

جلسة الأربعاء الموافق 20 من يناير سنة 2010

برئاسة السيد القاضي الدكتور/عبد الوهاب عبدول- رئيس المحكمة،
وعضوية السادة القضاة: مصطفى بنسلمون ومحمد يسري سيف.

()

الطعن رقم 497 لسنة 2009 إداري

- (1) موظفون " نقلهم ". جهة إدارية. مصلحة عامة. قرار إداري. قانون. محكمة الموضوع " سلطتها في مسائل الإثبات ". وزارة " العمل ". حكم " تسبب سائغ ".
- الموظف. علاقته بجهة عمله علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح. يجوز تغيير مركزه في أي وقت وفقا ما تقضيه المصلحة العامة. ليس له حق مكتسب في البقاء في وظيفة معينة. أساس ذلك؟
- الجهة الإدارية. حقها في نقل الموظف مكانيا أو نوعيا تحقيقا للمصلحة العامة. شرطه. إتمام ذلك في إطار القانون وألا يشوب قرارها إساءة استعمال السلطة.
- تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها. من سلطة محكمة الموضوع. شرطه؟
- مثال لتسبب سائغ في نقل موظف مكانيا لإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشئون الاجتماعية.
(2) جهة إدارية " ما تلتزم به ". قرار إداري " سببه ". موظفون " إنهاء الخدمة ". إثبات " القرائن ". تأديب. عمل " الانقطاع عن العمل ". استقالة. حكم " مخالفة القانون ".
- الجهة الإدارية. وجوب التزامها حكم القانون في تصرفاتها واستنادها إلى سبب مشروع في إنهاء خدمة مستخدميها.
- تقدير توافر السبب المشروع من عدمه. من سلطة محكمة الموضوع. شرطه؟
- اعتبار الموظف مستقيلاً. حالاته. انقطاعه عن العمل وعدم عودته إليه بعد انتهاء إجازة أكثر من خمسة عشر يوماً وتقوم في شأنه قرينة قانونية باعتباره مستقيلاً.

- حق الجهة الإدارية أعمال هذه القرينة في حقه وتعتبر خدمته منتهية بقوة القانون من تاريخ انقطاعه أو انتهاء الاجازة أو تتخذ ضده الإجراءات التأديبية. ولا يجوز اعتباره في الحالة الأخيرة مستقياً.

- تصرف الجهة الإدارية على خلاف ما تقدم وإصدارها قرار باعتبار الطاعن مستقياً من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول وإنهاء خدمته رغم اتخاذ الإجراءات التأديبية قبله وانتهاءها إلى محازاته بالخصم من الراتب وتغاضيها عن أعمال القرينة القانونية المقررة لصالحها باعتباره مستقياً. قرار غير مشروع ومنطوياً على مخالفة القانون. علة ذلك ؟

(3) مسئولية " أركانها". ضرر. تعويض " عن إنهاء الخدمة". موظفون " إنهاء الخدمة". جهة إدارية. حكم " تسبب معيب". قرار إداري " سببه".

- مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها. أساساً الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما.

- مثال لتسبب معيب لرفضه طلب التعويض عن قرار إنهاء خدمة الطاعن لمشروعيته رغم عدم مشروعيته وثبوت أساس المسؤولية في حق جهة الإدارة.

—

1- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه من الأمور المسلمة في ضوء نص المادة (39) من القانون الاتحادي رقم 21 لسنة 2001 في شأن الخدمة المدنية، الذي كان سارياً وقت رفع الدعوى، أن علاقة الموظف بجهة عمله هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ويكون الموظف في مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت وفق ما تقتضيه المصلحة العامة، وليس له حق مكتسب في البقاء في وظيفة معينة، وإذا كانت الجهة الإدارية تترخص في نقل الموظف نقلاً مكانياً أو نوعياً، بما لها من سلطة تقديرية، تمكيناً لها من إدارة المرفق وتحقيق المصلحة العامة، فإنها تلتزم بأن يتم ذلك في إطار القانون، وألا يشوب قرارها إساءة استعمال السلطة، ومن المقرر أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها من سلطة محكمة الموضوع متى كان استخلاصها وتفسيرها سانعاً وله أصله الثابت بالأوراق، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون قد أقام قضاءه في هذا الخصوص، بعد أن استعرض أحكام المادة (39) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم 21 لسنة 2001، على نحو ما جاء بمدونات من أن الموظف ليس له تجاه الإدارة

