**باسم الشعب**

**مجلس الدولة**

**المحكمة التأديبية لمستوي الإدارة العليا**

بالجلسة المنعقدة علناً بمقر المحكمة اليوم الأربعاء الموافق 22 / 6 / 2022

**برئاسة السيد الأستاذ المستشار / حاتم محمد داود فرج الله نائب رئيس مجلس الدولة**

**ورئيـــــــــس المحكمة**

وعضوية السيد الأستاذ المستشار / محمد أبو العيون جابر على نائب رئيس مجلس الدولة

وعضوية السيد الأستاذ المستشار / شريف محمود محمد عيسى نائب رئيس مجلس الدولة

وحضور السيد الأستاذ المستشار / فوزي عبد الهادي تمام نائب رئيس هيئة النيابة الإدارية

وسكرتارية السيد/ صبري سرور أمين سر المحكمة

**أصدرت الحكم بالآتي**

في الدعوي رقم 42 لسنة 64 ق.

**المقامة من**

النيابـة الإداريـــة

**ضـد**

1- حسن محمد أبو العنين الأدغم

2- محمد صالح علي السحلي

3- خالد أحمد محمد عبد المنعم

4- محمد سليمان محمد سليمان

5- إسماعيل أحمد إسماعيل سلامة

6- محمد علي إسماعيل محمد رمضان

7- أحمد عبد الموجود أبو الأنوار

8- عادل السيد قاسم محمد

9- محمود إبراهيم السيد متولي

10- سمير سالم عليان عبد الله

11- خالد عوض سليمان عوض

12- أحمد محمد عبد الغفار

**الوقـائع :**

أقامت النيابة الإدارية هذه الدعوى بإيداع أوراقها قلم كتاب هذه المحكمة بتاريخ 26/2/2022 ، واشتملت الأوراق المودعة على ملف تحقيقاتها في القضية رقم 66 لسنة 2021 النيابة الإدارية – نيابة الإسماعيلية قنطرة شرق القسم - وتقرير إتهام ومذكرة بأسانيده وقائمة بأدلة الثبوت ضد كل من:-

1- حسن محمد أبو العنين الأدغم كبير مهندسين بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بدرجة كبير.

2- محمد صالح علي السحلي مهندس بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء وعضو اللجنة المشار اليها بالدرجة الثالثة.

3- خالد أحمد محمد عبد المنعم كبير مهندسين بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بالقنطرة شرق وحالياً كبير مهندسين بالإدارة العامة لتطوير الري بالزقازيق وعضو اللجنة المشار اليها.

4- محمد سليمان محمد سليمان مكلف كمدير الإدارة العامة للموارد المائية والري بشمال شرق سيناء بدرجة كبير.

5- إسماعيل أحمد إسماعيل سلامة مهندس مدني بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بدرجة كبير.

6- مدحت علي إسماعيل محمد رمضان مساعد مدير أعمال بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بدرجة كبير.

7- أحمد عبد الموجود أبو الأنوار مدير أعمال أول بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بالدرجة الأولي.

8- عادل السيد قاسم محمد مدير عام الإدارة العامة لمشروعات البنية القومية بالسر والقوارير والمناطق البديلة بقطاع الموارد المائية والري والبنية القومية بشمال سيناء بدرجة مدير عام.

9- محمود إبراهيم السيد متولي كبير مهندسين بقطاع الموارد المائية والري بشمال سيناء بدرجة كبير.

10- سمير سالم عليان عبد الله كبير مهندسين بالإدارة العامة للموارد المائية لشرق شمال سيناء بدرجة كبير.

11- خالد عوض سليمان عوض كبير مهندسين بالإدارة العامة لتنفيذ مشروع شمال سيناء بدرجة كبير.

12- أحمد محمد عبد الغفار مدير الإدارة العامة للموارد المائية والري بشمال سيناء سابقاً بدرجة كبير

ونسبت إليهم أنهم في غضون عامي 2018 ، 2019 بوصفهم السابق وبدائرة عملهم السابقة خرجوا علي مقتضي الواجب الوظيفي وخالفوا القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح بأن ارتكبوا المخالفات الاتية:-

من الأول حتي الثالث :- قاموا بعرض المقايسة التقديرية الخاصة بعملية صيانة الترع والمصارف بدائرة هندسة جنوب القنطرة شرق المطورة علي كل المخالف الرابع وكذا أحمد عبد الوهاب رئيس الإدارة المركزية لذات الإدارة مما ترتب عليه إهدار سرية المقايسة التقديرية لهذه العملية، وعلي النحو المبين تفصيلاً بالأوراق.

