

## جلسة الأربعاء الموافق 8 من مايو سنة 2024

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

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

( )

### الطعن رقم 201 لسنة 2024 إداري

(1-7) إجراءات مدنية "دعوى: دعوى إلغاء القرارات الإدارية: ميعاد سماع الدعوى: التظلم والاعتراض إلى الجهة الإدارية يقطع سريان الميعاد" "وقف ميعاد رفع دعوى الإلغاء وشرط امتداده". محكمة "محكمة الموضوع. سلطتها في استخلاص العلم اليقيني بالقرار الإداري محل دعوى الإلغاء" "سلطتها في تقدير العذر القهري والقوة القاهرة".

(1) الدعوى المتعلقة بالقرارات الإدارية. لا تسمع بعد انقضاء ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار. التظلم من القرار الإداري بإنهاء الخدمة أمام لجنة التظلمات والاعتراض على قرار لجنة التظلمات أمام لجنة الاعتراضات. يقطع ميعاد الطعن ويبدأ ميعاد الستين يوماً من تاريخ الإبلاغ بقرار لجنة الاعتراضات. أساس ذلك قانوناً.

(2) مواعيد المرافعات والتي من بينها ميعاد رفع دعوى الإلغاء. لا تقبل وقفاً أو مدأً أو انقطاعاً إلا في الأحوال المنصوص عليها قانوناً.

(3) المقرر أن العلم اليقيني الذي يفتح به ميعاد دعوى الإلغاء. ماهيته. استخلاصه. واقع من إطلاقات محكمة الموضوع.

(4) ميعاد رفع دعوى الإلغاء. يوقفه العذر القهري والقوة القاهرة. تقدير ذلك. من سلطة محكمة الموضوع.

(5) وقف ميعاد رفع دعوى الإلغاء. ماهيته. منع سريان الميعاد لقيام سبب يحول دون مباشرة الإجراء القانوني. استئناف الميعاد بزوال السبب. كيفية ذلك. علته. لا تكليف بما لا يستطاع. مؤداه. تفيد حرية الطاعن في السجن إبان مدة سريان الطعن عذر قهري يحول دون تقديم الطعن في الميعاد.

(6) سكوت جهة الإدارة عن الرد على التظلم من القرار الإداري خلال الستين يوماً المقررة لها وهي تسلك مسلك إيجابي للاستجابة للتظلم. أثره. ميعاد رفع الدعوى يمتد ليكون من التاريخ الذي تكشف فيه الإدارة عن موقفها من التظلم بإبلاغ المتظلم بقرارها النهائي. علة ذلك. درءاً لمخاصمة المتظلم للإدارة قضائياً في وقت تكون فيه جادة في سبيل إنصافه. المسلك الإيجابي. ماهيته. من ضوابط تحديده بحث التظلم من كافة جوانبه واستيفاء المعلومات والبيانات والمستندات التي تمكن الإدارة من تكوين الرأي السليم في موضوعه.

(7) مثال على مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون لقضائه بعدم قبول دعوى الإلغاء لإقامتها بعد الميعاد رغم أن ميعاد رفعها أوقف لتقييد حرية الطاعن في السجن إثر اتهامه في قضية جزائية إبان مدة سريان الطعن على القرار

## المحكمة الاتحادية العليا

وسلوك جهة الإدارة مسلك إيجابي بإرجاء بحث اعتراض الطاعن المقدم للجنة الاعتراضات لحين صدور قرار من المحكمة العليا في الطعن على حكم حبسه في الدعوى الجزائية والذي صدر ببراءته مما اسند إليه.

(8-13) موارد بشرية "المخالفات الوظيفية: مخالفة الواجبات الوظيفية: عدم جواز إنهاء خدمة الموظف عند إحالته إلى الجهة القضائية إلا بعد صدور قرار قطعي بشأنه" "إنهاء الخدمة: الاستقالة: انقطاع الموظف عن العمل قرينة على الاستقالة يجوز نفيها". قرار "القرار الإداري: رقابة القضاء لركني الشكل والسبب في القرار الإداري".

(8) انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن أو بغير عذر خلال مدة محددة قانوناً. قرينة مقرررة لصالح الإدارة على الاستقالة ويشترط لإعمالها إجراء تحقيق مع الموظف أو إعلانه بالمخالفة المنسوبة إليه. علة ذلك. ثبوت أن هناك سبباً آخر للانقطاع أو تقديم الموظف لعذر مقبول. ينفي هذه القرينة.

(9) رقابة القضاء لصحة الحالة الواقعية والقانونية المكونة لركن السبب في القرار الإداري. حدها التحقق من أن النتيجة المنتهى إليها القرار مستخلصة من أصول مادية وقانونية موجودة. علة ذلك. لمراقبة القضاء الإداري لصحة الوقائع التي تكون ركن السبب وصحة تكيفها. استخلاص النتيجة من أصول غير موجودة أو لا تنتجها. أثره. فقد القرار الإداري لركن السبب ووقوعه مخالفاً للقانون والعكس بالعكس.

