



## جلسة الأربعاء الموافق 19 من مارس 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 108 لسنة 2025 إداري

(1- 8) إنهاء خدمة الموظف . قرار إداري "سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف" "وجوب توافر ركن السبب في القرار الإداري" "مناط مشروعية القرار الإداري" "القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بإلغاء القرار الإداري" "هدف بسط رقابة القضاء على وقائع صدور القرار الإداري".

(1) سبب إنهاء خدمة الموظف. بمخالفة تأديبية تستدعي تحقيق أو بحكم قضائي.

(2) المخالفة التأديبية. ماهيتها. كل فعل إيجابي أو سلبي ينطوي على إخلال العامل بواجباته الوظيفية ومخالفة أحكام القانون واللوائح أو التعليمات الإدارية.

(3) القرار التأديبي. وجوب قيامه على سبب يبرره. مقتضاه؟

(4) تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء تأديبي. من سلطة جهة الإدارة. مشروعية قرارها. مناطه. عدم الغلو في الجزاء بما لا يتناسب مع الذنب. من صورته. عدم الملازمة الظاهرية بين درجة خطورة الذنب ونوع الجزاء ومقداره. تعيين الحد الفاصل بين مشروعية ممارسة سلطة التأديب وعدم مشروعيتها. يخضع لرقابة القضاء الإداري. علة ذلك. لوجوب أن يكون الجزاء التأديبي عادلاً خالياً من الإسراف لإصلاح حال المخالفين وردعهم وأن جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا للمخالفات الجسيمة أو لعدم رجاء إصلاح المخالف.

(5) صدور قرار بإنهاء خدمة الطاعنة بسبب التحايل على النظام الإلكتروني للدخول من البوابات بتمرير بطاقة الدخول الخاصة بها عبر البوابات دون الدخول الفعلي لمقره. قرار مشوب بالغلو ولا يتناسب مع ما ارتكبه الطاعنة مخالف للقانون. مخالفة الحكم المطعون فيه ذلك وقضائه برفض طلب إلغاء قرار إنهاء الخدمة. خطأ في تطبيق القانون يوجب النقض الجزئي.

(6) القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بإلغاء القرار الإداري. علة ذلك. لاحتمالية جبر الضرر بالإلغاء. مرد ذلك ومرجعه. للمحكمة وفق وقائع الدعوى وظروفها بما يحقق العدالة بين أطراف النزاع. انتهاء المحكمة إلى إلغاء القرار الإداري بإنهاء خدمة الطاعنة ورفض طلب التعويض. صحيح.

## المحكمة الاتحادية العليا

علة ذلك. الإلغاء يعد خير تعويض لها عن الغلو ولا ينفي خطأها الذي اقترفته. النعي على الحكم المطعون فيه بالخطأ لرفض طلب التعويض. مرفوض.

(7) بسط القضاء رقابته على التكييف القانوني للوقائع التي يصدر القرار الإداري في ظلها. هدفه.

(8) صدور القرار المطعون فيه بإنهاء خدمة المستأنف ضدها مستنداً إلى تكييف قانوني يستأهل توقيع أقصى عقوبة وذلك عقب قيامها برفع الدعوى وصدور الحكم فيها لمصلحتها دون النظر إلى الواقعة والماضي الوظيفي للمستأنف ضدها وإعطائها الفرصة لإصلاح النفس. قرار مشوب بالغلو وعدم التناسب في توقيع الجزاء يتعين معه تأييد الحكم المستأنف بإلغاء القرار وعودتها لعملها. إصدار المستأنف قرار بالجزاء التأديبي المناسب لما ارتكبته. جائز.

(9- 13) إجراءات مدنية "الطعن في الأحكام: الاستئناف: ما يجوز إضافته من طلبات أمام محكمة الاستئناف إلى الطلب الأصلي" "نقض: تصحيح القرارات القانونية الخاطئة". موارد بشرية "حقوق الموظف: الأجر: شرط استحقاقه".

