**باسم الشعب**

**مجلس الدولة**

**المحكمة التأديبية لمستوي الإدارة العليا**

بالجلسة المنعقدة علناً بمقر المحكمة اليوم الأربعاء الموافق 27 / 4 / 2022

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

**ورئيـــــــــس المحكمة**

وعضوية السيد الأستاذ المستشار / أحمد مسعد محمد السيد قطب نائب رئيس مجلس الدولة

وعضوية السيد الأستاذ المستشار / محمد ممدوح عبد العزيز بدران 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 16 لسنة 64 ق.

**المقامة من:**

النيابة الإدارية.

**ضــــــــــــــــد:**

1- فوزية متولي محمد العيسوي.

2- شيرين السيد محمد عطية.

3- ثناء محمد فوزي محمد.

4- ممدوح إبراهيم السيد السحراوي.

**الوقائع**

أقامت النيابة الإدارية الدعوى الماثلة بإيداع أوراقها قلم كتاب هذه المحكمة بتاريخ 12/12/2021 مشتملة على ملف تحقيقات النيابة الإدارية في القضية رقم (204) لسنة 2019 نيابة المطرية، وتقرير اتهام ضد كل من: -

1- فوزية متولي محمد العيسوي، موظفة بمكتب تأمينات المطرية للقطاعين العام والخاص. بالدرجة الأولى وحاليا بالمعاش.

2- شيرين السيد محمد عطية، موظفة بمكتب تأمينات المطرية للقطاعين العام والخاص بصفتها مسجل تغطية تأمينية بذات المكتب. بالدرجة الثانية.

3- ثناء محمد فوزي محمد، موظفة بمكتب تأمينات المطرية للقطاعين العام والخاص. بدرجة مدير عام وحاليا بالمعاش.

4- ممدوح إبراهيم السيد السحراوي، مدير مكتب تأمينات المطرية بالقطاعين الخاص والعام. بدرجة مدير عام وحاليا بالمعاش.

لأنهم خلال أعوام 2015،و2016، و2017 وبوصفهم السابق وبدائرة عملهم خالفوا القواعد والتعليمات وأتوا ما من شأنه المساس بحق من حقوق الدولة المالية، وذلك بأن: -

**الأولى:**

أهملت في أداء عملها وذلك بترك الأرقام السرية للحاسب الآلي الخاصة بها لمدير مكتب تأمينات المطرية/ ممدوح ابراهيم السيد السحراوي مما مكن المذكور من :

۱ - تسجيل مدد لها بيانات تاريخية عن طريق المكتب علي منشآت تتبع المكتب تم إرسالها إلى مكتب ثاني وثالث سيارات بورسعيد دون وجود أي مستند يدل علي صحة تلك المدد وعددها 14 حالة والتي تبدأ باسم / حلمي السيد ابراهيم وتنتهي باسم/ حماده سعد محمد علي مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق قدرها بمبلغ مائتين وواحد وسبعون ألف جنيه وستمائة وعشرون جنيها.

۲- تسجيل بيانات تاريخية علي منشآت لا تتبع المكتب ودون وجود أي مستند صحيح عن تلك المدد مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق لعدد 4 حالات تبدأ باسم / سامي طلبه السيد وتنتهي باسم / أحمد السيد أحمد والمرسلة لمكتب سيارات المنزلة بلغت جملتها مائة وخمسة وستون ألف وستمائة وستة جنيهات وتسعة ثمانون قرشا.

۳- تسجيل بيانات تاريخية بمكتب تأمينات المطرية لحالات المواطنين عبده السعيد المقدم، وعلي محمد العزبي، والسيد محمد عبده، و علي محمد علي، ومحمد نبيه محمد وذلك لإعطائهم مدد وهمية علي الرغم من عدم توريد الاستمارات الخاصة بهم بالوارد العام بالمكتب فضلا عن عدم وجود تسوية مالية لتلك المدد مما ترتب عليه إهدار المال العام .

4 - تسجيل بيانات تاريخية لبعض المواطنين بغرض إعطائهم مهن بمدد وهمية على الرغم من عدم ورود الاستمارات الخاصة بتلك الحالات بسجلات الوارد العام ووحدة الوثائق وضم المدد والتي عددها 45 حالة بداية من اسم/ بسمة ابراهيم الحسيني حتي /أحمد محمد محمد مما ترتب عليه إهدار المال العام. (وذلك حسب الوارد بتقرير الاتهام)

**الثانية:**

أهملت في اداء عملها وذلك بترك الأرقام السرية للحاسب الآلي الخاصة بها لمدير مكتب تأمينات المطرية/ ممدوح ابراهيم السيد السحراوي مما مكن المذكور من :

۱ - تسجيل مدد لها بيانات تاريخية عن طريق المكتب علي منشآت تتبع المكتب تم إرسالها إلى مكتب ثاني وثالث سيارات بورسعيد دون وجود أي مستند يدل علي صحة تلك المدد وعددها 14 حالة والتي تبدأ باسم / حلمي السيد ابراهيم وتنتهي باسم/ حماده سعد محمد علي مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق للمذكورين قدره بمبلغ مائتين وواحد وسبعون الف جنيه وستمائة وعشرون جنيها.