(10) عدم اتباع الشكل الذي تطلبه القانون لإنهاء الخدمة. أثره. بطلان القرار لتعييبه في ركن الشكل.

(11) القرار الإداري يجب أن يستند إلى أسباب لإصداره ولو صدر خلواً من أسبابه. علة ذلك. القرار تصرف قانوني لا يقوم بغير سببه. للمحكمة تحري تلك الأسباب بمقتضى رقابتها القضائية فإن ظهرت أنها غير صحيحة فقد القرار أساسه القانوني وكان مشوباً بعيب مخالفة القانون.

(12) عيب الشكل في القرار الإداري. ماهيته. مخالفة الإدارة للقواعد الإجرائية الواجب إتباعها. تحقق البطلان لعيب الشكل يكون بنص القانون أو لكون الإجراء جوهرياً في ذاته ويترتب على إغفاله تفويت المصلحة التي تغيها الشارع.

(13) ثبوت عدم إجراء تحقيق إداري مع الطاعن قبل صدور قرار إنهاء خدمته لانقطاعه عن العمل كسبب للقرار إبان حبسه على ذمة دعوى جزائية رغم علم جهة الإدارة بذلك وبالمخالفة للمادة 84 ق 11 لسنة 2008. مؤداه. القرار الإداري صادر بالمخالفة لإجراءً جوهرياً وغير مستند إلى أساس صحيح من الواقع ومخالفاً للقانون جدير بالإلغاء مع إعادة الطاعن إلى عمله إعمالاً لنص المادة 89 من القانون سالف البيان مع ما يترتب على ذلك من آثار.

(الطعن رقم 201 لسنة 2024 إداري، جلسة 2024/5/8)

1- المقرر أنه لا تسمع الدعوى المتعلقة بالقرارات الإدارية بعد انقضاء مدة ستين يوماً من تاريخ العلم اليقيني بالقرار، على أن المشرع في شأن إنهاء الخدمة أجاز لذي الشأن التظلم من قرار لجنة التظلمات على نحو ما نصت عليه اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية، كما أجاز الاعتراض على قرار لجنة التظلمات أمام لجنة الاعتراضات وهو ما يقطع ميعاد الطعن بالإلغاء

## المحكمة الاتحادية العليا

وبذلك يبدأ ميعاد الستين يوماً المقررة للطعن بالإلغاء أمام المحكمة من تاريخ إبلاغ ذي الشأن بقرار لجنة الاعتراضات،

2- المقرر أن الأصل في مواعيد المرافعات والتي من بينها ميعاد رفع دعوى الإلغاء أنها لا تقبل وقفاً أو مذاً أو انقطاعاً إلا في الأحوال المنصوص عليها قانوناً.

3- المقرر أن العلم اليقيني الذي يفتح به ميعاد دعوى الإلغاء هو ذلك العلم الذي يحيط بمضمون القرار الإداري وبمصدره والمركز القانوني الذي أنشأه للمخاطب بالقرار أو صاحب الشأن فيه، وأن استخلاص هذا العلم من إطلاقات محكمة الموضوع باعتباره من مسائل الواقع.

4- المقرر أن الميعاد يقف بكل ما من شأنه أن يمثل عذراً قهرياً أو قوة قاهرة تحول بين صاحب الشأن وبين اتخاذ الإجراء الواجب عليه قانوناً ويخضع ذلك في استخلاصه لتقدير المحكمة.

5- المقرر أن الوقف يعني منع سريان الميعاد لقيام أسباب تحول بطبيعتها دون مباشرة الإجراء القانوني المقرر له هذا الميعاد وإذا زالت تلك الأسباب استأنف الميعاد سريانه حتى يبلغ أجله فتضاف المدة التي انقضت من الميعاد قبل وقوع الأسباب المشار إليها إلى المدة اللاحقة لزوالها. وإن كان الأصل أنه لا تكليف بما لا يستطاع وأن ميعاد الطعن في الأحكام يمتد إذا وجد العذر القهري الذي لا يد للمحكوم عليه فيه، ووجوده مقيد الحرية في السجن إبان مدة سريان الطعن ويعتبر بمفرده عذراً قهرياً يحول دون التقدم بالطعن في الميعاد.

6- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه في حالة ما إذا كانت الجهة الإدارية - رغم سكوتها عن الرد خلال الستين يوماً المقررة لها - في سبيلها إلى الاستجابة للتظلم وهو ما اصطلح على تسميته بالمسلك الإيجابي من جانب جهة الإدارة فإن ميعاد رفع الدعوى في هذه الحالة يكون من التاريخ الذي تكشف فيه الإدارة عن نيتها أي من تاريخ إبلاغ المتظلم بقرارها المتضمن موقفها النهائي من التظلم أي أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء يمتد ليكون من هذا التاريخ درءاً لدفع المتظلم إلى مخاصمة الإدارة قضائياً في وقت تكون هي جادة في سبيل إنصافه. وتوجد ضوابط لتحديد المسلك الإيجابي لجهة الإدارة والذي يعتد به في هذا الشأن ومنها قيام جهة الإدارة ببحث التظلم من كافة جوانبه بما يتطلبه ذلك البحث من استيفاء بعض المعلومات والبيانات والمستندات التي تمكنها من تكوين الرأي السليم في موضوع التظلم، كما أن المسلك الإيجابي من الجهة الإدارية الذي من شأنه مد أجل رفع الدعوى هو ذلك المسلك الذي يمثل سبيلاً لإجابة المتظلم إلى طلبه عندما تستشعر أن له حقاً مهضوماً.

7- لما كان ذلك وكان قد صدر قرار بإنهاء خدمة الطاعن أرسل إليه على الإيميل الخاص به بتاريخ 2021/8/22، وكان وقتها محبوساً، وتم الإفراج عنه في 2022/6/1 وثبت من إيميل المطعون ضدها في 2022/7/1 أنها أكدت على تقديمه طلباً بشأن الاستفسار عن انتهاء خدماته. وقد تقدم بطلب لإعادته إلى عمله بتاريخ 2023/3/23 تم رفضه واعتبرت جهة الإدارة خدمته منتهية اعتباراً من 2021/6/15 وقد تظلم منه لجنة التظلمات في 2023/4/18 وقدم اعتراضين من قرار لجنة التظلمات في 2023/5/16 و2023/6/1 وبتاريخ 2023/6/22 قررت اللجنة وقف السير وإرجاء البت في النزاع لحين صدور قرار

## المحكمة الاتحادية العليا

المحكمة الاتحادية العليا مما يعد مسلكاً إيجابياً تریثت فيه جهة الإدارة المطعون ضدها لبحث اعتراض الطاعن واعتبرته موقوفاً على صدور حكم المحكمة الاتحادية العليا وبتاریخ 2023/7/25 صدر حكم من المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم (2023/401) جزائي ببراءة كافة المتهمين في القضية الجزائية ومنهم الطاعن، وبتاریخ 2023/8/17 قررت اللجنة رفض الاعتراض ومن ثم يبدأ ميعاد الطعن على قرار إنهاء خدمة الطاعن من تاریخ صدور قرار لجنة الاعتراضات في 2023/8/17 وقد أقام دعواه في 2023/9/28 مما تكون معه قد أقيمت خلال الميعاد المقرر بشأن دعوي الإلغاء وإذ استوفت سائر أوضاعها الشكلية الأخرى فإنه يتعين القضاء بقبول الدعوى شكلاً، وإذ خالف الحكم المطعون هذا النظر وقضى بعدم قبول طلب إلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها رفض صرف المستحقات المالية للطاعن -أجره اعتباراً من يونيو 2021- فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه، مما يوجب نقضه.

8- المقرر - وعلى ما تواتر عليه قضاء هذه المحكمة - أن انقطاع الموظف خلال المدة المحددة

قانوناً عن عمله بغير إذن أو بدون عذر يعد قرينة قانونية على استقالته بتركه لوظيفته وهجره لها، وهي قرينة مقررة لصالح الإدارة ولسلطتها التقديرية متى ما كشفت ظروف الانقطاع عن العمل ذاتها أن الموظف لديه نية هجر الوظيفة وأنه عازف عن الوظيفة ورغبته في هجر الوظيفة، فإذا ما ثبت - بأي طريقة - أن هناك سبباً آخر للانقطاع لا يكون هناك وجه لافتراض أن علة انقطاعه عن العمل هي الرغبة في هجره الوظيفة، كما أنه يشترط لإعمال قرينة انقطاع الموظف عن عمله وتركه له إجراء تحقيق معه أو إعلانه بعرض المخالفة المنسوبة إليه على الجهة المنوط بها سلطة التحقيق فيها وهو إجراء جوهري تستبين منه جهة الإدارة مدى إصرار الموظف عن عزوفه عن عمله وهجره له ولا يكتسب قرار الإدارة مشروعيته في هذه الحالة إلا إذا ثبت عدم تقديم الموظف للعذر الذي لم يمكنه من الحضور إلى عمله أو قدم أسباباً رفضتها جهة الإدارة.

9- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن رقابة القضاء الإداري لصحة الحالة الواقعية أو القانونية التي تكون ركن السبب في القرار الإداري، تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت النتيجة التي انتهى إليها القرار مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة تنتجها مادياً وقانونياً، فإذا كانت مستخلصة من أصول غير موجودة أو لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع -على فرض وجودها مادياً- لا ينتج النتيجة التي يتطلبها القانون، كان القرار فاقداً لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون، أما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً فقد قام القرار على سببه وكان مطابقاً للقانون، وإذا كان للقضاء الإداري أن يراقب صحة الوقائع التي تكون ركن السبب وصحة تكييفها القانوني، إلا أن لجهة الإدارة حرية تقدير أهمية الحالة والخطورة الناجمة عنها والتصرف الذي تتخذه حيالها.

10- المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن بطلان قرار إنهاء الخدمة لعدم اتباع الشكل الذي تطلبه القانون لإنهاء الخدمة، يعني تعيب القرار في ركن الشكل.

11- المقرر أن كل قرار إداري حتى ولو صدر خلواً من ذكر أسباب يجب أن يكون مستنداً في الواقع إلى دواعٍ قامت لدى الإدارة حين أصدرته وإلا كان القرار باطلاً لفقدانه ركناً أساسياً هو سبب وجوده ومبرر

## المحكمة الاتحادية العليا

إصداره، باعتبار القرار تصرفاً قانونياً، ولا يقوم أي تصرف قانوني بغير سببه، فإذا اكتشفت هذه الدواعي بعد ذلك على أنها كانت هي السبب الذي دعا الإدارة إلى إصداره كان للمحكمة بمقتضى رقابتها القضائية أن تتحرى مبلغها من الصحة فإن ظهر أنها غير صحيحة - ولو ظنت الإدارة بحسن نية أنها صحيحة - فقد القرار أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه وكان مشوباً بعيب مخالفة القانون.

12- المقرر أن عيب الشكل هو مخالفة الإدارة للقواعد الإجرائية الواجبة الاتباع في إصدار القرارات الإدارية، أو هو صدور القرار الإداري دون مراعاة الإدارة للشكليات أو الإجراءات التي نص عليها القانون. ويبطل القرار الإداري لعيب شكلي إذا نص القانون على البطلان لدى إغفال الإجراء، أو كان الإجراء جوهرياً في ذاته يترتب على إغفاله تفويت المصلحة التي على القانون تأمينها، ومن ثم بطلان القرار بحسب مقصود الشارع منه.

13- وحيث إنه بتطبيق ما تقدم على وقائع النزاع المائل وكان الثابت بالأوراق عدم إجراء أي تحقيق كتابي مع الطاعن قبل صدور قرار إنهاء خدمته على سند من انقطاعه عن العمل رغم علم المطعون ضدها بحبسه على ذمة الدعوى الجزائية التي أبلغت عنها بنفسها، وقامت بتمديد التأمين الصحي لأسرته، وإذ صدر قرار إنهاء خدمته إبان حبسه واستند في ديباجته إلى انقطاعه عن العمل رغم أنه كان محبوساً على ذمة القضية الجزائية وذلك خلال الفترة من 2021/04/30 حتى صدور قرار المحكمة الاتحادية العليا بوقف تنفيذ الحكم بتاريخ 2022/05/31 وأخلي سبيله بتاريخ 2022/06/01. وذلك بالمخالفة لنص المادة (84) سالفه البيان - من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - التي حظرت إنهاء خدمة الموظف في حالة إحالته إلى المحاكمة الجنائية وحتى صدور حكم قطعي بشأنه واستند القرار المطعون فيه فقط إلى انقطاعه، وكانت هذه الوقائع لا تنتج النتيجة التي يتطلبها القانون بما يكون معه القرار قد صدر مخالفاً لإجراء جوهرياً غير مستند إلى أساس صحيح من الواقع مخالفاً القانون وجديراً بالإلغاء مع إعادة الطاعن إلى عمله إعمالاً لصريح نص المادة (89) سالفه البيان مع ما يترتب على ذلك من آثار.

## المحكمة

حيث إن الوقائع تتحصل حسبما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن في أن الطاعن قد أقام الدعوى رقم 330 لسنة 2023 إداري أبو ظبي، طلب في ختامها الحكم بإلغاء قرار فصله من الخدمة الصادر بتاريخ 2021/08/18 لبطلانه مع ما يترتب على ذلك من آثار أهمها إلزام المدعى عليها بإعادته إلى عمله بنفس درجته الوظيفية وصرف كافة أجوره اعتباراً

## المحكمة الاتحادية العليا

من يونيو 2021 وحتى تاريخ إعادته إلى العمل، وإلزامها بالرسوم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.