(9) الطلبات الجديدة في الاستئناف. غير مقبولة. الأجور والمرتبات وسائر الملحقات التي تستحق بعد تقديم الطلبات الختامية. غير ذلك. أساسه. م 5/167 ق 42 لسنة 2022.

(10) انتهاء الحكم إلى نتيجة صحيحة وتضمنه قرارات قانونية خاطئة. سبيل تصحيحه؟

(11) الأجر مقابل العمل. مؤداه. إلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف ليس من شأنه أن يعود له حقه في الرواتب والبدلات وإنما يحق له طلب التعويض. علة ذلك. الحق في الأجر يقابله التزام بأداء العمل والتعويض يكون عن القرار غير المشروع إذا توافرت عناصره.

(12) ثبوت عدم قيام المستأنفة بأداء عمل خلال فترة إنهاء خدمتها. مؤداه. عدم استحقاقها للأجر وعدم جواز إلزام المستأنف ضده بسداد الاشتراكات التأمينية لكونه طلب متفرع عن طلب الإلزام بالأجر.

(13) القضاء بالتعويض. ليس من مستلزمات القضاء بإلغاء القرار الإداري. مؤداه. طلب المستأنفة زيادة مبلغ التعويض. مرفوض. علة ذلك. لتأييد المحكمة حكم الاستئناف القاضي برفض التعويض بتقريرات صحيحة.

(الطعن رقم 108 لسنة 2025 إداري، جلسة 2025/3/19)

1- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أنه يجوز إنهاء خدمة الموظف ... المركزي حسب المقرر بنص البند "6.4.5" من سياسات ... بسبب مخالفة تستدعي إجراءً تأديبياً/ تحقيقاً من قبل لجنة التحقيق التابعة .... أو فصله وفقاً لحكم قضائي.

2- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أن المخالفة التأديبية هي كل فعل إيجابي أو سلبي ينطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة المنوطة بالعامل لمخالفته لأحكام القوانين واللوائح أو التعليمات الإدارية وكذلك الإخلال بمقتضياتها.

## المحكمة الاتحادية العليا

3- المقرر – في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - القرار التأديبي يجب أن يقوم على سبب يبرره ومقتضاه وجود حالة واقعية أو قانونية تسوّغ تدخل جهة الإدارة بتوقيع الجزاء على العامل وهو بوجه عام إخلال العامل بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه.

4- المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أنه يجب التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها، بمراعاة الظروف والملابسات المصاحبة لوقوع المخالفة واعتبارات إصلاح حال المخالفين وردعهم عند تقدير الجزاء، وما يستوجبه ذلك من التخفيف والتشديد والتغليظ بحسب الأحوال. وتتمتع السلطات التأديبية بسلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء، إلا أن مناهج مشروعية هذه السلطة ألا يشوب استعمالها غلو، ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره، ومعيار عدم المشروعية في هذه الحالة ليس معياراً شخصياً، وإنما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري لا تتناسب البتة ونوع الجزاء ومقداره، ويخضع تعيين الحد الفاصل بين مشروعية ممارسة سلطة التأديب وعدم مشروعيتها لرقابة القضاء الإداري. ذلك أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون عادلاً خالياً من الإسراف في الشدة، وجزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة بالغة الخطورة، أو كانت حالة المخالف لا يرجى إصلاحها.