الرابع منفرداً :- قام بالاطلاع علي المقايسة التقديرية لعملية صيانة الترع والمصارف بدائرة خنسدة جنوب القنطرة شرق المطورة لعام 2018/2019 حال عدم اختصاصه بالاطلاع عليها مما أدي الي كشف سرية المقايسة، وذلك علي النحو المبين تفصيلاً بالأوراق.

الخامس والسادس والسابع :- قاموا بعرض المقايسة التقديرية الخاصة بعملية استكمال إنشاء المباني الإدارية والخدمية والخزان العلوي وشبكة خطوط مواسير المياه الداخلية وشبكة الصرف الصحي والأسفلت لقرية الشهيد حسين عبد المجيد سليمان علي المدير العام ورئيس الإدارة المركزية حال عدم اختصاصهما بالاطلاع عليها مما أدي إلي كشف سرية هذه المقايسة وذلك علي النحو الموضح تفصيلاً بالأوراق.

الثامن :- قام بالاطلاع علي المقايسة موضوع مخالفة سابقيه حال عدم اختصاصه بالاطلاع عليها مما أدي إلي كشف سرية المقايسة وذلك علي النحو المبين تفصيلاً بالأوراق.

التاسع والعاشر والحادي عشر :- قاموا بعرض المقايسة التقديرية الخاصة بعملية صيانة ترع الشيخ جابر الصباح بمنطقتي رابعة وبئر العبد لعام 2018- 2019 علي المدير العام ورئيس الإدارة المركزية حال عدم اختصاصهما بالاطلاع عليها مما أدي إلي كشف سرية هذه المقايسة وذلك علي النحو الموضح تفصيلاً بالأوراق.

الثاني عشر :- قام بالاطلاع والتوقيع علي المقايسة التقديرية لعملية صيانة ترعة الشيخ جابر الصباح المشار اليها لعام 2018/2019 حال عدم اختصاصه وذلك علي النحو المبين تفصيلاً بالأوراق.

وارتأت النيابة الإدارية أن المحالين المذكورين قد ارتكبوا المخالفات المالية والإدارية المؤثمة في المواد أرقام 57 ، 58 من القانون رقم 81 لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية، ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017، ومن ثم طالبت بمحاكمتهم تأديبياً طبقاً لنصوص المواد المشار إليها ، وكذاً المواد الأخـرى الـواردة تفصيلاً بتقريـر الاتهام .

وتحدد لنظر الدعوي أمام هذه المحكمة جلسة 23/3/2021 ، وتداولت المحكمة نظر الدعوى على النحو الثابت بمحاضر جلساتها، حيث قدم المحالين ثماني حوافظ من المستندات طويت علي المدون بغلافها وأربع مذكرات دفاع، وبجلسة 25/5/2022 قررت المحكمة حجز الدعوي لإصدار الحكم فيها بجلسة اليوم، وفيها صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به.

**المحـكمـة**

بعد الاطلاع على الأوراق ، وسماع الإيضاحات، والمداولة قانوناً.

من حيث أن النيابة الإدارية تطالب بمحاكمة المحالين المذكورين تأديبياً ومجازاتهم عما نسب إليهم من مخالفات مالية وإدارية طبقاً للقيد والوصف ومواد القانون الواردة تفصيلاً بتقرير الإتهام.

ومن حيث إن البحث في اختصاص المحكمة بنظر الدعوى سواء كان ولائياً أو نوعياً أو محلياً هو من المسائل الأولية التي يتعين التصدي لها قبل البحث في شكل الدعوى أو الخوض فيها موضوعيا، باعتبار أن ذلك يدور مع ولاية المحكمة بنظرها وجود وعدماً، وبحسبان أن قواعد الاختصاص أمام محاكم مجلس الدولة تتعلق بالنظام العام الأمر الذي يتعين معه على المحكمة أن تتصدى له من تلقاء نفسها ولو لم يثره أحد من الخصوم.

ومن حيث إن المادة (7) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة 1972 تنص على أن "تتكون المحاكم التأديبية من:

1. المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم.
2. المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم ... ".

وتنص المادة (10) من القانون ذاته على أن " تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية: ...........

(تاسعاً) الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية....".

وتنص المادة (15) منه على أن " تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية ........ كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعاً وثالث عشر من المادة العاشرة".

ومن حيث إن الفقرة الأولى من المادة (12) من القانون رقم (58) لسنة 1971 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 23/9/1971، والـمُلغي بالقانون رقم (47) لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن "يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة".

وتنص المادة رقم (36) من القانون ذاته على أن "يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا ......"