وقال شرحاً لدعواه إنه كان يعمل لدى ..... بوظيفة نائب مدير .....، وظل على رأس عمله إلى أن تم توقيفه على ذمة القضية الجزائية. المقيدة برقم 3 لسنة 2020 جزاء أموال وصدر حكم ابتدائي بإدانة كافة المتهمين في هذه القضية، وبتاريخ 2021/04/30 تم توقيفه بسجن .... على ذمة تنفيذ حكم أول درجة سالف الذكر وأصدرت محكمة الاستئناف حكمها برفض الاستئناف بجلسة 2022/04/18 وطعن المدعي على حكم الاستئناف بطريق النقض أمام المحكمة الاتحادية العليا التي أصدرت قرارها المستعجل بتاريخ 2022/05/31 بوقف تنفيذ الحكم، ثم أعقبت ذلك بإصدار حكمها في الطعون أرقام (492، 512، 523، 605، 609، 611، 615 لسنة 2022) بجلسة 2022/06/21 بقبول الطعن وبنقض وإلغاء حكم الإدانة الصادر بحق المدعي وأعدت أوراق القضية لمحكمة الاستئناف. وأخلي سبيله بتاريخ 2022/06/01. وفور صدور حكم النقض سالف الذكر تقدم بطلب لمدير ..... بتاريخ 2022/06/29 عبر البريد الإلكتروني لإعادته لمباشرة مهام عمله وتجديد الإقامة والهوية والتأمين الصحي الذي أفاد بأنه يجب إعادة عرض الموضوع على لجنة المخالفات، التي أكدت أن الموظف كان موقوفاً على ذمة القضية خلال فترة الانقطاع، وأوصت بضرورة تجديد الإقامة والتأمين الصحي له ولأسرته. وقد أصدرت محكمة الاستئناف بعد إعادة القضية من المحكمة الاتحادية العليا حكمها بجلسة 2023/03/21 ببراءة المدعي وباقي المتهمين مما أسند إليهم من اتهام.

وبتاريخ 2023/03/23 تقدم المدعي بطلب عبر البريد الإلكتروني إلى مدير ..... لإعادته إلى عمله وصرف متجمد أجوره إلا أنه رد عليه بما يفيد قيام ..... بإنهاء خدماته بتاريخ 2021/08/18 اعتباراً من تاريخ 2021/06/15، وتظلم المدعي منه بتاريخ 2023/04/18 وبذات التاريخ ورد له بريد إلكتروني من لجنة التظلمات تطلب فيه تقديم تظلمه من خلال تعبئة استمارة التظلم المرفقة ببريد لجنة التظلمات.

وبتاريخ 2023/04/19 أرسل المدعي تظلمه للجنة التظلمات عبر البريد الإلكتروني مشفوعاً بالاستمارة المطلوبة والمستندات الداعمة. وبتاريخ 2023/05/16 تقدم باعتراضه للجنة الاعتراضات بهيئة الموارد البشرية والتوطين، وبتاريخ 2023/05/30 ورد قرار اللجنة برفض التظلم وبتاريخ 2023/06/01 تقدم المدعي باعتراضه الثاني للجنة الاعتراضات، وبتاريخ 2023/06/22 أصدرت لجنة الاعتراضات قرارها بوقف السير في إجراءات النظر في الاعتراض

## المحكمة الاتحادية العليا

وتأجيل بحث ما ورد به من حيثيات والبت فيه إلى حين صدور حكم نهائي من قبل المحكمة الاتحادية العليا في الطعن الجزائري. وبتاريخ 2023/08/17 أصدرت لجنة الاعتراضات قرارها برفض الاعتراض ومن ثم كانت الدعوى، وبجلسة 2023/11/30 حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً.. وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار. وإذ لم ترتض المطعون ضدها هذا الحكم فقد طعنت عليه بالاستئناف رقم 259 لسنة 2023 وبجلسة 2024/2/21 قضت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء حكم محكمة أول درجة والقضاء مجدداً بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد، فكان الطعن المطروح الذي عرض على هذه المحكمة في غرفة مشورة فرأت الدائرة نظره في جلسة، وصدر الحكم بجلسة اليوم.

وحيث إن الطاعن ينعى على الحكم المطعون فيه بالسبب الأول بمخالفته للقانون والخطأ في تفسيره وتأويله لنص الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون الإجراءات المدنية الاتحادي لعدم اعتداده بانقطاع الميعاد بالتظلم والاعتراض أمام الجهات الإدارية مما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أن المقرر بنص المادة (3) من المرسوم بقانون رقم (42) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية، أنه "1- لا تقبل دعوى إلغاء القرارات الإدارية بعد مضي ستين يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن أو ثبوت علمه به علماً يقينياً. 2- ينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم والاعتراض إلى الجهة الإدارية المختصة حسب الإجراءات المقررة في التشريعات ويجب على الجهة الإدارية أن تثبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، ويعتبر فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون صدور قرار من الجهات المختصة بمثابة رفضه، ويحسب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ الرفض الصريح أو الضمني حسب الأحوال"، وتنص المادة (43) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على أن: 1- تنشأ في كل جهة اتحادية لجنة للتظلمات للنظر في تظلمات الموظفين... أو اتخاذ أي إجراءات أو قرارات أخرى تتخذ بحقهم. 2- تنظم اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون إجراءات ومدة تقديم التظلم"، وتنص المادة (44) من ذات المرسوم بقانون على أن "تشكل بقرار من رئيس الهيئة لجنة تسمى لجنة الاعتراضات للنظر في الاعتراضات المقدمة من موظفي الحكومة الاتحادية على قرارات لجنة التظلمات وفق الإجراءات والآليات والمدد الزمنية التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون"، وتنص المادة (45) من ذات المرسوم بقانون على أنه "لا تسمع الدعوى المتعلقة بالقرارات الإدارية الصادرة بالتطبيق

