



جاء مخالفاً لقانون الموارد البشرية

المحكمة الإدارية تلغي قرار جامعة قطر بإنهاء عقد عمل مواطن

الجامعة أوقعت عقوبتين هما الخصم من الراتب وإنهاء العقد في فترة واحدة



□ المحكمة الإدارية

للهيئة التأديبية، عملاً بالقانون المنظم للجامعة، مما يعد مخالفة صريحة لحكم القانون والواقع، ومخالفة أيضاً للمادة 137 من قانون الموارد البشرية، ومخالفة للمادة 7 من القانون رقم 34 لسنة 2004 المنظم للجامعة.



المحامي الشمري:

القانون يلزم الجهة الإدارية إحالة الموظف إلى لجنة تأديبية قبل إنهاء خدماته



حكم أول درجة أعاد حق المواطن

بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الرابعة، فما دونها، أو ما يعادلها من الراتب، وهي التنبيه واللوم والخصم من الراتب، والوقف عن العمل وخفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى والعزل من الوظيفة، إلا أنه لا يجوز توقيع أكثر من جزء للمخالفة الواحدة، وأنه حسب المادة 138 من القانون، يتم تشكيل لجنة تأديبية، تختص بوظائف الدرجة الرابعة فما دونها، للنظر في إيقاف الموظفين المحالين للمساءلة، إلا أنه لم تتم إحالة الموظف للجنة التأديبية، بل صدرت بحقه جزاءات مباشرة.

كانت محكمة أول درجة هي الدائرة الإدارية بالمحكمة الإدارية، قد قررت في حكمها قبول الطعن المقدم من الموظف شكلاً، وفي الموضوع؛ بإلغاء ما يترتب عليه من آثار قانونية. وصدر الحكم في جلسة الهيئة القضائية الموقرة برئاسة القاضي الأستاذ محمد طابس الجميلي، وعضوية كل من القاضي الأستاذ أحمد فوزي، والقاضي الدكتور إدريس فجر. وأوضح المحامي حواس الشمري، في مذكرته الدفاعية بحق موكله، أن قرار الجامعة خالف المادة 137 من القانون، بشأن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف،

على نفس الدرجة الوظيفية، وهو تأييد لحكم محكمة أول درجة؛ القاضي بإلغاء قرار إنهاء عقد العمل.. وكانت الجامعة قد أصدرت قراراً بإنهاء عقد عمل مواطن، بعد توقيع جزاءين عليه في نفس الفترة، وهما الخصم 3 أيام من راتبه، وإنهاء عقده بدون إحالته

وفاء زايد

ألغت الدائرة الإدارية الأولى بالمحكمة الاستئنافية الإدارية، قراراً لجامعة قطر بإنهاء عقد عمل موظف في منصب إداري، على الدرجة الثانية، وإعادة عمله

إن إدارة الموارد البشرية أخطرت به بإنهاء عقد العمل، وقد تظلم المدعي من القرار دون جدوى. وعاب القرار فضلاً عن كونه مشوباً بعيب عدم الاختصاص، وهو معيب بإساءة استعمال السلطة، وذلك أن المادة 11 من المرسوم بقانون رقم 34 لسنة 2004، المنظم لجامعة قطر ولائحته التنفيذية، تنص أن الوزير وحده هو المختص بسلطة إنهاء التعيين من التوظيف، وأن علاقته بالجامعة هي علاقة لأحبة لا علاقة تعاقدية.

وأوضح المحامي حواس الشمري (الوكيل القانوني للمواطن) أن المحكمة الإدارية في مادتها 3 تختص بالنظر في المنازعات الإدارية، والطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية، الصادرة بترقية موظفين من الدرجة الأولى، فما دونها أو ما يعادلها، والقرارات التأديبية الصادرة بحقهم، مضيافاً: إنه من حق كل موظف إذا وجد قراراً يضر بمصلحته الوظيفية، عليه التظلم أولاً لدى جهة الإدارة حتى يأخذ القانون مجراه.