وتنص المادة (57) من ذات القانون على أن "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي:…….

أما بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التي يبدأ مربوطها بمبلغ 876 ج فلا توقع عليهم إلا العقوبات الآتية:

(1) التنبيه.

(2) اللوم.

(3) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

(4) الإحالة إلى المعاش".

ومن حيث إن المادة (16) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978، الـمُلغى بموجب نص المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، تنص على أن "يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية. ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة".

وتنص المادة (80) من ذات القانون على أن "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي: ……….

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية:

(1) التنبيه.

(2) اللوم.

(3) الإحالة إلى المعاش.

(4) الفصل من الخدمة".

ومن حيث إن المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016 تنص على أن "يُقصَد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

1- السلطة المختصة: الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة بحسب الأحوال.

2- الوحدة: الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة.

3- الوظائف القيادية: وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة والتي يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مركزية أو قطاعات، وما يعادلها من تقسيمات.

4- وظائف الإدارة الإشرافية: وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة. .........".

وتنص المادة العاشرة من القانون ذاته على أن "تُقَسَّم الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى المجموعات الرئيسية الآتية:

1- مجموعة الوظائف التخصصية.

2- مجموعة الوظائف الفنية.

3- مجموعة الوظائف الكتابية.

4- مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة.

وتعتبر كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندي والإعارة.

وتتكون كل مجموعة وظيفية من مجموعات نوعية، وتنظم اللائحة التنفيذية معايير إنشاء هذه المجموعات النوعية والنقل بين المجموعات المتماثلة".

وتنص المادة (17) من القانون ذاته على أن " يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمنًا البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناءً على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ........".

وتنص الفقرة الأولى من المادة (20) من ذات القانون على أن "تنتهي مدة شغل الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية بانقضاء المدة المحددة في قرار شغلها ما لم يصدر قرار بتجديدها، وبانتهاء هذه المدة يشغل الموظف وظيفة أخرى لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة التي كان يشغلها إذا كان من موظفي الدولة قبل شغله لإحدى هذه الوظائف".

ومن حيث إن المادة (61) من القانون ذاته تنص على أن "الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: -

1- الإنذار.

2- الخصم من الاجر لمدة او مدد لا تجاوز ستين يوما في السنة.

3- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل.

4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين.

5- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة.

6- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.

7- الإحالة إلى المعاش.

8- الفصل من الخدمة.

أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي:

1- التنبيه.

2- اللوم.

3- الإحالة إلى المعاش.

1. الفصل من الخدمة".

وقد حدد الجدول رقم (1) من الجداول الملحقة بالقانون رقم (81) لسنة 2016 المشار إليه المستويات الوظيفية للوظائف التخصصية، وحصرها فى المستويات الآتية:

* الممتازة
* العالية
* مدير عام
* الأولى (أ)
* الأولى (ب)
* الثانية (أ)
* الثانية (ب)
* الثالثة (أ)
* الثالثة (ب)
* الثالثة (ج)

ومن حيث إن المادة (64) من اللائحة التنفيذية لهذا القانون، والصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (1216) لسنة 2017 بتاريخ 27/5/2017 تنص على أنه "إذا تقرر تجديد مدة شغل الوظائف القيادية ووظائف الإدارة الإشرافية، تصدر السلطة المختصة بالتعيين قرار التجديد قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بخمسة عشر يوما على الأقل.

فإذا كان شاغل الوظيفة من موظفي الدولة وانتهت مدته دون تجديدها ينقل إلى وظيفة أخرى شاغرة وممولة لا يقل مستواها عن مستوى الوظيفة القيادية أو وظيفة الإدارة الإشرافية التي كان يشغلها، فإذا لم توجد وظيفة شاغرة من ذات المستوى تتخذ إجراءات استحداثها وتمويلها، بحسب الأحوال، ويلغى هذا التمويل بخلوها من شاغلها........".

ومن حيث إنه قد صدر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (35) لسنة 2019 بتاريخ 28/3/2019 بشأن معايير توصيف وتقييم الوظائف، إعمالا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، ونصت البنود أرقام (7)(8)(14)(15)(16) من المادة الأولى من هذا القرار على أنه "يُقصد بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:

7- الوظائف القيادية: وظائف المستويات الثلاثة التالية للسلطة المختصة والتي يرأس شاغلوها وحدات تقسيمات تنظيمية بالوحدة من مستوى إدارة عامة أو إدارة مركزية أو قطاع، وما يعادلها من تقسيمات.

8- وظائف الإدارة الإشرافية: وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة.

-.............