۲ - تسجيل بيانات تاريخية علي منشآت لا تتبع المكتب ودون وجود أي مستند صحيح عن تلك المدد مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق لعدد 4 حالات تبدأ باسم / سامي طلبه السيد وتنتهي باسم / أحمد السيد أحمد والمرسلة لمكتب سيارات المنزلة بلغت جملتها مائة وخمسة وستون الف وستمائة وستة جنيهات وتسعة ثمانون قرشا.

۳- تسجيل بيانات تاريخية علي منشآت تتبع المكتب واعطاء أصحابها مدد تستحق عنها معاش غير صحيح وعدم توريد استمارات الالتحاق أو إنهاء الخدمة للوارد العام وعدم وجود تسوية مالية بتلك الحالات وعددها حالتان وهما/ لولو محمد مختار، ومحمد حسن إبراهيم؛ مما ترتب عليه صرف مبالغ بدون وجه حق بلغ جملتها تسعة وأربعون ألف ومائة وسبعة وثمانون جنيها وستة عشر قرشا.

4 - تسجيل بيانات تاريخية للمؤمن عليهم لإعطائهم مدد وهمية بالرغم من عدم توريد الاستمارات الخاصة بهم بالوارد العام وعدم وجود تسويات مالية لتلك المدد مما نتج عنه صرف مبالغ مالية بدون وجه حق بلغت جملتها اثنين وثلاثون ألف ومائة وأربعة وعشرون جنيها وعشرة قروش وذلك لإحدى عشرة حالة طبقا للكشف المرفق والذي يبدأ باسم/ عمار هاشم ابراهيم حتى محمد نبيل محمد.

5 - تسجيل بيانات تاريخية لبعض المواطنين بغرض إعطائهم مهن بمدد وهمية وتسجيل بعض المواطنين لاستمارات اشتراك مؤمن عليه استمارة واحد مفتوحة ثم انهاء خدمة بعض المؤمن عليهم بتأكيد استمارة 65 بالرغم من عدم ورود تلك الاستمارات بسجلات الوارد العام ووحدة الوثائق وضم المدد لعدد 45 حالة طبقا للكشف المرفق الذي يبدأ باسم/ بسمة ابراهيم الحسيني حتي اسم احمد محمد محمد (وذلك حسب الوارد بتقرير الاتهام)

**الثالثة:**

أهملت في أداء عملها وذلك بترك الأرقام السرية للحاسب الآلي الخاصة بها لمدير مكتب تأمينات المطرية/ ممدوح ابراهيم السيد السحراوي مما مكن المذكور من:

۱ - تسجيل مدد لها بيانات تاريخية عن طريق المكتب علي منشآت تتبع المكتب تم إرسالها الي مكتب ثاني وثالث سيارات بورسعيد دون وجود أي مستند يدل علي صحة تلك المدد وذلك لحالة المواطن/ حماده سعد محمد مما ترتب عليه صرف مبلغ للمواطن المذكور بدون وجه حق قدر بمبلغ 16101.68 جنيه وذلك علي النحو الموضح بالأوراق

۲- تسجيل بيانات تاريخية علي منشآت تتبع المكتب وإعطاء أصحابها مدد تستحق عنها معاش غير صحيح وعدم توريد استمارات الالتحاق أو إنهاء الخدمة للوارد العام وعدم وجود تسوية مالية لتلك الحالات وعددها حالتان وهما/ لولو محمد مختار، ومحمد حسن إبراهيم مما ترتب عليه صرف مبالغ بدون وجه حق بلغ جملتها تسعة وأربعون ألف ومائة وسبعة وثمانون جنيها وستة عشر قرشا.

3- تسجيل بيانات تاريخية للمؤمن عليهم علي منشآت تتبع المكتب وإعطاء أصحابها مدد وهمية وعدم توريد الاستمارات الخاصة بهم بالوارد العام وعدم وجود تسوية مالية لتلك المدد وذلك للمواطنين الآتي أسمائهم/ عمار هاشم إبراهيم، والسيد احمد عبده، ومحمود السيد محمد عبد المجيد عبده، ويسري حمدي عبده مما ترتب عليه صرف مبالغ مالية للمواطنين المذكورين بدون وجه حق قدرت بمبلغ 14874 جنيها. (وذلك حسب الوارد بتقرير الاتهام)

**الرابع :**

۱- سجل مدد لها بيانات تاريخية علي منشآت تتبع مكتب تأمينات المطرية وأرسل هذه المدد إلى مكتب تأمينات ثاني وثالث سيارات بورسعيد دون وجود أي مستند يدل علي صحة تلك المدد وعددها 14 حالة والتي تبدأ باسم / حلمي السيد ابراهيم وتنتهي باسم/ حماده سعد محمد علي مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق بلغ جملتها ٢7١٦٢٥ جنيها.