## المحكمة الاتحادية العليا

لأحكام هذا المرسوم بقانون بعد انقضاء مدة 60 ستين يوماً من تاريخ العلم اليقيني بالقرار"، وتنص المادة (108) من قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على أن "تشكل بقرار من رئيس الجهة الاتحادية لجنة تسمى لجنة التظلمات ويناط بها النظر في تظلمات الموظفين من الجزاءات... أو من أي إجراءات أو قرارات أخرى تتخذ بحقهم"، وتنص المادة (110) من ذات اللائحة على أنه "يجوز للموظف أن يتقدم إلى لجنة التظلمات بتظلم وفقاً لإجراءات الموارد البشرية... وذلك خلال مدة لا تتجاوز 5 خمسة أيام عمل من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار"، وتنص المادة (111) منها على أن "تقوم لجنة التظلمات بنظر وإصدار قرار في التظلم المقدم لها خلال 2 أسبوعين من تاريخ استلام الطلب"، وتنص المادة (125) منه على أنه "يجوز للموظف الاعتراض خطياً على قرار لجنة التظلمات وذلك بتقديم اعتراض... وذلك خلال 5 خمسة أيام عمل من تاريخ إبلاغه بالقرار"، وتنص المادة (129) منها على أن "تتلقى اللجنة الاعتراض المقدم من الموظف... وتكون آلية العمل بشأنه على النحو الآتي: 1- النظر في الاعتراض... خلال 3 ثلاثة أسابيع..."، وتنص المادة (131) من ذات اللائحة على أنه "يخطر الموظف بقرار اللجنة مع بيان أسبابه وذلك خلال 3 أيام عمل من تاريخ صدوره".

وحيث إنه من المقرر أنه لا تسمع الدعوى المتعلقة بالقرارات الإدارية بعد انقضاء مدة ستين يوماً من تاريخ العلم اليقيني بالقرار، على أن المشرع في شأن إنهاء الخدمة أجاز لذي الشأن التظلم من قرار لجنة التظلمات على نحو ما نصت عليه اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية، كما أجاز الاعتراض على قرار لجنة التظلمات أمام لجنة الاعتراضات وهو ما يقطع ميعاد الطعن بالإلغاء وبذلك يبدأ ميعاد الستين يوماً المقررة للطعن بالإلغاء أمام المحكمة من تاريخ إبلاغ ذي الشأن بقرار لجنة الاعتراضات، وحيث إن الأصل في مواعيد المرافعات والتي من بينها ميعاد رفع دعوى الإلغاء أنها لا تقبل وقفاً أو مداً أو انقطاعاً إلا في الأحوال المنصوص عليها قانوناً. وحيث إن من المقرر أن العلم اليقيني الذي يفتح به ميعاد دعوى الإلغاء هو ذلك العلم الذي يحيط بمضمون القرار الإداري وبمصدره والمركز القانوني الذي أنشأه للمخاطب بالقرار أو صاحب الشأن فيه، وأن استخلاص هذا العلم من إطلاقات محكمة الموضوع باعتباره من مسائل الواقع. وحيث إن من المقرر أن الميعاد يقف بكل ما من شأنه أن يمثل عذراً قهرياً أو قوة قاهرة تحول بين صاحب الشأن وبين اتخاذ الإجراء الواجب عليه قانوناً ويخضع ذلك في استخلاصه لتقدير المحكمة. وحيث إن الوقف يعني منع

## المحكمة الاتحادية العليا

سريان الميعاد لقيام أسباب تحول بطبيعتها دون مباشرة الإجراء القانوني المقرر له هذا الميعاد وإذا زالت تلك الأسباب استأنف الميعاد سريانه حتى يبلغ أجله فتضاف المدة التي انقضت من الميعاد قبل وقوع الأسباب المشار إليها إلى المدة اللاحقة لزوالها. وإن كان الأصل أنه لا تكليف بما لا يستطاع وأن ميعاد الطعن في الأحكام يمتد إذا وجد العذر القهري الذي لا يد للمحكوم عليه فيه، ووجوده مقيد الحرية في السجن إبان مدة سريان الطعن ويعتبر بمفرده عذراً قهرياً يحول دون التقدم بالطعن في الميعاد. وحيث إنه من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه في حالة ما إذا كانت الجهة الإدارية - رغم سكوتها عن الرد خلال الستين يوماً المقررة لها - في سبيلها إلي الاستجابة للتظلم وهو ما اصطلح على تسميته بالمسلك الإيجابي من جانب جهة الإدارة فإن ميعاد رفع الدعوى في هذه الحالة يكون من التاريخ الذي تكشف فيه الإدارة عن نيتها أي من تاريخ إبلاغ المتظلم بقرارها المتضمن موقفها النهائي من التظلم أي أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء يمتد ليكون من هذا التاريخ درءاً لدفع المتظلم إلى مخاصمة الإدارة قضائياً في وقت تكون هي جادة في سبيل إنصافه. وتوجد ضوابط لتحديد المسلك الإيجابي لجهة الإدارة والذي يعتد به في هذا الشأن ومنها قيام جهة الإدارة ببحث التظلم من كافة جوانبه بما يتطلبه ذلك البحث من استيفاء بعض المعلومات والبيانات والمستندات التي تمكنها من تكوين الرأي السليم في موضوع التظلم، كما أن المسلك الإيجابي من الجهة الإدارية الذي من شأنه مد أجل رفع الدعوى هو ذلك المسلك الذي يمثل سبيلاً لإجابة المتظلم إلى طلبه عندما تستشعر أن له حقاً مهضوماً.