14- المستوى الوظيفي: شريحة من الأجر الوظيفي طبقا للجداول أرقام (1، 2، 3) الملحقة بالقانون، ويضم كل مستوى وظيفي جميع الوظائف التي تتفق في درجة صعوبة واجباتها ومسئولياتها ومهامها وإن اختلفت في نوعية أعمالها.

15- المجموعة الوظيفية: تقسيم يحتوي على مجموعة نوعية أو أكثر.

16- المجموعة النوعية: الوعاء الوظيفي الذي يضم الوظائف المتماثلة في طبيعة الواجبات والمسئوليات وإن اختلفت في مستويات التدرج المالي. ................".

ونصت المادة الثانية من القرار ذاته على أن "تقسم الوظائف الخاضعة لأحكام القانون إلى مجموعات وظيفية ونوعية، وذلك على النحو الآتي:

1- مجموعة الوظائف التخصصية: تتكون من المجموعات النوعية الآتية:

(أ) المجموعة النوعية للوظائف القيادية.

(ب) المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية.

(جـ) المجموعة النوعية لوظائف الإدارة الإشرافية.

(د) المجموعات النوعية للوظائف التخصصية الأخرى.

2- مجموعة الوظائف الفنية: تتكون من المجموعات النوعية للوظائف الفنية.

3- مجموعة الوظائف الكتابية: تتكون من المجموعات النوعية للوظائف الكتابية.

4- مجموعة الوظائف الحرفية والخدمة المعاونة: تتكون من المجموعات النوعية الآتية:

(أ) المجموعات النوعية للوظائف الحرفية.

(ب) المجموعة النوعية لوظائف الخدمة المعاونة".

وتنص المادة السابعة من القرار ذاته على أنه "يتعين على الوحدة عند إعداد جداول وظائفها وبطاقات الوصف الوظيفي استخدام مسميات الوظائف النمطية المناسبة لنوع وطبيعة العمل بها، بحيث يظهر مسمى الوظيفة والمجموعة الوظيفية والنوعية التي تنتمي إليها ومستواها الوظيفي، وما إذا كانت وظيفة قيادية أو وظيفة من وظائف الإدارة الإشرافية أو وظيفة تكرارية، وذلك بمراعاة المسميات الواردة بالجدول رقم (3) الملحق بهذا القرار".

ونصت المادة (12) من ذات القرار على أنه "مع مراعاة استيفاء شروط شغل الوظائف القيادية، يجوز لشاغلي وظائف المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية التقدم لشغل أية وظيفة من الوظائف القيادية المعلن عنها".

ونصت المادة (13) من هذا القرار على أنه "مع مراعاة استيفاء شروط شغل وظيفة مدير عام من الوظائف القيادية، يجوز لشاغلي وظائف الإدارة الإشرافية والوظائف التكرارية بالمستوى الوظيفي الأول (أ) التقدم لشغل هذه الوظيفة".

وقضت المادة (21) من ذات القرار ـــــ بفصل الأحكام العامة والانتقالية ـــــ بأن ينقل شاغل الوظيفة القيادية ووظيفة الإدارة الإشرافية عند انتهاء شغلها إلى الوظائف المعادلة، بحيث ينقل شاغل الوظيفية القيادية من المستوى الممتاز إلى وظيفة استشاري قطاع، وينقل شاغل الوظيفة القيادية من المستوى العالي إلى وظيفة استشاري إدارة مركزية، وينقل شاغل الوظيفة القيادية من مستوى مدير عام إلى وظيفة استشاري إدارة عامة، وينقل شاغل أي من وظائف الإدارة الإشرافية إلى وظيفة تكرارية من المستوى الوظيفي الأول (أ).

ونصت المادة (22) من هذا القرار على أن "ينقل شاغلو وظائف مستشار (أ، ب) وكبير المنقولين من وظائف قيادية بعد العمل بأحكام القانون إلى وظائف استشاري قطاع واستشاري إدارة مركزية واستشاري إدارة عامة بالمجموعة النوعية للوظائف الاستشارية، وذلك وفقا لأحكام هذا القرار".