۲ - سجل مدد لها بيانات تاريخية على منشآت لا تتبع مكتب تأمينات المطرية دون وجود أي مستند يدل على صحة تلك المدد مما ترتب عليه صرف معاشات بدون وجه حق لعدد 4 حالات تبدأ باسم / سامي طلبه السيد وتنتهي باسم / أحمد السيد أحمد والمرسلة لمكتب سيارات المنزلة وذلك بإجمالي مبلغ 165606 جنيها.

۳- سجل مدد لمنشآت تتبع مكتب تأمينات المطرية وإعطاء أصحابها مدد يستحق عنها معاش غير صحيح رغم عدم توريد استمارات الالتحاق أو إنهاء الخدمة للوارد العام وعدم وجود تسوية لها وذلك لعدد حالتين وهما/ لولو محمد مختار ؛ ومحمد حسن ابراهيم مما ترتب عليه صرف مبالغ مالية بدون وجه حق بلغت جملتها ٤٩١٨۷ جنيها.

4 - سجل بيانات تاريخية لبعض المؤمن عليهم وإعطائهم مدد وهمية بالرغم من عدم توريد الاستمارات الخاصة بهم بالوارد العام مكتب تأمينات المطرية وعدم وجود تسوية مالية لتلك المدد وذلك لعدد ١١ حالة تبدأ باسم/ عمار هاشم إبراهيم وتنتهي باسم/محمد نبيه محمد مما ترتب عليه اهدار المال العام بقيمة عدد التسويات الخاصة لتلك الحالات بمبلغ وقدره ٣٢٠٢٤ جنيها طبقا للكشف المرفق.

5- سجل مدد لها بيانات تاريخية لبعض المواطنين بغرض إعطائهم مدد بمهن وهمية لثبوت تسجيل بعض المواطنين استمارات اشتراك مؤمن عليه المدة المفتوحة ثم انهاء خدمة بعض المؤمن عليهم بتأكيد س 6 بالرغم من عدم ورود تلك الاستمارات بسجل الوارد العام ووحدة الوثائق وضم المدد وذلك لعدد 45 حالة تبدأ باسم/ بسمة ابراهيم الحسيني وتنتهي باسم/ أحمد محمد محمد طبقا للكشف المرفق بالأوراق.

6 - أصدر خطابات مرفقة بالأوراق بعد إحالته للمعاش وذلك بحصوله على أوراق ممهورة بخاتم المكتب أثناء خدمته ظلت معه بعد انتهاء خدمته موجه لوحدات مرور بورسعيد والمنزلة غير خاضع منشآتها لمكتب تأمينات المطرية لبعض المواطنين بشأن تحديد رخصة سيارة رقم ١٢٦٩ رحلات بتاريخ 18/1/2017 وسيارة رقم 30394 خاص بتاريخ 13/4/2017 وسيارة رقم ۳۰۰۷۹ خاص بتاريخ 2/1/2017 وسيارة 30595 رحلات دون إصدار الإيصال اللازم الذي يفيد أن العميل قام بسداد المستحق عليه.

۷ - سجل مدتين لنجله / أحمد ممدوح إبراهيم علي منشأة رقم 1110395 والمسماة : وحدة الية حمزة السيد ابراهيم تحت رقم 35747918 وذلك الفترة من 1/5/2010 حتي 8/9/2013 ومن 9/9/2013 حتي 1/10/2013 بدون تسوية علي الحاسب الآلي وبالرغم من أن تاريخ ورود الاستمارة التي دخلت المكتب رقم ٣٨٤٢ في 24/4/2013 بعد خروج الابن من المنشاة وذلك خلال عام 2015 و2016و 2017 ترتب علي المخالفات سالفة الذكر صرف مبالغ بدون وجه حق بلغت جملتها 448٩٩٤,٢٥ جنيها بخلاف مبلغ ۳۲١٢٤,١٠ جنيها تسويات لم تدرج علي الحاسب الالي لإعطاء اصحابها مدد ذلك علي النحو الموضح تفصيلا بالأوراق. (وذلك حسب الوارد بتقرير الاتهام)

وارتأت النيابة الإدارية أن المحالين المذكورين قد ارتكبوا المخالفة المالية والإدارية المنصوص عليها في المواد 76/1 ، /3 و77/1، و/4 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 والمادتين رقمي (54) و(55) من قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015، والمادتين (57) و(58) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، لذا طلبت محاكمتهم تأديبيا عما نُسب إليهم.