أي حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها في مكان معين، وأن الجهة الإدارية تترخص في نقله بما لها من سلطة تقديرية في حدود ما تقتضيه المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام، وأن نقل الطاعن بالقرار رقم 7 لسنة 2005، كان بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (5) بإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذي بلوره الوزير إلى واقع ملموس بإعادة توزيع الموظفين ومن بينهم الطاعن ولم يثبت من الأوراق أن وضعه الوظيفي قد طالة أي تغيير، أو أن حالته الصحية لا تسمح بنقله، ورتب الحكم المطعون فيه على ذلك قضاءه برفض الدعوى في هذا الخصوص، وإذ جاء الحكم متفقاً مع الوجه الصحيح لأحكام القانون والمبادئ الراسخة سالفه الذكر، وكانت أسبابه سائغة ولها أصلها الثابت بالأوراق وتكفي لحمله، الأمر الذي يغدو معه النعي عليه بما تقدم في غير محله.

2- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يتعين على جهة الإدارة أن تلتزم حكم القانون في تصرفاتها، وأن تستند إلى سبب مشروع في إنهاء خدمة مستخدميها، وهو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى اتخاذ قرار الإنهاء، وتقدير توافر السبب المشروع من عدمه من سلطة محكمة الموضوع، متى جاء قضاءها في ذلك سائغاً ومبنيًا على ماله أصله الثابت بالأوراق بما يكفي لحمله، ومن الأمور المسلمة أيضاً في ضوء نص المادة (61) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي سالف الذكر، أن المشرع وضع حكماً تنظيمياً عاماً مؤداه اعتبار الموظف مقدماً استقالته متى انقطع عن عمله، أو لا يعود إليه بعد انتهاء أجازته بدون عذر، أكثر من خمسة عشر يوماً، ويترخص الوزير المختص، بماله من سلطة تقديرية في تقرير عدم اعتبار الموظف مستقياً، إذا أبدى أسباباً مقبولة تبرر انقطاعه عن العمل، فالموظف الذي ينقطع عن عمله بغير إذن ولا عذر مقبول، المدة المشار إليها تقوم في شأنه قرينة قانونية باعتباره مستقياً، وللجهة الإدارية إعمال حكم هذه القرينة في حقه، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة بقوة القانون منذ تاريخ انقطاعه أو انتهاء الأجازة، ومن المبادئ المقررة في القانون الإداري المقارن في شأن هذه الحالة، أن الموظف الذي ينقطع عن عمله دون إذن أو عذر مقبول، المدة المحددة قانوناً، تقوم في شأنه قرينة قانونية مؤداه اعتباره مستقياً من تاريخ الانقطاع، وهذه

القرينة مقررة لصالح الجهة الإدارية ، فلها بسلطتها التقديرية إما أن تعتبر الموظف مستقيلاً، وإما أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية، باعتبار أن انقطاعه بدون إذن أو بغير عذر مقبول ، يشكل مخالفة إدارية تستوجب المواخذه ، وفي هذه الحالة لا يجوز اعتبار الموظف مستقيلاً، فإذا ما تصرفت الجهة الإدارية على خلاف ذلك، واعتبرت الموظف مستقيلاً من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول، بالرغم من اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده، فإن قرارها الصادر بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل يكون غير قائم على سببه المبرر له، ومنطوياً على مخالفة أحكام القانون توصيه بعدم المشروعية ، ويكون من ثم حقيقةً بالإلغاء ، لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه ، أنه أقام قضاءه برفض الدعوى في خصوص طلب الطاعن إلغاء القرار الوزاري رقم 920 لسنة 2005 ، الصادر بتاريخ 2005/10/11 فيما تضمنه من إنهاء خدمته للانقطاع عن العمل اعتباراً من 2005/1/10 ، على أساس أن الجهة الإدارية المطعون ضدها ، تترخص بما لها من سلطة تقديرية في إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن عمله بدون إذن أو عذر مقبول ، المدة المحددة في المادة (61) من القانون سالف الذكر، ورتب الحكم على ذلك مشروعية هذا القرار، في الوقت الذي تبين فيه من مفردات الطعن أن المطعون ضدها سبق لها أن اتخذت ضد الطاعن الإجراءات التأديبية عن ذات واقعة انقطاعه عن العمل، وانتهت في 2005/2/7 إلى مجازاته طبقاً للبند (2) من المادة (70) من القانون المشار إليه، بالخصم من الراتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً، ومن ثم تكون الجهة الإدارية المطعون ضدها بما لها من سلطة تقديرية، قد تغاضت عن أعمال أحكام القرينة القانونية المقررة لصالحها باعتبار الطاعن مستقيلاً، بسبب انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول، وسلكت تجاهه طريق المساءلة التأديبية عن ذلك الانقطاع على النحو السابق بيانه ، وما كان ينبغي لها والحال كذلك، أن تعود وتصدر قرارها رقم 920 لسنة 2005 بإنهاء خدمة الطاعن للانقطاع عن العمل، لأنها بهذه القرار تكون قد اتخذت ضده إجراءات عن واقعة واحدة ، لا يجوز لها الجمع بينهما في ذات الوقت، ومن ثم فإن القرار المذكور يكون غير قائم على سببه المبرر له، ومنطوياً على مخالفة أحكام القانون، تصمه بعدم المشروعية، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا

المذهب، حسبما جاء في مدوناته فإنه يكون قد خالف القانون، وأخطأ في تطبيقه وتأويله.

3- من المقرر في قضاء هذه المحكمة وفي القانون المقارن، أن أساس مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها هو وجود خطأ من جانبها، بأن يكون القرار غير مشروع لعيب من العيوب التي تلحق به، وأن يحيق بصاحب الشأن ضرر، وتقوم علاقة السببية بين الخطأ والضرر، لما كان ذلك، وكان خطأ الجهة الإدارية المطعون ضدها ثابت قبلها، على ما سلف الإيضاح في معرض الرد على السبب الثالث من أسباب الطعن، وذلك بإصدارها القرار رقم 920 لسنة 2005 بإنهاء خدمة الطاعن للانقطاع عن العمل، بالمخالفة لأحكام القانون، ومن ثم تقوم مسئوليتها الموجبة للتعويض عن الأضرار الناشئة عن هذا الخطأ، إذا توافرت أركانها، وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه، أنه ذهب إلى غير ذلك، وقضى برفض طلب التعويض، استناداً إلى مشروعية القرار رقم 920 لسنة 2005 سالف الذكر، فإنه بناء على ما تقدم يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله، الأمر الذي يغدو معه النعي عليه بهذا السبب في محله.

المحكمة

حيث إن الوقائع - حسبما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن الطاعن أقام الدعوى رقم 2482 لسنة 2007 إداري كلي أبوظبي، مختصماً فيها المطعون ضدهما، طالباً الحكم بالزامهما، بسحب القرار الإداري رقم 7 لسنة 2005 الصادر في 2005/1/10 بنقله من أبوظبي إلى بدع زايد، والقرار الوزاري رقم 920 لسنة 2005 الصادر في 2005/10/11، بإنهاء خدمته، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإعادة صرف رواتبه، مع حفظ حقه في إقامة دعوى تعويض عن الأضرار التي لحقت به، على سند من أنه كان يعمل لدى