□ المحامي حواس الشمري

أخصها بإعادته لوظيفته السابقة على إنهاء خدمته. وجاء في الوقائع إلزام المدعي عليها (جامعة قطر) بدفع تعويض مناسب عن الضرر قدره مليون ريال، وإزامها بالمصاريف، وذلك على سند من القول:

صدر النطق بالحكم في جلسة الهيئة القضائية الموقرة، برئاسة القاضي الأستاذ عبدالعزيز علي العبدالله، وعضوية كل من القاضي الأستاذ السعيد عبده عوض، والقاضي الأستاذ أحمد حامد. وقد تولى الدفاع القانوني عن المواطن، المحاميان حواس مناور الشمري، وجذنان الهاجري، اللذان قدما مذكرة دفاعية قانونية بحق موكلهما، مشفوعة بالأسانيد القانونية.

تفيد مدونات القضية أن جامعة قطر أودعت طعناً بالاستئناف في الحكم الصادر عن الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية، والذي يقضي في القرار الإداري النهائي بإنهاء عقد عمل مواطن، بقبوله شكلاً وبإلغائه موضوعاً، مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية. وتتلخص الدعوى كما حصلت في الحكم المستأنف، في أن المواطن أقام دعوى، طلب في ختامها بقبول الدعوى شكلاً.

وفي الموضوع بإلغاء القرار الصادر عن إدارة الموارد البشرية بجامعة قطر بإنهاء خدمة المدعي، مع ما يترتب على ذلك من آثار؛

السند القانوني للمحكمة الإدارية

الاستئناف قد استوفى سائر أوضاعه الشكلية المقررة، ومن حيث الموضوع؛ فإن النعي المقدم من المستأنف بصفته غير سديد، وأن كل ما أورده المستأنف قد سبق ترديده أثناء مداوات أول درجة، والحكم المستأنف قد رد على كل ما أثير وفنده. ومن جانبه قال المحامي جذنان الهاجري (الوكيل القانوني للموظف): إنه تنب من النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم جامعة قطر، أنها تشير إلى اختصاصات مجلس أمناء الجامعة، والمحددة في وضع السياسة العامة للجامعة، ومراقبة تنفيذها والإشراف العام عليها، وعلى كافة الأنشطة والنظم المتعلقة بها إصدار اللوائح الأكاديمية والمالية والإدارية والتنظيمية ولوائح إعفاء هيئة التدريس وشؤون الموظفين بها. كما حدد القانون النظام التأديبي وإجراءاته التي ينبغي الالتزام بها، من تحقيق واستماع للشهود وإحالة الموظف إلى الهيئة التأديبية، وحدد أيضاً الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف المخالف، ويستخلص من المبادئ القانونية السابقة أن إنهاء عقد الموظف لسبب تأديبي يقتضي الالتزام بإجراءاتين جوهريتين، هما:

أولاً: التحقيق معه فيما نسب إليه من مخالفات، وثانياً: إحالته إلى الهيئة التأديبية المختصة خلال أجل محدد، بالإضافة إلى أنه لا يمكن معاقبة المخالف على نفس الفعل مرتين. والثابت من الأوراق أن المواطن سبق وعوقب بخصم راتبه، ثم عوقب على نفس الفعل ومن طرف الجهة ذاتها بإنهاء عقده، وهذا يعد مخالفة صريحة للقانون.

وترى المحكمة أن الحكم المستأنف قد حمل في طياته الرد القانوني الصحيح على كل ما أثاره المستأنف نعباً عليه، مما يضحى معه الاستئناف قائماً على أساس غير صحيح من القانون أو الواقع، ويتعين معه القضاء برفضه.

ورفضت المحكمة الإدارية استئناف الجامعة، وقررت قبول استئناف الموظف، وإعادة عمله على نفس الدرجة الوظيفية.