لما كان ذلك وكان قد صدر قرار بإنهاء خدمة الطاعن أرسل إليه على الإيميل الخاص به بتاريخ 2021/8/22، وكان وقتها محبوساً، وتم الإفراج عنه في 2022/6/1 وثبت من إيميل المطعون ضدها في 2022/7/1 أنها أكدت على تقديمه طلباً بشأن الاستفسار عن انتهاء خدماته. وقد تقدم بطلب لإعادته إلى عمله بتاريخ 2023/3/23 تم رفضه واعتبرت جهة الإدارة خدمته منتهية اعتباراً من 2021/6/15 وقد تظلم منه لجنة التظلمات في 2023/4/18 وقدم اعتراضين من قرار لجنة التظلمات في 2023/5/16 و 2023/6/1 وبتاريخ 2023/6/22 قررت اللجنة وقف السير وإرجاء البت في النزاع لحين صدور قرار المحكمة الاتحادية العليا مما يعد مسلكاً إيجابياً تريت فيه جهة الإدارة المطعون ضدها لبحث اعتراض الطاعن واعتبرته موقوفاً على صدور حكم المحكمة الاتحادية العليا وبتاريخ 2023/7/25 صدر حكم من المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم (2023/401) جزائي ببراءة كافة المتهمين في القضية الجزائية ومنهم الطاعن، وبتاريخ 2023/8/17 قررت اللجنة رفض الاعتراض ومن ثم يبدأ ميعاد الطعن على قرار إنهاء

## المحكمة الاتحادية العليا

خدمة الطاعن من تاريخ صدور قرار لجنة الاعتراضات في 2023/8/17 وقد أقام دعواه في 2023/9/28 مما تكون معه قد أقيمت خلال الميعاد المقرر بشأن دعوي الإلغاء وإذ استوفت سائر أوضاعها الشكلية الأخرى فإنه يتعين القضاء بقبول الدعوى شكلاً، وإذ خالف الحكم المطعون هذا النظر وقضى بعدم قبول طلب إلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها رفض صرف المستحقات المالية للطاعن - أجره اعتباراً من يونيو 2021 - فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه، مما يوجب نقضه.

وحيث إنه عن موضوع الاستئناف رقم 259 لسنة 2023 فإن المادة (84) من القانون الاتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية - الساري وقت إصدار القرار المطعون فيه - تنص على أن "لا تحول استقالة الموظف دون الاستمرار بالإجراءات الإدارية المتعلقة بالمخالفة المرتكبة منه، ويحظر قبول استقالته أو إنهاء خدمته إذا كان قد أحيل إلى لجنة المخالفات أو إلى الجهات القضائية المختصة إلا بعد صدور قرار قطعي بشأنه"، وتنص المادة (87) من ذات القانون على أنه: "إذا أحيل الموظف إلى القضاء لارتكابه جريمة جزائية تتعلق بالوظيفة أو بسببها فيجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه إيقاف الموظف عن العمل وإيقاف صرف رواتبه إلى حين صدور حكم قضائي قطعي في الجريمة المنسوبة إليه" وتنص المادة (89) من ذات القانون على أن: "يعاد الموظف إلى وظيفته ويصرف له ما أوقف من رواتبه في حال حفظ التحقيق معه أو صدور قرار بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجزائية ضده أو براءته من التهمة المنسوبة إليه، على أن لا يحول ذلك دون مساءلته إدارياً وتوقيع الجزاءات الإدارية المناسبة بحقه".