المطعون ضدها الأولى بوظيفة مساعد إداري بالدرجة السابعة منذ 1997/10/10 ، وحتى 2005/1/10 ، بقسم البطاقات والعقود بوحدة الإنتاج بمكتب عمل أبوظبي، وأثناء ذلك أصيب بمرض في صدره أدى إلى ضعف بالقلب ، مما حدا به إلى طلب نقله بعمل آخر يتناسب وحالته الصحية ، أو نقله إلى الإمارات الشمالية لإقامة عائلته هناك ، وقد فوجئ بصدور القرار رقم 7 لسنة 2005 المؤرخ 2005/1/10، من المطعون ضده الثاني بنقله إلى مدينة زايد بالمنطقة الغربية ، فتظلم من هذا القرار، إلا أن الإدارة لم توافق على تظلمه ، وأوقفت راتبه ، وبتاريخ 2005/10/11، أصدرت قراراً بإنهاء خدمته بسبب الغياب، وعدم التحاقه بالعمل، ونعى الطاعن على القرارين المذكورين مخالفتها للقانون، وخلص إلى طلب الحكم له بطلانته. ندبت محكمة أول درجة خبيراً في الدعوى ، وأودع تقريره ، وبجلسة 2009/4/29 قضت المحكمة حضورياً ، أولاً : ببطلان قرار المطعون ضده الثاني رقم 7 لسنة 2005 الصادر بتاريخ 2005/1/10 بشأن نقل الطاعن للمنطقة الغربية ، واعتباره كأن لم يكن ، ثانياً : ببطلان قراره الثاني رقم 920 لسنة 2005 ، الصادر بتاريخ 2005/10/11 بإنهاء خدمته، واعتباره كأن لم يكن، وإعادته لعمله وإلزام المطعون ضدهما بصرف راتب ومميزات وعلاوات الطاعن منذ 2005/1/11 وحتى تاريخ إعادته لعمله ، حسب الوارد بالأسباب ، ورفضت ما عدا ذلك من طلبات، ولم يلق هذا الحكم قبولاً من الطرفين ، فطعن في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالاستئناف رقم 37 لسنة 2009 إداري أبوظبي، طالبة إلغاء الحكم المستأنف ، كما طعن فيه الطاعن بالاستئناف رقم 39 لسنة 2009 إداري أبوظبي، طالباً الحكم له بتعويض عادل ، وبجلسة 2009/9/29، قضت محكمة أبوظبي الاتحادية الاستئنافية بقبول الاستئنافين شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف، والقضاء برفض الدعوى، ولم يرتض الطاعن هذا الحكم ، فكان الطعن المائل، وقد عُرض الطعن على هذه الدائرة في غرفة مشورة ، فرأت أنه جدير بالنظر وحددت جلسة لنظره.

وحيث إن الطعن أقيم على خمسة أسباب ، ينعى الطاعن في الأول والثاني والرابع منها على الحكم المطعون فيه ، مخالفته القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله والقصور في التسبيب والفساد في الاستدلال ، ومخالفة الثابت بالأوراق والإخلال بحق الدفاع ، وذلك حينما خلص في قضائه إلى رفض الدعوى استناداً إلى مشروعية القرار الصادر بنقله ، وأن المادة (39) من قانون الخدمة المدنية رقم 21 لسنة 2001 ، تخول جهة الإدارة الحق في نقل الموظف وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة ، وحسن سير المرفق، في حين أن قرار النقل لم يكن لمصلحة العمل ، وتضمن جزاء تأديبياً مقنعاً صدر بدون تحقيق معه ، وأن الحكم المطعون فيه لم يعتد بالعدر المرضي له ، ولم يلتفت إلى ما أثبتته الخبر المنتدب من أن قرار النقل صدر بدون سبب ، وهو مما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي في غير محله ، ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه من الأمور المسلمة في ضوء نص المادة (39) من القانون الاتحادي رقم 21 لسنة 2001 في شأن الخدمة المدنية ، الذي كان سارياً وقت رفع الدعوى ، أن علاقة الموظف بجهة عمله هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ويكون الموظف في مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت وفق ما تقتضيه المصلحة العامة ، وليس له حق مكتسب في البقاء في وظيفة معينة ، وإذا كانت الجهة الإدارية ترخص في نقل الموظف نقلاً مكانياً أو نوعياً ، بما لها من سلطة تقديرية ، تمكيناً لها من إدارة المرفق وتحقيق المصلحة العامة ، فإنها تلتزم بأن يتم ذلك في إطار القانون ، وألا يشوب قرارها إساءة استعمال السلطة ، ومن المقرر أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها من سلطة محكمة الموضوع متى كان استخلاصها وتفسيرها سائغاً وله أصله الثابت بالأوراق ، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون قد أقام قضاؤه في هذا الخصوص ، بعد أن استعرض أحكام المادة (39) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم 21 لسنة 2001 ، على نحو ما جاء بمدوناته من أن