وتحددت لنظر الدعوى أمام هذه المحكمة جلسة 26/1/2022 حيث حضر وكيل المحالة الأولى ووكيل المحالة الثالثة وقررت المحكمة تأجيل نظر الدعوى لجلسة 23/2/2022 لإعلان المحالين الثاني والرابع وللمذكرات والرد والمستندات، وتداولت المحكمة نظر الدعوى على النحو الثابت بمحاضر الجلسات، وبهذه الجلسة قدم الحاضر عن المحالة الأولى حافظة مستندات طويت على المستندات المعلاة بغلافها وقدم مذكرة بدفاعه طالعتها المحكمة، وقدم الحاضر عن المحالة الثالثة حافظتي مستندات طويتا على المستندات المعلاة بغلافهما، وقدم ممثل الادعاء إعلانا موقعا بالعلم للمحال الثاني، وتأجل نظر الدعوى لجلسة 2/3/2022 لإعلان المحال الرابع في مواجهة النيابة العامة، ثم تأجل نظر الدعوى لجلسة 23/3/2022 للقرار السابق وبهذه الجلسة حضر المحال الرابع بشخصه وقدم ثلاث حوافظ مستندات وأفاد المحال الرابع أنه ينتمي إلى مجموعة التمويل والمحاسبة، وطلب إثبات دفعه بانقضاء الدعوى بالتقادم وطلب وقف الدعوى تعليقيا لحين الفصل في الجناية المتهم فيها، وبذات الجلسة قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم بجلسة اليوم، وبها صدر الحكم وأودعت مسودته متضمنة أسبابه عند النطق به.

**المحكمة**

بعد الاطلاع على الأوراق، وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا.

ومن حيث إن النيابة الإدارية تطلب محاكمة المحالتين تأديبيا عما نسب إليهم من مخالفات طبقاً للقيد والوصف ومواد القانون الواردة تفصيلاً بتقرير الاتهام.

ومن حيث إنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن قواعد الاختصاص أمام محاكم مجلس الدولة من النظام العام، وتتصدى لها المحكمة من تلقاء نفسها.

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 في 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 في 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، التي 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.

ومن حيث إنه ولئن كان الثابت من تقرير الاتهام أن كل من المحالين الثالثة والرابع كانا يشغلان وظيفة بدرجة مدير عام، غير أن الثابت من استمارة البيانات الأساسية للموظف الواردة من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي صندوق العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص إلى نيابة المطرية برقم وارد (2069+1م) بتاريخ 2/11/2021، والمرفقة بملف الدعوى أن المحالة الثالثة كانت تشغل وظيفة كبير كتاب بدرجة مدير عام ماليا بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية، ولم تكن تشغل أى وظيفة من الوظائف التخصصية، أما المحال الرابع فإن الثابت من استمارة البيانات الأساسية للموظف الواردة من الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي صندوق العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص إلى نيابة المطرية برقم وارد (2069+1م) بتاريخ 2/11/2021، والمرفقة بملف الدعوى، وما أفاد به المحال بجلسة 23/3/2022، ومن الصورة الضوئية لقرار إنهاء خدمته المودعة بذات الجلسة، أنه يشغل وظيفة تخصصية بالمجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة، ومؤدى ذلك أن المحالين ليسا من شاغلى وظائف الإدارة العليا، باعتبار أن أى منهما لم يشغل وظيفة بالمجموعة النوعية للوظائف القيادية أو المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية، ولم يكن يشغل وظيفة من المستويات الوظيفية "الممتازة" أو "العالية" أو "مدير عام"، ومن ثم لا يتحقق بشأنهما مناط اختصاص هذه المحكمة الذى ينحصر فى الفصل فى المنازعات التأديبية لشاغلى وظائف الإدارة العليا الذين ينتمون بوظائفهم إلى المجموعة النوعية للوظائف القيادية أو المجموعة النوعية للوظائف الاستشارية وأن تكون هذه الوظائف من المستويات الوظيفية سالفة البيان، وبذلك تكون الدعوى الماثلة قد خلت من أى شاغل لوظيفة من وظائف الإدارة العليا، ومن ثم فإنها تخرج عن الاختصاص المقرر قانونا للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا، وينعقد الاختصاص بنظرها للمحكمة التأديبية المختصة، الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم اختصاص المحكمة نوعياً بنظرها، وإحالتها إلى المحكمة التأديبية بمحافظة المنصورة 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 بمحافظة المنصورة للاختصاص.

**سكرتير المحكمة رئيس المحكمة**

روجع / سمير فضل

ف