5- لما كان ذلك وكان الثابت أنه صدر قرار إنهاء خدمة الطاعنة بسبب ارتكابها مخالفة تمرير بطاقة الدخول الإلكترونية الخاصة بها عبر البوابات الإلكترونية ... دون الدخول الفعلي لمقر المبنى، وذلك عن طريق إعطائها هذه البطاقة لموظف آخر لاستعمالها بالنيابة عنها للتحايل على النظام الإلكتروني للبوابات المشار إليها واستند القرار لنص البند "6.4.5" من سياسات ... الذي أجاز إنهاء خدمة الموظف .... بسبب مخالفة تستدعي إجراءً تأديبياً/ تحقيقاً من قبل لجنة التحقيق التابعة ..... أو فصله وفقاً لحكم قضائي. وكانت المخالفة سالفة البيان لا تتناسب مع إنهاء الخدمة ذلك أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون عادلاً خالياً من الإسراف في الشدة، كما أن جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة بالغة الخطورة، أو كانت حالة المخالف لا يرجى إصلاحها مما يصم القرار المطعون فيه بالغلو في تقدير الجزاء ويكون مخالفاً لركن السبب في القرار الإداري ويغدو مخالفاً للقانون، وحيث إن الحكم المطعون فيه قد خلص إلى رفض طلب إلغاء قرار إنهاء خدمة الطاعنة لأن هذا الجزاء جاء متناسباً مع ما اقترفته الطاعنة وذلك بالمخالفة للمقرر في قضاء المحكمة الاتحادية في هذا الخصوص من وجوب التناسب بين الذنب الإداري والجزاء، مما يشوب الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون ويوجب نقضه جزئياً فيما يتعلق بإلغاء حكم محكمة أول درجة فيما قضى به بإلغاء قرار المطعون ضده بإنهاء خدمة الطاعنة.

6- المقرر – في قضاء المحكمة الاتحادية العليا – أن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء فقد يكون الحكم الصادر بالإلغاء فيه جبر كاف للضرر، ومرد الأمر كله للمحكمة التي تبحث كل حالة على حدة، على وفق واقعاتها وظروفها وملابساتها بما يحقق العدالة بين طرفي النزاع. لما كان ذلك وكانت هذه المحكمة قد قضت بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر بإنهاء خدمة الطاعنة وذلك

## المحكمة الاتحادية العليا

للمغالاة في توقيع العقوبة ولا ينفي ذلك خطأ الطاعة وكان إلغاء القرار في ضوء ما اقترفته خير تعويض لها، مما يتعين معه رفض طلب التعويض على أساس تقارير هذه المحكمة ويتعين رفض نعي الطاعة بمخالفة الحكم المطعون فيه للقانون لإلغائه الحكم المستأنف فيما قضى به بالتعويض.

7- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن القضاء يقوم ببسط رقابته على التكييف القانوني للوقائع بهدف التحقق من مدى صحة وسلامة وصفها القانوني وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها القرار وما إذا كان تكييف الوقائع بفرض وجودها يؤدي للنتيجة التي يتطلبها القانون وما إذا كانت الجهة الإدارية في مباشرتها لمهمتها قد شاب قرارها الغلو في تقدير الجزاء.

8- لما كان ذلك وقد صدر القرار المطعون فيه مستنداً إلى أن التكييف القانوني للواقعة سالفه البيان المنسوبة للمستأنف ضدها يستأهل توقيع أقصى عقوبة وهي إنهاء خدمة الموظف وكان الجزاء التأديبي يجب أن يكون متدرجاً ومتناسباً مع الفعل وينظر فيه إلى الواقعة والماضي الوظيفي للمستأنف ضدها - في استئناف ..... رقم 250 لسنة 2024 - التي استمرت مدة خدمتها 21 عاماً وإعطائها الفرصة لإصلاح نفسها وأن جزاء إنهاء الخدمة قد ورد عقب قيامها برفع دعوى ضد المستأنف وصدور حكم بات في الطعن رقم 90 لسنة 2024 لصالحها مما يكون معه القرار المطعون فيه قد صدر مشوباً بالغلو وعدم التناسب في توقيع الجزاء ويتعين القضاء بإلغائه مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها عودتها إلى عملها (مما يتعين تأييد الحكم المستأنف على أساس التقارير الواردة بالحكم المائل) ولا يخل ذلك بحق المستأنف في استعادة ولايته في إصدار قرار الجزاء الإداري المناسب لما ارتكبته المستأنف ضدها.