الموظف ليس له تجاه الإدارة أي حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها في مكان معين ، وأن الجهة الإدارية تترخص في نقله بما لها من سلطة تقديرية في حدود ما تقتضيه المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام ، وأن نقل الطاعن بالقرار رقم 7 لسنة 2005 ، كان بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (5) بإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذي بلوره الوزير إلى واقع ملموس بإعادة توزيع الموظفين ومن بينهم الطاعن ولم يثبت من الأوراق أن وضعه الوظيفي قد طالة أي تغيير ، أو أن حالته الصحية لا تسمح بنقله ، ورتب الحكم المطعون فيه على ذلك قضاءه برفض الدعوى في هذا الخصوص ، وإذ جاء الحكم متفقاً مع الوجه الصحيح لأحكام القانون والمبادئ الراسخة سالفه الذكر ، وكانت أسبابه سائغة ولها أصلها الثابت بالأوراق وتكفي لحمله ، الأمر الذي يغدو معه النعي عليه بما تقدم في غير محله .

وحيث إن الطاعن ينعي بالسبب الثالث من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفته القانون والخطأ في تطبيقه ، وذلك حينما خلص إلى رفض الدعوى ، استناداً إلى مشروعية القرار رقم 920 لسنة 2005 ، الصادر بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل من 2005/1/10 ، في حين أن هذا القرار غير مشروع لصدوره بدون سبب يبرره ، وأن الثابت من المستندات أن انقطاعه عن العمل كان بسبب امتناعه عن تنفيذ قرار النقل ، وقد سبق التحقيق معه في واقعة الانقطاع ، ومجازاته عنها بخمسة عشر يوماً من راتبه ، وبذلك تكون الجهة المطعون ضدها قد وقعت عليه جزاءين عن واقعة واحدة ، وهي الغياب عن العمل ، وهو ما لا يجوز إلا أن الحكم المطعون فيه خالف ذلك ، مما يعيبه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعي سديد ، ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يتعين على جهة الإدارة أن تلتزم حكم القانون في تصرفاتها ، وأن تستند إلى سبب مشروع في إنهاء خدمة مستخدميها ، وهو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى اتخاذ قرار الإنهاء ، وتقدير توافر السبب

المشروع من عدمه من سلطة محكمة الموضوع ، متى جاء قضاءها في ذلك سائغاً ومبنياً على ماله أصله الثابت بالأوراق بما يكفي لحمله ، ومن الأمور المسلمة أيضاً في ضوء نص المادة (61) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي سالف الذكر، أن المشرع وضع حكماً تنظيمياً عاماً مؤداه اعتبار الموظف مقدماً استقالته متى انقطع عن عمله، أو لا يعود إليه بعد انتهاء أجازته بدون عذر، أكثر من خمسة عشر يوماً، ويترخص الوزير المختص، بماله من سلطة تقديرية في تقرير عدم اعتبار الموظف مستقياً ، إذا أبدى أسباباً مقبولة تبرر انقطاعه عن العمل، فالموظف الذي ينقطع عن عمله بغير إذن ولا عذر مقبول، المدة المشار إليها تقوم في شأنه قرينة قانونية باعتباره مستقياً، وللجهة الإدارية أعمال حكم هذه القرينة في حقه، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة بقوة القانون منذ تاريخ انقطاعه أو انتهاء الأجازة ، ومن المبادئ المقررة في القانون الإداري المقارن في شأن هذه الحالة ، أن الموظف الذي ينقطع عن عمله دون إذن أو عذر مقبول ، المدة المحددة قانوناً ، تقوم في شأنه قرينة قانونية مؤداها اعتباره مستقياً من تاريخ الانقطاع ، وهذه القرينة مقررة لصالح الجهة الإدارية ، فلها بسلطاتها التقديرية إما أن تعتبر الموظف مستقياً ، وإما أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية ، باعتبار أن انقطاعه بدون إذن أو بغير عذر مقبول ، يشكل مخالفة إدارية تستوجب المؤاخذة ، وفي هذه الحالة لا يجوز اعتبار الموظف مستقياً ، فإذا ما تصرفت الجهة الإدارية على خلاف ذلك ، واعتبرت الموظف مستقياً من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول، بالرغم من اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده ، فإن قرارها الصادر بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل يكون غير قائم على سببه المبرر له، ومنطوياً على مخالفة لأحكام القانون توصيه بعدم المشروعية، ويكون من ثم حقيقياً بالإلغاء، لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه، أنه أقم قضاءه برفض الدعوى في خصوص طلب الطاعن إلغاء القرار الوزاري رقم 920 لسنة 2005 ، الصادر بتاريخ 2005/10/11 فيما تضمنه من