ومن المقرر - وعلى ما تواتر عليه قضاء هذه المحكمة - أن انقطاع الموظف خلال المدة المحددة قانوناً عن عمله بغير إذن أو بدون عذر يعد قرينة قانونية على استقالته بتركه لوظيفته وهجره لها، وهي قرينة مقررة لصالح الإدارة ولسلطتها التقديرية متى ما كشفت ظروف الانقطاع عن العمل ذاتها أن الموظف لديه نية هجر الوظيفة وأنه عازف عن الوظيفة ورغبته في هجر الوظيفة، فإذا ما ثبت بأي طريقة أن هناك سبباً آخر للانقطاع لا يكون هناك وجه لافتراض أن علة انقطاعه عن العمل هي الرغبة في هجره الوظيفة، كما أنه يشترط لإعمال قرينة انقطاع الموظف عن عمله وتركه له إجراء تحقيق معه أو إعلانه بعرض المخالفة المنسوبة إليه على الجهة المنوط بها سلطة التحقيق فيها وهو إجراء جوهرى تستبين منه جهة الإدارة مدى إصرار الموظف عن عزوفه عن عمله وهجره له ولا يكتسب قرار الإدارة مشروعيته في هذه

## المحكمة الاتحادية العليا

الحالة إلا إذا ثبت عدم تقديم الموظف للعدر الذي لم يمكنه من الحضور إلى عمله أو قدم أسباباً رفضتها جهة الإدارة، وحيث إنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن رقابة القضاء الإداري لصحة الحالة الواقعية أو القانونية التي تكون ركن السبب في القرار الإداري، تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت النتيجة التي انتهى إليها القرار مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة تنتجها مادياً وقانونياً، فإذا كانت مستخلصة من أصول غير موجودة أو لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع - على فرض وجودها مادياً - لا ينتج النتيجة التي يتطلبها القانون، كان القرار فاقداً لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون، أما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً فقد قام القرار على سببه وكان مطابقاً للقانون، وإذا كان للقضاء الإداري أن يراقب صحة الوقائع التي تكون ركن السبب وصحة تكييفها القانوني، إلا أن لجهة الإدارة حرية تقدير أهمية الحالة والخطورة الناجمة عنها والتصرف الذي تتخذه حيالها، وحيث إنه من المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن بطلان قرار إنهاء الخدمة لعدم اتباع الشكل الذي تطلبه القانون لإنهاء الخدمة، يعني تعيب القرار في ركن الشكل؛ ذلك أن كل قرار إداري حتى ولو صدر خلواً من ذكر أسباب يجب أن يكون مستنداً في الواقع إلى دواعٍ قامت لدى الإدارة حين إصداره وإلا كان القرار باطلاً لفقدانه ركناً أساسياً هو سبب وجوده ومبرر إصداره، باعتبار القرار تصرفاً قانونياً، ولا يقوم أي تصرف قانوني يغير سببه، فإذا اكتشفت هذه الدواعي بعد ذلك على أنها كانت هي السبب الذي دعا الإدارة إلى إصداره كان للمحكمة بمقتضى رقابتها القضائية أن تتحرى مبلغها من الصحة فإن ظهر أنها غير صحيحة - ولو ظنت الإدارة بحسن نية أنها صحيحة - فقد القرار أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه وكان مشوباً بعيب مخالفة القانون، ومن المقرر أن عيب الشكل هو مخالفة الإدارة للقواعد الإجرائية الواجبة للاتباع في إصدار القرارات الإدارية، أو هو صدور القرار الإداري دون مراعاة الإدارة للشكليات أو الإجراءات التي نص عليها القانون. ويبطل القرار الإداري لعيب شكلي إذا نص القانون على البطلان لدى إغفال الإجراء، أو كان الإجراء جوهرياً في ذاته يترتب على إغفاله تفويت المصلحة التي على القانون تأمينها، ومن ثم بطلان القرار بحسب مقصود الشارع منه.

وحيث إنه بتطبيق ما تقدم على وقائع النزاع المائل وكان الثابت بالأوراق عدم إجراء أي تحقيق كتابي مع الطاعن قبل صدور قرار إنهاء خدمته على سند من انقطاعه عن العمل رغم علم المطعون ضدها بحبسه على ذمة الدعوى الجزائية التي أبلغت عنها بنفسها، وقامت بتمديد

## المحكمة الاتحادية العليا

التأمين الصحي لأسرته، وإذ صدر قرار إنهاء خدمته إبان حبسه واستند في ديباجته إلى انقطاعه عن العمل رغم أنه كان محبوساً على ذمة القضية الجزائية وذلك خلال الفترة من 2021/04/30 حتى صدور قرار المحكمة الاتحادية العليا بوقف تنفيذ الحكم بتاريخ 2022/05/31 وأخلي سبيله بتاريخ 2022/06/01. وذلك بالمخالفة لنص المادة 84 سالفه البيان التي حظرت إنهاء خدمة الموظف في حالة إحالته إلى المحاكمة الجنائية وحتى صدور حكم قطعي بشأنه واستند القرار المطعون فيه فقط إلى انقطاعه، وكانت هذه الوقائع لا تنتج النتيجة التي يتطلبها القانون بما يكون معه القرار قد صدر مخالفاً إجراءً جوهرياً غير مستند إلى أساس صحيح من الواقع مخالفاً القانون وجديراً بالإلغاء مع إعادة الطاعن إلى عمله إعمالاً لصريح نص المادة (89) سالفه البيان مع ما يترتب على ذلك من آثار.