ونزولا على ما تقدم، وباستخلاص مفاده، فإن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (58) لسنة 1971 ــــ الـمُلغى لاحقا كما سلف البيان ــــ قد تبنى نظام المستويات الوظيفية لتقييم وتقسيم وظائف الجهاز الإداري للدولة، وقد صدر هذا القانون والجدول رقم (1) المرفق به مُدرِجا وظائف الإدارة العليا على قمة المستويات الوظيفية ــــ بهذا المسمى ــــ وتمثلت في الوظائف الممتازة (وكيل وزارة) والوظائف العالية (وكيل أول وزارة)، ثم تدرجت المستويات الوظيفية نزولا لتأتي وظائف المستوى الأول في المرتبة التالية لوظائف الإدارة العليا. وإذ صدر قانون مجلس الدولة بالقانون رقم (47) لسنة 1972 فى ظل العمل بأحكام القانون رقم (58) لسنة 1971 المشار إليه، فقد اتخذ المشرع من نظام المستويات الوظيفية الذى تبناه هذا القانون منطلقا ومعيارا لتحديد الاختصاص بين المحاكم التأديبية والمحاكم التأديبية لمستوى الإدارة العليا، وأسند لهذه الأخيرة الاختصاص بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بالعاملين من مستوى وظائف الإدارة العليا وهو المستوى الذي يأتي في مرتبة أعلى من المستويات الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم، وهي المستويات الوظيفية التي أُسند الفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغليها للمحاكم التأديبية، فتبنى قانون مجلس الدولة والحال كذلك وصف "المستويات الوظيفية" حين مايز بين اختصاصات نوعي المحاكم التأديبية بمجلس الدولة اهتداء بما انتهجه قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (58) لسنة 1971. وبصدور قانون نظام العاملين بالدولة بالقانون رقم (47) لسنة 1978 أُدرجت بهذا القانون وظائف الإدارة العليا ـــ بهذا المسمى ــــ جميعها ضمن مجموعة نوعية واحدة، لتقع وظائف كبير باحثين وكبير إخصائيين على قمة مجموعة الوظائف التخصصية، وتأتي وظيفة كبير فنيين على قمة مجموعة الوظائف الفنية، ووظيفة كبير كتاب على قمة مجموعة الوظائف المكتبية، وجميعها بدرجة مدير عام، مستخدما مسمى "الدرجات الوظيفية" بدلا من مسمى "المستويات الوظيفية" في تقييم الوظائف وترتيبها، إذ صدر الجدول رقم (1) رفق هذا القانون محددا الدرجات الوظيفية على تنوعها، والأجر السنوي المقرر لكل منها، وجاء على قمة تلك الدرجات (وكيل أول وزارة، ووكيل وزارة، ومدير عام) ثم الدرجة الأولى، تليها الثانية، حتى انتهت الدرجات الوظيفية بالدرجة السادسة وفق هذا الجدول، وأوضح الجدول رقم (2) المرفق بهذا القانون تلك الدرجات الوظيفية، فجاءت درجات (وكيل أول وزارة، ووكيل وزارة، ومدير عام) نقلا من وظائف مستوى الإدارة العليا المقررة بالقانون (58) لسنة 1971 الـمُلغى، وجاءت الدرجة الأولى ومن بعدها الدرجة الثانية نقلا من وظائف المستوى الأول بهذا القانون الأخير، فكانت درجة مدير عام هي أدنى الدرجات الوظيفية التي تختص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغليها باعتبارها من مستوى وظائف الإدارة العليا، فلم تندرج والحال كذلك وفقا لأحكام هذا القانون وظيفة كبير ضمن وظائف الإدارة العليا وإن قُيِّمَت بدرجة مدير عام من الناحية المالية. فيكون شاغل وظيفة كبير على رأس المجموعة التخصصية التي ينتمي إليها، ولا يعد شاغلا لوظيفة من وظائف الإدارة العليا.

وإذ صدر قانون الخدمة المدنية بالقانون رقم (18) لسنة 2015 بإلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف البيان وكل حكم يخالف أحكامه، منظما بين أحكامه شأن الوظائف القيادية ـــــ بهذا المسمى ـــــ، ثم صدر قانون الخدمة المدنية الساري حاليا بالقانون رقم (81) لسنة 2016 متضمنا ذات الحكم في شأن إلغاء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة آنف الذكر، فقام ولائحته التنفيذية على تنظيم حديث لشأن الوظيفة العامة على عموم مفهومها بالدولة، ونظم على وجه الخصوص شأن الوظائف القيادية بكل ما يتعلق بها من تفاصيل كالترشيح إليها، والتعيين فيها، وانتهاء مدة شغلها، وما يؤول إليه الوضع الوظيفي للمنتهية مدة شغله لها، والنقل بين هذه الوظائف والمستويات الوظيفية على اختلافها، فأضحى الشريعة العامة واجبة التطبيق على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة التي لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف أحكامه، مستحدثا وظائف الإدارة الإشرافية، الواردة بالبند الرابع من المادة الثانية منه، وعرفها بأنها وظائف المستوى التالي للوظائف القيادية، والتي يرأس شاغلوها إدارات بالوحدة، وقد صدر الجدول رقم (1) رفق هذا القانون محددا "المستويات الوظيفية"، عودة إلى هذا المسمى الوارد بالقانون رقم (58) لسنة 1971 سالف الإشارة، بعد تبني القانون رقم (47) لسنة 1978 آنف الذكر مسمى (الدرجات الوظيفية) كما سلف البيان، فوردت المستويات الوظيفية الممتازة والعالية ومدير عام على قمة مجموعة الوظائف التخصصية، ثم تبعها المستوى الوظيفي الأول (أ).