9- المقرر بنص المادة (5/167) من المرسوم بقانون رقم 42 لسنة 2022 بشأن الإجراءات المدنية أنه "لا تقبل الطلبات الجديدة في الاستئناف..... ومع ذلك يجوز أن يضاف إلى الطلب الأصلي الأجور والمرتبات وسائر الملحقات التي تستحق بعد تقديم الطلبات الختامية .....".

10-المقرر - في قضاء المحكمة الاتحادية العليا - أن الحكم إذا انتهى إلى نتيجة صحيحة، فإنه إن أورد تقارير خاطئة فإنها لا تجيز نقضه، وأن للمحكمة الاتحادية العليا تصحيحها واستكمال ما عسى أن يرد ناقصاً بشأنها.

11- المقرر أن الأجر مقابل العمل، كما أنه ولئن كان مقتضى إلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف أن تصبح الرابطة الوظيفية وكأنها قائمة منتجة لكافة آثارها القانونية، إلا أنه ليس من شأن ذلك أن يعود له حقه في الرواتب والبدلات والامتيازات المطالب بها طوال مدة إنهاء خدمته، لأن ذلك يخضع لاعتبارات أهمها أن هذا الحق يقابله واجب وهو أداء العمل الذي حيل بينه وبين أدائه، أخذاً بقاعدة أن الأصل في الراتب أنه مقابل العمل، وإذا لم يؤد الموظف أي عمل للجهة الإدارية، خلال مدة إنهاء خدمته منذ تاريخ صدور القرار المطعون فيه، وحتى إعادته لوظيفته، فإنه لا يستحق صرف رواتبه وبدلاته وامتيازاته

المرتبة على العلاقة الوظيفية خلال هذه المدة، ولكن ينشأ له الحق في التعويض عن القرار غير المشروع إذا ما توافرت عناصره ومقوماته، ويجوز له بالتالي المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر. 12- لما كان ذلك وإذ لم يثبت قيام المستأنفة بالعمل خلال هذه الفترة فلا تستحق عنها راتباً، ولما كان إلزام المستأنف ضده بسداد الاشتراكات المقررة للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات طلباً متفرعاً عن إلزامه بصرف راتبها مما يغدو معها طلبها المائل غير مستند على أساس صحيح من القانون خليقاً بالرفض.

13- وحيث إنه عن طلب المستأنفة زيادة التعويض ليكون بمبلغ ثلاثمائة وخمسين ألف درهم على سند من نص المادة 167 من قانون الإجراءات المدنية سالف البيان فإن هذه المحكمة قضت بمقتضى هذا الحكم بتأييد حكم الاستئناف برفض طلب التعويض على أساس تقريراتها الصحيحة بأن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء، مما يتعين معه رفض الطلب المائل.

## المحكمة

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع -على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن- تتحصل في أن الطاعنة أقامت الدعوى رقم 331 لسنة 2024 إداري كلي أبو ظبي اتحادي بتاريخ 2024/8/21 اختصمت فيها المطعون ضده طالبة إلغاء القرار الإداري رقم 2024/129 الصادر بتاريخ 2024/7/1 بإنهاء خدماتها مع ما ترتب عليه من آثار وإعادتها إلى عملها مع صرف كافة رواتبها الشهرية وكافة الامتيازات الوظيفية الأخرى والعلاوات التي كانت تتحصل عليها وما يستجد حتى تاريخ عودتها للعمل. وإلزام المدعى عليه بأن يؤدي إليها مبلغ 150000 درهم "مئة وخمسين ألف درهم" تعويضاً عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت بها من جراء إنهاء خدماتها. واحتياطياً: ندب خبرة متخصصة للاطلاع على كافة المستندات لبيان ما إذا كانت وفق صحيح القانون من عدمه وإلزام المدعى عليه بالرسوم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.

