

جلسة الأربعاء الموافق 10 من نوفمبر سنة 2010

برئاسة السيد القاضي الدكتور/ عبدالوهاب عبدول- رئيس المحكمة،
وعضوية السادة القضاة: مصطفى بنسلمون ود. أحمد الصايغ.

()

الطعن رقم 390 لسنة 2010 إداري

- وظائف عمومية. قرارات إدارية. قانون " تفسيره ". حكم " تسبب معيب".
- التعيين في الوظائف العمومية. ماهيته؟
- اشتراط القانون شكلاً معيناً للتعيين. وجوب استيفائه. مخالفته مؤداه؟ المادتين 13 و16 من الرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية.
- قضاء الحكم المطعون فيه بصحة تعيين المطعون ضدها بوظيفة لدى الوزارة الطاعنة مستدلاً بقرار الوزير الصادر لاحقاً لعقد توظيفها باعتباره جهة مختصة. لا يوجد في عقد التوظيف أو قرار التكاليف الذي اتخذ قبل تلك الوظيفة دون بحث طلبات الطاعنة في الدعوى المقابلة. يعيبه بالفساد في الاستدلال.

- لما كان التعيين هو تنصيب شخص معين في إحدى الوظائف العمومية، بالوسائل والإجراءات والأشكال التي رسمها القانون، وأن صدور قرار إداري من الوزير المختص بتكاليف شخص القيام بمهام عمل معين يدخل في مهام الوظائف العليا لا يعد تعيناً في الوظيفة بالمعنى الذي قصده المشرع في المادتين 13 و 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية مادام هذا القانون يشترط شكلاً معيناً لهذا النوع من التعيين، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه أقام قضاءه بصحة تعيين المطعون ضدها في وظيفة عليا لدى الوزارة الطاعنة، واستدل على ذلك بقرار من الوزير صدر لاحقاً لعقد توظيفها بتكاليفها بمهام مدير تنفيذي حال أنه لا يوجد في عقد التوظيف، ولا في قرار التكاليف الذي اتخذ في إطار تصريح الأمور الإدارية بالوزارة الطاعنة، ما يبين أن المطعون ضدها عينت في وظيفة عليا من الوزير باعتباره جهة مختصة

عملا بالمادتين 13 و 16 المشار إليهما سلفاً، مما يكون معه الحكم المطعون فيه مشوباً بالفساد في الاستدلال والذي قاده إلى عدم بحث طلبات الطاعنة في الدعوى المتقابلة التي كانت مطروحة على محكمة الدرجة الثانية الأمر الذي يتعين معه نقض الحكم نقضاً كلياً والإحالة .

المحكمة

حيث إن الوقائع على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن تتحصل في أن المطعون ضدها أقامت الدعوى رقم 116 لسنة 2009 إداري كلي أبوظبي اختصمت فيها الطاعنة طالبة الحكم بإلزامها بأداء مبلغ 1.943.750 درهم وفائدة بواقع 12% من تاريخ الاستحقاق وحتى السداد التام، وقالت شرحاً لدعواها أنها عملت لدى وزارة التربية والتعليم بمقتضى عقد لمدة سنتين ابتداء من 2009/2/20 ولغاية 2011/2/20 بوظيفة مديرة للمواد البشرية براتب شهري قدرة -75000 درهم وإجازة سنوية لمدة 40 يوماً ونفقات سفر قدرها 15.000 درهم، واتفق الطرفان على أنه في حالة الإنهاء المبكر للعقد من جهة الإدارة فإن هذه الأخيرة تلتزم بأداء رواتب المدة المتبقية من العقد، وأنه بتاريخ 2009/5/20 فوجئت المطعون ضدها بقرار وزير التربية والتعليم رقم 102/5 لسنة 2009 ينهى خدماتها دون أي أسباب، ولما كان هذا التصرف يخالف أحكام القانون وشروط العقد، فإن المطعون ضدها أقامت دعواها بالطلبات السالفة البيان، وقدمت الإدارة مذكرة جواب مع دعوى متقابلة ركزت فيها على أن التعاقد مع المطعون ضدها كان مع المدير العام للوزارة الذي ليست له صلاحية التعيين في الوظائف العليا، إذ أن القانون خول للوزير وحده إبرام مثل هذه العقود، ومن ثم كان عقد توظيف المطعون ضدها باطلاً وغير ذي أثر وعلى هذه الأخيرة إرجاع ما صرف لها من فروق