ومن حيث إن قانون الخدمة المدنية قد وضع بموجب حكم المادة العاشرة منه تقسيما للوظائف أوردها في مجموعات وظيفية رئيسية بدأت بمجموعة الوظائف التخصصية، وقضى بأن تتكون كل مجموعة وظيفية من عدد من المجموعات النوعية، وقد وضعت اللائحة التنفيذية لهذا القانون أسس تقسيمها بموجب المادة (24) منها. وفي سياق اكتمال تنظيم الوظائف العامة بالدولة وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، فقد أصدر رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة القرار رقم (35) لسنة 2019 بتاريخ 28/3/2019 بشأن معايير توصيف وتقييم الوظائف، إعمالا لما هو موكل إليه قانونا في هذا الشأن، وأوردت المادة الثانية منه المجموعة النوعية للوظائف القيادية على رأس مجموعة الوظائف التخصصية، وجاءت المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية في المرتبة الثانية، لتأتي من بعدها المجموعة النوعية لوظائف الإدارة الإشرافية، ثم المجموعة النوعية للوظائف التخصصية الأخرى، وقد تضمن الجدول رقم (1) المرفق بهذا القرار ما مفاده أن المجموعة النوعية للوظائف القيادية تأتي على رأس الوظائف المدرجة تحت مجموعة الوظائف التخصصية، تليها المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية، التى لم يرد لها تعريفا بقانون الخدمة المدنية المشار إليه، ثم المجموعة النوعية لوظائف الإدارة الإشرافية، وتأتي من بعدها جميع الوظائف التخصصية على اختلافها. وأفاد الجدول المشار إليه بأن وظائف المجموعة النوعية للوظائف القيادية تقع بالمستوى الوظيفي "مدير عام" والمستوى الوظيفي "العالية" والمستوى الوظيفي "الممتازة". كما ورد بهذا الجدول بعبارات صريحة أن وظائف المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية تقع بذات المستويات الوظيفية التي تقع بها وظائف المجموعة النوعية للوظائف القيادية، وذلك إعمالا لمقتضى نص المادة (20) من القانون رقم (81) لسنة 2016 والمادة (64) من لائحته التنفيذية بأن تُشغل الوظائف الاستشارية عن طريق النقل من الوظائف القيادية المعادلة لها عند انتهاء شغلها لوظيفة لا يقل مستواها عن مستوى الوظائف القيادية، وذلك حال كان شاغلها من موظفي الدولة قبل شغلهم إحدى هذه الوظائف القيادية. في حين وقعت وظائف المجموعة النوعية لوظائف الإدارة الإشرافية بالمستوى الوظيفي الأول (أ). ومن ثم، فقد حدد قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016 ــــ والقرارات اللائحية والتنظيمية المنفذة له آنفة البيان ــــ الوظائف القيادية تحديدا قاطعا لا لبس فيه أو غموض، لتأتي بمجموعة نوعية على رأس المجموعة الوظيفية التخصصية، لا تزيد مدة شغلها على ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، وفق حكم المادة (17) من هذا القانون، ومن ثم لا يصدق وصف الوظائف القيادية على أي من وظائف المجموعات النوعية التالية الأدنى، والمتمثلة في المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية أو الإدارة الإشرافية أو سائر الوظائف التخصصية الأخرى. (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالملف رقم 86/4/1986 بجلسة 24/1/2018)، إلا أن قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة آنف الذكر قد استحدث مجموعة نوعية للوظائف الاستشارية أورد وظائفها بين ذات المستويات الوظيفية المقررة بالمجموعة النوعية للوظائف القيادية، فكان لهذا أثره في اعتبار وظائف المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية فضلا عن وظائف المجموعة النوعية للوظائف القيادية من وظائف مستوى الإدارة العليا، فينعقد والحال كذلك الاختصاص للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بالفصل في الدعاوى والطعون التأديبية المتعلقة بشاغلي هاتين المجموعتين النوعيتين وفق صريح نص المادة السابعة من قانون مجلس الدولة آنف الإشارة، بحسبانهما تتضمنان وظائف مستوى الإدارة العليا، ويظهر التمايز بين هاتين المجموعتين النوعيتين ــــ وإن كانا كليهما من وظائف مستوى الإدارة العليا ــــ في العقوبات التي يجوز توقيعها على شاغلي أي منهما، فإن كانت الفقرة الثانية من المادة (61) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه قد حددت العقوبات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية وحصرتها في "التنبيه، واللوم، والإحالة إلى المعاش، والفصل من الخدمة"، فإنه والحال كذلك تكون الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية ـــــ بحسبانها ليست من الوظائف القيادية ــــ هي تلك الجزاءات الثمانية الواردة بالفقرة الأولى من ذات المادة، كما ارتأت المحكمة الإشارة إلى تمايز آخر بين هاتين المجموعتين النوعيتين في شأن السلطة المختصة بالتحقيق مع شاغلي وظائفهما، فوفقا لحكم المادة (60) من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، بما يفضي ــــ وبمفهوم المخالفة ــــ إلى أنه لا مانع قانوني من إجراء التحقيق مع شاغلي وظائف المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية بواسطة الإدارة المختصة بالجهة الإدارية، ودون إغفال ما تضمنته ذات المادة من اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها بغض النظر عن المستوى الوظيفي للموظف الخاضع للتحقيق.