وقالت شرحاً للدعوى إنها إحدى الموظفين المتميزات في جهة عملها على مدار 21 عاماً، إلى أن قام المدعى عليه بتاريخ 2024/7/1 بإصدار القرار المطعون فيه بإنهاء خدماتها حيث صدر دون اتباع جهة الإدارة للطريق الذي رسمه القانون مع الإخلال بحقوقها المقررة قانوناً من حق الاطلاع والرد على ما تم في جلسة التحقيق، وتظلمت من هذا القرار ثم اعترضت على قرار رفض تظلمها، وتنعى على القرار المطعون فيه صدوره بالمخالفة للقانون؛ وخلصت إلى طلب الحكم بطلانها سائلة البيان. وبجلسة 2024/10/22 حكمت المحكمة: بإلغاء قرار ..... المدعى عليه بإنهاء خدمة المدعية مع ما يترتب على ذلك من آثار. وألزمت ..... المدعى عليه بتعويضها بمبلغ 100000 درهم "مئة ألف درهم" عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالمدعية، وألزمت ... المدعى عليه بالمصروفات.

استأنف المطعون ضده الحكم المذكور بالاستئناف رقم 250 لسنة 2024، واستأنفت الطاعنة بالاستئناف رقم 254 لسنة 2024 وبجلسة 2024/12/31 قضت محكمة أبو ظبي الاستئنافية في الاستئناف رقم 250 لسنة 2024 بإلغاء حكم محكمة أول درجة والقضاء مجدداً برفض الدعوى وبرفض الاستئناف رقم 254 لسنة 2024، ومن ثم فقد أقيم الطعن المائل. وحيث إن المحكمة نظرت الطعن في غرفة المشورة فرأت أنه جدير بالنظر وحددت جلسة لنظره. وصدر الحكم بجلسة اليوم.

حيث إن الطاعنة تنعى على الحكم المطعون فيه مخالفة صحيح القانون وركن السبب في القرار الإداري لصدور قرار إنهاء خدماتها بعد قيامها برفع دعوى قضائية ضد المطعون ضده وصدور أحكام لصالحها تأكدت بحكم النقض رقم 90 لسنة 2024 مما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه من المقرر بقضاء هذه المحكمة أنه يجوز إنهاء خدمة الموظف ..... حسب المقرر بنص البند "6.4.5" من سياسات ..... بسبب مخالفة تستدعي إجراءً تأديبياً/ تحقيقاً من قبل لجنة التحقيق التابعة ..... أو فصله وفقاً لحكم قضائي. وحيث إن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المخالفة التأديبية هي كل فعل إيجابي أو سلبي ينطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة المنوطة بالعامل لمخالفته لأحكام القوانين واللوائح أو التعليمات الإدارية وكذلك الإخلال بمقتضياتها. كما أن القرار التأديبي يجب أن

يقوم على سبب يبرره ومقتضاه وجود حالة واقعية أو قانونية تسوّغ تدخل جهة الإدارة بتوقيع الجزاء على العامل وهو بوجه عام إخلال العامل بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه.

وحيث إن المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يجب التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها، بمراعاة الظروف والملابسات المصاحبة لوقوع المخالفة واعتبارات إصلاح حال المخالفين وردعهم عند تقدير الجزاء، وما يستوجبه ذلك من التخفيف والتشديد والتغليظ بحسب الأحوال. وتتمتع السلطات التأديبية بسلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة ألا يشوب استعمالها غلو، ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره، ومعيار عدم المشروعية في هذه الحالة ليس معياراً شخصياً، وإنما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري لا تتناسب البتة ونوع الجزاء ومقداره، ويخضع تعيين الحد الفاصل بين مشروعية ممارسة سلطة التأديب وعدم مشروعيتها لرقابة القضاء الإداري. ذلك أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون عادلاً خالياً من الإسراف في الشدة، وجزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة بالغة الخطورة، أو كانت حالة المخالف لا يرجى إصلاحها.