الرواتب والعلاوات وقدرها -117.809 درهم, ومحكمة أول درجة قضت بجلسة 2010/2/24 برفض الدعوى الأصلية وبإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعنة مبلغ -117.809 درهم استأنفت المطعون ضدها هذا الحكم بالاستئناف رقم 44 لسنة 2010 إداري أبوظبي , ومحكمة أبوظبي الاتحادية الاستئنافية قضت في 2010/5/31 بإلغاء الحكم الابتدائي, والقضاء مجددا بإلزام وزارة التربية والتعليم بأن تؤدي للمطعون ضدها مبلغ 1.683.750 درهم فأقامت الطاعنة طعنها المطروح الذي عرض على هذه الدائرة في غرفة مشورة, ورأت جدارة نظره في جلسة, فتم نظره على النحو المبين بمحاضر الجلسات, وتحددت جلسة اليوم للنطق بالحكم.

وحيث إن مبنى الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله وتفسيره والفساد في الاستدلال إذ أقام قضاءه بصحة عقد توظيف المطعون ضدها لدى الوزارة على سند من أن وزير التربية والتعليم أصدر قرارا لاحقا للعقد الموقع من مدير عام الوزارة تضمن تكليف المطعون ضدها بمهام مدير تنفيذي , والحال أن إبرام وتوقيع عقود توظيف الأشخاص من ذوي الخبرات المتميزة تدخل في صلاحيات الوزير وحده , وبغير تفويض لغيره من الموظفين وبالشروط التي حددتها المادة 13 من قانون الموارد البشرية الاتحادي رقم 11 لسنة 2008 والتي توجب أن يسبق التوظيف مناقشة كافة الامتيازات الوظيفية والمالية مع الموظف واعتمادها شخصيا من الوزير قبل تفريغ ما تم الاتفاق عليه في عقد التوظيف , ومن ثم فان استدلال الحكم المطعون فيه بقرار تكليف المطعون ضدها بمهمة إدارية على قيام قرار بتعيينها في وظيفة عليا بالوزارة هو مجرد افتراض لا سند له في الأوراق مما يعيب الحكم المطعون فيه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي في محله, ذلك أن التعيين هو تنصيب شخص معين في إحدى الوظائف العمومية, بالوسائل والإجراءات والأشكال التي

رسمها القانون، وأن صدور قرار إداري من الوزير المختص بتكليف شخص القيام بمهام عمل معين يدخل في مهام الوظائف العليا لا يعد تعيينا في الوظيفة بالمعنى الذي قصده المشرع في المادتين 13 و 16 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية مادام هذا القانون يشترط شكلا معيناً لهذا النوع من التعيين، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه أقام قضاءه بصحة تعيين المطعون ضدها في وظيفة عليا لدى الوزارة الطاعنة، واستدل على ذلك بقرار من الوزير صدر لاحقا لعقد توظيفها بتكليفها بمهام مدير تنفيذي حال أنه لا يوجد في عقد التوظيف، ولا في قرار التكليف الذي اتخذ في إطار تصريح الأمور الإدارية بالوزارة الطاعنة، ما يبين أن المطعون ضدها عينت في وظيفة عليا من الوزير باعتباره جهة مختصة عملا بالمادتين 13 و 16 المشار إليهما سلفاً، مما يكون معه الحكم المطعون فيه مشوباً بالفساد في الاستدلال والذي قاده إلى عدم بحث طلبات الطاعنة في الدعوى المتقابلة التي كانت مطروحة على محكمة الدرجة الثانية الأمر الذي يتعين معه نقض الحكم نقضاً كلياً والإحالة .