□ المحامي جذنان الهاجري

إذا قررت أن هذا يقتضيه الصالح العام، وليس للطرف الآخر إلا الحق في التعويضات.

إن كان لها وجه على خلاف الأصل في العقود المدنية.. ولما لم يلق الحكم قبولاً لدى المدعي عليها، قامت باستئنافه، ونعت البطلان، لإخلاله إخلالاً جسيماً بحق الدفاع، ولم يفند الدفاع الجوهري الذي تقدمت به المستأنفة في مذكرتها،

وبينت أن أسباب القرار وماهية المخالفات المنسوبة للمستأنف ضد، فقد شاب الحكم البطلان، ونعت الفساد في الاستدلال والقصور في التبرير، لاستناد الحكم على أدلة غير صالحة من الناحية الموضوعية للاقتناع به، وتمثلت في صدور عقوبة تأديبية أخرى وهي الخصم من الراتب.

وصدر الحكم مخالفاً لقانون الموارد البشرية رقم 8 لسنة 2009 بشأن إجراءات التأديب، كما أن عقد التوظيف تضمن في بنده (7)، شرطاً صريحاً يعطي الحق للمستأنفة في إنهاء العقد، مع مراعاة النظام التأديبي المقرر في سياسة الموارد البشرية، وأن هذه السلطة استثنائية تستمد من جهة الإدارة من القواعد المنظمة للعقود الإدارية، وبذلك يكون القرار قد صدر متفقاً وصحيحاً القانوني الواقعي.

وأخيراً، قررت المحكمة الإدارية أن

قدم المحامي حواس مناور الشمري مذكرة دفاعية بحق موكله، جاء فيها: إن المحكمة بنت قضاءها بعد سردها للنصوص القانونية المنظمة للعلاقة بين الطرفين، والإجراءات التي ينبغي اتباعها فيما يتعلق بالتأديب، ورأي محكمة التمييز، وأسس الحكم وأسبابه،

ويتبين أن المدعي كان يرتبط بالمدعي عليها بعقد عمل، وتم تعيينه موظفاً بالجامعة، وخلال عمله حصل على ترقية وهي الدرجة الوظيفية الثانية، وكان بتاريخ مارس عام 2015، وقرر رئيس الجامعة إنهاء عقد عمله في أول أبريل 2015، بسبب مخالفته لشروط العقد ونظام العمل بالجامعة.. كما تم التحقيق معه من الجهة المختصة؛

ما بين شهري فبراير ومارس، وبناءً عليه أصدرت الجامعة قراراً بإنهاء خدمات المواطن، الذي اتخذ في حقه إجراء تأديبي تمهيدي وهو التحقيق، دون أن تتم إحالته إلى الهيئة

التأديبية المختصة، وهذا يشكل مخالفة صريحة لحكم القانون من المادة 132، من المرسوم بقانون رقم 34 لسنة 2004 بشأن تنظيم جامعة قطر.. وتنص المادة 137 من القانون المنظم للجامعة، على أن رئيس الهيئة التأديبية هو الذي يتولى دعوتها للانعقاد في ميعاد لا يتجاوز الـ 7 أيام من تاريخ إحالته، كما تبين للمحكمة من خلال أوراق الدعوى أن المدعي كان موضوع عقوبة تأديبية سابقة،

تمثلت في عقابه بخصم 3 أيام من راتبه لنفس السبب، وبعد ذلك صدر القرار بإنهاء عقد عمل المواطن. وتنص المادة 137 من قانون جامعة قطر أنه لا يجوز توقيع أكثر من جزاء للمخالفة الواحدة.

مما يكون القرار المطعون فيه والقاضي بإنهاء عقد الموظف مخالفاً لحكم القانون على أكثر من صعيد، ويتعين القضاء بإلغائه، وفيما يخص الموضوع، فالمقرر في قضاء محكمة التمييز،

أن العقود الإدارية تتميز عن العقود المدنية بطابع خاص، ويترتب عليه أنه للإدارة دائماً سلطة إنهاء العقد،