أما بشأن المجموعة النوعية لوظائف الإدارة الإشرافية، والتي وردت في الترتيب الثالث بعد مجموعتي الوظائف القيادية والاستشارية بمجموعة الوظائف التخصصية بالجدول رقم (1) المرفق بقرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سالف الإشارة، فقد أفاد هذا الجدول صراحة بأن وظائفها تقع بالمستوى الوظيفي الأول (أ)، وهو أول المستويات الثلاثة التي تختص المحاكم التأديبية بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغلي وظائفها وفقا لحكم المادة السابعة من قانون مجلس الدولة سالف الذكر، مما يفضي بالضرورة إلى انحسار اختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا عن الفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغلي وظائف هذه المجموعة النوعية.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، وإجمالا له، فإن قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، ومن بعده قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (35) لسنة 2019 والجداول المرفقة بهما، قد حدد المستويات الوظيفية لكل مجموعة نوعية بالمجموعات الوظيفية المدرجة به، وأخصها في هذا المقام مجموعة الوظائف التخصصية، فغدتا المجموعتين النوعيتين للوظائف القيادية والوظائف الاستشارية من وظائف مستوى الإدارة العليا التي تبدأ بوظيفة مدير عام، وتختص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغلي وظائف أي منهما إعمالا لصريح نص المادة السابعة من قانون مجلس الدولة ــــ وإن اختلفت الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي وظائف كل مجموعة نوعية منهما بحسبان اقتصار نطاق تطبيق حكم الفقرة الثانية من المادة (61) من قانون الخدمة المدنية على شاغلي الوظائف القيادية دون غيرهم ـــــ، في حين أُدرجت وظائف المجموعة النوعية للإدارة الإشرافية ضمن وظائف المستوى الوظيفي الأول (أ)، فتختص المحاكم التأديبية بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغليها بحسبان ما قضى به البند (2) من المادة السابعة من قانون مجلس الدولة من اختصاص المحاكم التأديبية بالفصل في المنازعات التأديبية المتعلقة بشاغلي وظائف المستويات الأول والثاني والثالث.

ونزولا على ما تقدم، وإذ ثبت بالأوراق أن المحالين الثاني والسابع يشغلان وظيفة من الدرجة الأولي والثالثة وهي ليست من وظائف مستوي الإدارة العليا، بينما يشغل المحالون الأول والثالث والرابع والخامس والتاسع والعاشر والحادي عشر والثاني عشر وظيفة كبير مهندسين ، وهي ليست من وظائف مستوى الإدارة العليا ـــ حسب ما سلف بيانه ــــ، ففضلا عن أن المشرع بموجب حكم المادة (72) من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر ـــــ بعد اضطلاعه بإعادة تقييم وترتيب الوظائف والمستويات الوظيفية وفقا لأحكامه والقرارات المنفذة لمقتضاها ـــــ قد احتفظ عند صدوره لشاغلي وظيفة كبير بوظائفهم بصفة شخصية إلى حين انتهاء مدة شغلهم لها، أو بلوغ سن التقاعد أيهما أقرب، وهي محض مسمى لوظائف من الدرجة الأولى وفقا لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978 ـــ الـمُلغى ــــ تم رفع الدرجات المالية لشاغليها إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو إخصائيين أو فنيين أو كتاب بحسب الأحوال، فإن وظيفة كبير تندرج في عداد الوظائف التخصصية التي ينحصر عمل شاغليها في أي من مجالات العمل التخصصي أو البحثي، دون أن يوكل إليهم أيا من مهام الإدارة العليا المسندة إلى شاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا، من درجة مدير عام وما يعلوها، فلا يعد شاغل وظيفة كبير والحال كذلك من شاغلي وظائف الإدارة العليا، وإنما يظل خاضعا لذات النظام القانوني الخاص بوظيفته قبل الرفع (فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالملف رقم 86/1/1638 بجلسة 6/1/2010، وبالملف رقم 322/2/86 بجلسة 11/5/2004، وبالملف رقم 86/4/1816 بجلسة 16/7/2017).