إنهاء خدمته للانقطاع عن العمل اعتباراً من 2005/1/10 ، على أساس أن الجهة الإدارية المطعون ضدها ، تترخص بما لها من سلطة تقديرية في إنهاء خدمة الموظف المنقطع عن عمله بدون إذن أو عذر مقبول ، المدة المحددة في المادة (61) من القانون سالف الذكر ، ورتب الحكم على ذلك مشروعية هذا القرار ، في الوقت الذي تبين فيه من مفردات الطعن أن المطعون ضدها سبق لها أن اتخذت ضد الطاعن الإجراءات التأديبية عن ذات واقعة انقطاعه عن العمل ، وانتهت في 2005/2/7 إلى مجازاته طبقاً للبند (2) من المادة (70) من القانون المشار إليه ، بالخصم من الراتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً ، ومن ثم تكون الجهة الإدارية المطعون ضدها بما لها من سلطة تقديرية ، قد تغاضت عن أعمال أحكام القرينة القانونية المقررة لصالحها باعتبار الطاعن مستقيلاً ، بسبب انقطاعه عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول ، وسلكت تجاهه طريق المساءلة التأديبية عن ذلك الانقطاع على النحو السابق بيانه ، وما كان ينبغي لها والحال كذلك ، أن تعود وتصدر قرارها رقم 920 لسنة 2005 بإنهاء خدمة الطاعن للانقطاع عن العمل، لأنها بهذه القرار تكون قد اتخذت ضده إجراءات عن واقعة واحدة ، لا يجوز لها الجمع بينهما في ذات الوقت، ومن ثم فإن القرار المذكور يكون غير قائم على سببه المبرر له، ومنطوياً على مخالفة لأحكام القانون ، تصمه بعدم المشروعية ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب، حسبما جاء في مدوناته فإنه يكون قد خالف القانون، وأخطأ في تطبيقه وتأويله ، الأمر الذي يغدو معه النعي عليه بما تقدم في محله.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الخامس من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفته القانون والخطأ في تطبيقه ، وذلك حينما خلص في قضائه إلى رفض طلب التعويض ، استناداً إلى مشروعية القرار الصادر بإنهاء خدمته ، في حين أن هناك أضراراً مادية ومعنوية جسيمة أصابته من جراء هذا القرار الغير مشروع، تمثلت في وقف راتبه وحرمانه

من مصدر رزقه هو وأسرته، وهو ما خالف الحكم المطعون فيه، مما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة وفي القانون المقارن، أن أساس مسئولية الإدارة عن القرارات الصادرة منها هو وجود خطأ من جانبها ، بأن يكون القرار غير مشروع لعيب من العيوب التي تلحق به ، وأن يحيق بصاحب الشأن ضرر، وتقوم علاقة السببية بين الخطأ والضرر، لما كان ذلك ، وكان خطأ الجهة الإدارية المطعون ضدها ثابت قبلها، على ما سلف الإيضاح في معرض الرد على السبب الثالث من أسباب الطعن، وذلك بإصدارها القرار رقم 920 لسنة 2005 بإنهاء خدمة الطاعن للانقطاع عن العمل، بالمخالفة لأحكام القانون ، ومن ثم تقوم مسئوليتها الموجبة للتعويض عن الأضرار الناشئة عن هذا الخطأ ، إذا توافرت أركانها، وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه، أنه ذهب إلى غير ذلك ، وقضى برفض طلب التعويض، استناداً إلى مشروعية القرار رقم 920 لسنة 2005 سالف الذكر ، فإنه بناء على ما تقدم يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله، الأمر الذي يغدو معه النعي عليه بهذا السبب في محله.

وحيث إنه بالبناء على ما تقدم يتعين القضاء بنقض الحكم المطعون فيه جزئياً فيما قضى به من رفض الدعوى في خصوص طلب الطاعن إلغاء القرار رقم 920 لسنة 2005 الصادر بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل اعتباراً من 2005/1/10 وطلبه التعويض عن هذا القرار.