لما كان ذلك وكان الثابت أنه صدر قرار إنهاء خدمة الطاعنة بسبب ارتكابها مخالفة تمرير بطاقة الدخول الإلكترونية الخاصة بها عبر البوابات الإلكترونية .... دون الدخول الفعلي لمقر المبنى، وذلك عن طريق إعطائها هذه البطاقة لموظف آخر لاستعمالها بالنيابة عنها للتحايل على النظام الإلكتروني للبوابات المشار إليها واستند القرار لنص البند "6.4.5" من سياسات ..... الذي أجاز إنهاء خدمة الموظف .... بسبب مخالفة تستدعي إجراءً تأديبياً/تحقيقاً من قبل لجنة التحقيق التابعة ..... أو فصله وفقاً لحكم قضائي. وكانت المخالفة سالفة البيان لا تتناسب مع إنهاء الخدمة ذلك أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون عادلاً خالياً من الإسراف في الشدة، كما أن جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة بالغة الخطورة، أو كانت حالة المخالف لا يرجى إصلاحها مما يصم القرار المطعون فيه بالغلو في تقدير الجزاء ويكون مخالفاً لركن السبب في القرار الإداري ويغدو مخالفاً للقانون.

## المحكمة الاتحادية العليا

وحيث إن الحكم المطعون فيه قد خلص إلى رفض طلب إلغاء قرار إنهاء خدمة الطاعنة لأن هذا الجزاء جاء متناسبا مع ما اقترفته الطاعنة وذلك بالمخالفة للمقرر في قضاء المحكمة الاتحادية في هذا الخصوص من وجوب التناسب بين الذنب الإداري والجزاء، مما يشوب الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون ويوجب نقضه جزئيا فيما يتعلق بإلغاء حكم محكمة أول درجة فيما قضى به بإلغاء قرار المطعون ضده بإنهاء خدمة الطاعنة.

وحيث إنه عن نعي الطاعنة بمخالفة الحكم المطعون فيه للقانون لإلغائه الحكم المستأنف فيما قضى به بالتعويض فإن هذا النعي غير سديد وهذه المحكمة تضيف تقاريراتها الصحيحة بأن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء فقد يكون الحكم الصادر بالإلغاء فيه جبر كاف للضرر، ومرد الأمر كله للمحكمة التي تبحث كل حالة على حدة، على وفق واقعاتها وظروفها وملابساتها بما يحقق العدالة بين طرفي النزاع.

لما كان ذلك وكانت هذه المحكمة قد قضت بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر بإنهاء خدمة الطاعنة وذلك للمغالاة في توقيع العقوبة ولا ينفي ذلك خطأ الطاعنة وكان إلغاء القرار في ضوء ما اقترفته خير تعويض لها، مما يتعين معه رفض طلب التعويض على أساس قرارات هذه المحكمة ويتعين رفض هذا النعي.

وحيث إنه عن موضوع الاستئناف رقم 250 لسنة 2024 فإن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن القضاء يقوم ببسط رقابته على التكييف القانوني للوقائع بهدف التحقق من مدى صحة وسلامة وصفها القانوني وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها القرار وما إذا كان تكييف الوقائع بفرض وجودها يؤدي للنتيجة التي يتطلبها القانون وما إذا كانت الجهة الإدارية في مباشرتها لمهمتها قد شاب قرارها الغلو في تقدير الجزاء.

