أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع وتقدير الأدلة ولها مطلق الحرية في تكوين عقيدتها وأن تستدل عليها بأي عنصر من عناصر الاستدلال وتستنبط من الوقائع والأدلة والقرائن ما تراه مؤدياً إلى النتيجة التي انتهت إليها.

9- لما كان ذلك وكان الحكم المستأنف مؤيداً بالحكم المطعون فيه قد صدر برفض دعوى الطاعن في قرار إنهاء خدمته لما ثبت لديه من أنه حال المخالفة كان يشغل وظيفة المدير التنفيذي للخدمات المساندة ندباً ومدير إدارة تقنية المعلومات بالجهة المطعون ضدها وصدر قرار ..... رقم 27/2024 بتشكيل لجنة لدراسة أسباب وحيثيات المخالفات بالجهة المطعون ضدها، وقد أعلن الطاعن من قبل اللجنة للتحقيق وتمت مواجهته بالمخالفات التي ثبت منها مخالفة التعاقد بالأمر المباشر لعقد ..... رقم 3 وذلك لعدم استيفائه الشروط المنصوص عليها في المادة (6-9-2) الخاصة بمشتريات المصدر الوحيد/الحصري وفق سياسة المشتريات الرقمية وتجزئة العقود بالمخالفة لنص المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم 4/2019 بشأن لائحة المشتريات وإدارة المخازن في الحكومة الاتحادية والخاصة بصلاحية الاعتماد واعتماد الصرف لدفعات العقد الأول لشركة ..... من الحساب البنكي لدى بنك ..... بما يتعارض مع منظومة سلطات الصلاحية المعتمدة في الوكالة بالرغم من رفض الموظف التوقيع على العقد والتوقيع على شهادات إنجاز بناء على توجيهات الإدارة العليا بالمخالفة لنص المادة (47) من لائحة المشتريات سالفة البيان والخاصة بإدارة العقد والتي تضمنت عدم جواز إصدار شهادة إنجاز بدون التأكد من مخرجات العقود ومطابقتها للمواصفات المتفق عليها في العقد، وإيفاد موظفي التعهد في مهمات خارجية وتحميل ميزانية الدولة مصاريف تشغيلية غير معتمدة من الديوان،

وعدم التزامه بالسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة والسماح لبعض الموظفين باستخدام حساب موظف من المالية وموظف آخر من المشتريات في نظام وزارة المالية بدلاً من استخراج تصاريح مؤقتة لهم قابلة للتجديد، وعدم مطالبة المدير المالي بوضع خطة صرف وإعادة ترتيب الأوليات خلال العام بالرغم من وجود فوائض مالية في الميزانية التشغيلية من 2021 حتى 2023 ومطالبة اعتماد مبالغ إضافية للوكالة خلال عام 2023 لتغطية العجز، وعدم اتباع إجراء تسويات السلف الخاصة بالنثريات وبطاقات فيزا من ميزانية الدولة وفق النظم المالية المعمول بها في الحكومة الاتحادية، والصرف على السلفة النثرية على مكافأة لموظفين للمشاركة في مسابقة كرة القدم بالإضافة إلى أعمال تشغيلية مثل مكافأة مؤثرين وتقارير إعلامية أكثر من 50 ألف درهم وبعضها 100 ألف درهم ولم يثبت الطاعن أنه نبه مديره بالمخالفة وصدر القرار المطعون فيه على سند من كتاب جهاز الإمارات للمحاسبة وتوصيات لجنة تقصي الحقائق بسبب هذه المخالفات الإدارية التي تتسم بالجسامة (والتي لم يدحضها الطاعن بأي دليل) والتي تشكل ركن السبب في القرار الإداري وكان القرار مستخلصا من أصول موجودة تنتجه ماديا ووفق نص المادتين (38)، (39) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 49/2022 سالفتي البيان، مما يغدو معه نعي الطاعن بالسببين الأول والرابع على الحكم المطعون فيه بمخالفة القانون لعدم التحقيق معه وانتفاء ركن السبب وعدم صحة المخالفات المنسوبة إليه غير سديد.

10- وحيث إن لجنة تقصي الحقائق أصدرت توصيتها بإنهاء خدمة الطاعن وجاء رأى جهاز الإمارات للمحاسبة متفقا مع توصيات اللجنة، ولما كان قد صدر قرار مدير عام الجهة المطعون ضدها رقم 22/2024 بإنهاء ندب الطاعن في وظيفة مدير تنفيذي وصار يشغل الوظيفة المنتدب منها (مدير إدارة تقنية المعلومات) وهي ليست وظيفة قيادية وصدر قرار رئيس المكتب الوطني للإعلام رقم 130/2024 باعتباره رئيس الجهة الاتحادية وفق نص المادتين رقمي (5)، (14) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 57/2022 بإنشاء مجلس الإمارات للإعلام بأن رئيس مجلس إدارة الإمارات للإعلام هو رئيس المكتب الوطني للإعلام ويحل محل وزير الثقافة والشباب في كافة الاختصاصات بإنهاء خدمة الطاعن وفق قواعد الاختصاصات لأن وظيفته ليست مديراً تنفيذياً ولا يسري عليه ما ورد بنص المادة (7) من القانون رقم 49/2022 من استلزام صدور القرار من مجلس الوزراء، وتعد توصية ديوان المحاسبة (وفق صريح نص المادة (106) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية بعد تحقيق أجرته الجهة الإدارية وتوافرت فيه كافة مقومات التحقيق الإداري وراجعه ديوان المحاسبة وطلب استيضاحا من المطعون ضدها بالإيميل المؤرخ 19 نوفمبر 2025 للتدقيق في العقود) تحقيقاً إذ لم يرتب المشرع البطلان على عدم إجراء التحقيق بديوان عام المحاسبة طالما تم التحقيق ووافق عليه الديوان لأنه لا بطلان إلا بنص والعبرة بحقيقة الواقع، مما يغدو معه ما ينعاه الطاعن بمخالفة القرار المطعون فيه للقانون لصدوره من غير مختص وأن التحقيق معه قام به غير مختص غير سديد.

11- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى والموازنة بينها واستخلاص الحقيقة منها وحسبها أن تقيم قضاءها على أسباب سائغة تكفي لحمله وتؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها، ولا إلزام عليها أن تتتبع الخصوم في مختلف مناحي أقوالهم وحججهم والرد عليها استقلالا ما دام في قيام الحقيقة التي اقتنعت بها وأوردت دليلها الرد الضمني المسقط لتلك الحجج والأقوال وأنها لم تجد في المطاعن التي وجهها الخصوم ما يستوجب الرد عليها استقلالا، وهي غير ملزمة بالاستجابة لطلب ندب خبير ما دامت الأوراق قد استوفت الغاية من ندبه باعتبار أن تقريره يظل خاضعا لتقدير محكمة الموضوع. ولما كانت الأوراق تقطع بمسؤولية الطاعن على نحو ما سلف بيانه مما يغدو معه نعيه بمخالفة الحكم المطعون فيه لإغفاله طلب ندب خبير غير سديد وغير مقبول. أما عن باقي المناعي فلا تعدو أن تكون مجادلة في ما لمحكمة الموضوع من سلطة فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها وهو ما تنحسر عنه رقابة هذه المحكمة، ومن ثم يكون الطعن مقاما على غير الأسباب التي حددتها المادة (175) من قانون الإجراءات المدنية، مما تقرر معه المحكمة عدم قبوله في غرفة المشورة.