وإذ ثبت بالأوراق كذلك أن المحال الثامن يشغل وظيفة مدير عام بالمجموعة النوعية للوظائف التخصصية (هندسة مدني) ــــ الواردة كمجموعة نوعية مندرجة تحت مجموعة الوظائف التخصصية ـــــ ومكلف بالقيام بأعمال مدير عام الإدارة العامة لترعة السلام ومشروعات الري بالمنصورة، ومنتدب، فى ذات الوقت، لشغل وظيفة مدير عام الإدارة العامة لمشروعات البنية القومية بالسر والقوارير والمناطق البديلة بقطاع الموارد المائية والري والبنية القومية بشمال سيناء وليس شاغلا لها بصفة أصلية، فإنه لا يصدق على وظيفته وصف وظائف مستوى الإدارة العليا مناط اختصاص هذه المحكمة، فقد تبين قطعا ببيان حالته الوظيفية المؤرخ 24/1/2022 أنه يشغل حاليا وظيفة بالمجموعة النوعية للوظائف التخصصية دون المجموعتين النوعيتين للوظائف القيادية أو الاستشارية، كما افصحت الأوراق بجلاء بأنه قد مكلف بأعمال مدير عام الإدارة العامة لمشروعات البنية القومية السالف الإشارة اليها، وبالتالى فهو قائما بأعمالها وليس شاغلا لها بصفة أصلية، الأمر الذى يصدق عليه حكم الندب، المؤقت بطبيعته، والذى لا يخول صاحبه حقا في الوظيفة المنتدب إليها، فالموظف المنتدب لشغل وظيفة مدير عام ـــــ من درجة أدنى منها ـــــ لا يُعامَل تأديبيا معاملة المدير العام كوظيفة قيادية بالمجموعة النوعية للوظائف القيادية ــــ أو الاستشارية اتساقا مع ما سلف بيانه ــــ بل يُعامَل معاملة الدرجات الأدنى من هذه الدرجة، نظرا لاختلاف النظم التأديبية من حيث الاختصاص بالتحقيق والمحكمة المختصة ونوع الجزاء بالتبعية حسب الدرجة الوظيفية للموظف (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 17630 لسنة 57 بجلسة 1/7/2013)، وهو ما لا يغير فيه ما ورد ببيان حالته الوظيفية من أن درجته المالية مدير عام، إذ هي محض درجة مالية لا تعكس حقيقة مستواه الوظيفي الحالي. وإذ لا ينعقد اختصاص هذه المحكمة إلا بشأن شاغلي وظائف المجموعتين النوعيتين للوظائف القيادية أو الاستشارية، أو إذا تعدد المحالون للمحاكمة أمامها ومن بينهم أي من شاغلي هاتين المجموعتين النوعيتين بحسبانه أعلاهم درجة ـــــ إعمالا لحكم المادة (17) من قانون مجلس الدولة آنف البيان ــــ وإذ تبين مما سلف بيانه قطعا أن أي من المحالين لا يصدق على وظيفته وصف وظائف مستوى الإدارة العليا، فمن ثم تخرج الدعوى الماثلة عن الاختصاص المقرر قانونا للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا، منعقد الاختصاص بنظرها للمحكمة التأديبية المختصة، الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم اختصاص المحكمة نوعياً بنظرها، وإحالتها إلى المحكمة التأديبية بمحافظة الإسماعيلية للاختصاص عملاً بحكم المادة (110) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

**فلهذه الأسبـــاب**

حكمت المحكمة: بعدم اختصاصها نوعياً بنظر الدعوى، وأمرت بإحالتها بحالتها إلى المحكمة التأديبية لمحافظة الإسماعيلية وملحقاتها للاختصاص.

**سكرتير المحكمة رئيس المحكمة**

روجع / سمير فضل

ف