لما كان ذلك وقد صدر القرار المطعون فيه مستندا إلى أن التكييف القانوني للواقعة سالفه البيان المنسوبة للمستأنف ضدها يستأهل توقيع أقصى عقوبة وهي إنهاء خدمة الموظف وكان الجزاء التأديبي يجب أن يكون متدرجاً ومتناسباً مع الفعل وينظر فيه إلى الواقعة والماضي الوظيفي للمستأنف ضدها التي استمرت مدة خدمتها 21 عاماً وإعطائها الفرصة لإصلاح نفسها وأن جزاء إنهاء الخدمة قد ورد عقب قيامها برفع دعوى ضد المستأنف وصدر حكم بات في الطعن رقم 90 لسنة 2024 لصالحها مما يكون معه القرار المطعون



## المحكمة الاتحادية العليا

فيه قد صدر مشوباً بالغلو وعدم التناسب في توقيع الجزاء ويتعين القضاء بإلغائه مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها عودتها إلى عملها (مما يتعين تأييد الحكم المستأنف على أساس التقارير الواردة بالحكم المائل) ولا يخل ذلك بحق المستأنف في استعادة ولايته في إصدار قرار الجزاء الإداري المناسب لما ارتكبته المستأنف ضدها.

وحيث إنه عن موضوع الاستئناف رقم 254 لسنة 2024 وعن طلب المستأنفة إلزام المستأنف ضده بسداد كافة الاشتراكات المقررة للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات الاجتماعية من تاريخ إنهاء خدمتها حتى عودتها لعملها فإن المقرر بنص المادة 167 من المرسوم بقانون رقم 42 لسنة 2022 بشأن الإجراءات المدنية أنه لا تقبل الطلبات الجديدة في الاستئناف... ومع ذلك يجوز أن يضاف إلى الطلب الأصلي الأجور والمرتبات وسائر الملحقات التي تستحق بعد تقديم الطلبات الختامية.

والمقرر في قضاء هذه المحكمة أن الحكم إذا انتهى إلى نتيجة صحيحة، فإنه إن أورد تقارير خاطئة فإنها لا تجيز نقضه، وأن للمحكمة الاتحادية العليا تصحيحها واستكمال ما عسى أن يرد ناقصاً بشأنها، كما أن الأجر مقابل العمل، كما أنه ولئن كان مقتضى إلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف أن تصبح الرابطة الوظيفية وكأنها قائمة منتجة لكافة آثارها القانونية، إلا أنه ليس من شأن ذلك أن يعود له حقه في الرواتب والبدايات والامتيازات المطالب بها طوال مدة إنهاء خدمته، لأن ذلك يخضع لاعتبارات أهمها أن هذا الحق يقابله واجب وهو أداء العمل الذي حيل بينه وبين أدائه، أخذاً بقاعدة أن الأصل في الراتب أنه مقابل العمل، وإذ لم يؤد الموظف أي عمل للجهة الإدارية، خلال مدة إنهاء خدمته منذ تاريخ صدور القرار المطعون فيه، وحتى إعادته لوظيفته، فإنه لا يستحق صرف رواتبه وبدلاته وامتيازاته المترتبة على العلاقة الوظيفية خلال هذه المدة، ولكن ينشأ له الحق في التعويض عن القرار غير المشروع إذا ما توافرت عناصره ومقوماته، ويجوز له بالتالي المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر.

لما كان ذلك وإذ لم يثبت قيام المستأنفة بالعمل خلال هذه الفترة فلا تستحق عنها راتباً، ولما كان إلزام المستأنف ضده بسداد الاشتراكات المقررة للهيئة العامة للمعاشات والتأمينات طلباً متفرعاً عن إلزامه بصرف راتبها مما يغدو معها طلبها المائل غير مستند على أساس صحيح من القانون خليقاً بالرفض.

## المحكمة الاتحادية العليا

وحيث إنه عن طلب المستأنفة زيادة التعويض ليكون بمبلغ ثلاثمائة وخمسين ألف درهم على سند من نص المادة 167 من قانون الإجراءات المدنية سالف البيان فإن هذه المحكمة قضت بمقتضى هذا الحكم بتأييد حكم الاستئناف برفض طلب التعويض على أساس تقريراتها الصحيحة بأن القضاء بالتعويض ليس من مستلزمات القضاء بالإلغاء، مما يتعين معه رفض الطلب المائل.