**باسم الشعب**

**مجلس الدولة**

**المحكمة التأديبية لمستوي الإدارة العليا**

بالجلسة المنعقدة علناً بمقر المحكمة اليوم الأربعاء الموافق 25 / 5 / 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 139 لسنة 63 ق.

**المقامة من:**

النيابة الإدارية.

**ضــــــــــــــــد:**

1- السيد محمد محمد وريور.

2- عمرو محمد عبد الفتاح حسبو.

3- مصطفى عبد الفتاح حجاج.

4- ناجي شحات سليمان.

5- إبراهيم عبد العزيز علي.

6- محمد غنايم رضوان.

7- وحيد بدوي عبد الحميد.

8- عادل رمضان محمد.

9- أحمد محمد موسى.

10- محمد عبد الباري يوسف.

11- عصام غريب أحمد.

12- أحمد يونس محمد.

13- عصام زغلول عبد العال.

14- علاء عبد الفتاح عبد اللطيف.

15- محمود مختار محمد.

16- سعد رشدي عبد الرحمن.

17- أحمد محمد البكري.

18- محمد عبد الرحيم أحمد.

19- أيمن محمود فتحي.

20- عبده علي سالمان.

21- عفاف إبراهيم عبد الجواد.

22- هشام عبد الحافظ سعد.

23- جمال سالم السيد.

24- فاطمة محمد عبد المقصود.

**الوقائع**

أقامت النيابة الإدارية الدعوى الماثلة بإيداع أوراقها قلم كتاب هذه المحكمة بتاريخ 16/9/2021، مشتملة على ملف التحقيقات في القضية رقم 49 لسنة 2020 رئاسة الهيئة، وتقرير اتهام ضد كل من: -

1- السيد محمد محمد وريور، بإدارة شؤون المقر بوزارة الاتصالات، الدرجة الثالثة، على المعاش.

2- عمرو محمد عبد الفتاح حسبو، إداري رعاية العاملين بوزارة الاتصالات، الدرجة الثانية أ.

3- مصطفى عبد الفتاح حجاج، اخصائي بإدارة رعاية العاملين بالوزارة، الدرجة الثانية أ.

4- ناجي شحات سليمان، مدير إدارة رعاية العاملين بالوزارة، درجة مدير عام.

5- إبراهيم عبد العزيز علي، مسؤول بإدارة الشؤون الإدارية بالوزارة، الدرجة الثالثة.

6- محمد غنايم رضوان، أمين مخزن الأدوات المكتبية، الدرجة الثانية.

7- وحيد بدوي عبد الحميد، باحث شكاوى بإدارة خدمة المواطنين، الدرجة الثانية.

8- عادل رمضان محمد، مسؤول بإدارة شؤون المقر بذات الجهة، الدرجة الثالثة.

9- أحمد محمد موسى، نائب مدير قطاع العلاقات العامة، الدرجة الأولى.

10- محمد عبد الباري يوسف، اخصائي رعاية العاملين بالوزارة، الدرجة الثانية.

11- عصام غريب أحمد، رئيس الإدارة المركزية لمكتب شؤون الوزير بالوزارة، الدرجة العالية، بالمعاش.

12- أحمد يونس محمد، مدير إدارة الدعاوى والتظلمات بالوزارة، الدرجة الأولى.

13- عصام زغلول عبد العال، المدير المالي والإداري بقطاع البنية المعلوماتية بذات الجهة، الدرجة الثانية.

14- علاء عبد الفتاح عبد اللطيف، مدير الأمانة العامة بمعهد تكنولوجيا المعلومات، الدرجة الثانية.

15- محمود مختار محمد، مسؤول المناقصات بإدارة الاحتياجات بالوزارة، الدرجة الثانية.

16- سعد رشدي عبد الرحمن، مهندس بقطاع الاتصالات بذات الجهة، درجة مدير عام.

17- أحمد محمد البكري، مهندس بإدارة المشروعات بالوزارة، درجة مدير عام.

18- محمد عبد الرحيم أحمد، بالمكتب الفني بالوزارة، الدرجة الثالثة.

19- أيمن محمود فتحي، مسؤول بإدارة الاستحقاقات بالوزارة، الدرجة الثانية.

20- عبده علي سالمان، مدير إدارة الاستحقاقات بالوزارة، الدرجة الثانية.

21- عفاف إبراهيم عبد الجواد، مراجع بإدارة المراجعة بالوزارة، الدرجة الأولى.

22- هشام عبد الحافظ سعد، رئيس قسم المراجعة بذات الجهة، الدرجة الأولى.

23- جمال سالم السيد، مدير شؤون العاملين بالوزارة، درجة مدير عام، على المعاش.

24- فاطمة محمد عبد المقصود، مراقب مالي بالجهاز القومي لتنظيم الاتصالات، الدرجة الأولى.

وذلك لأنهم خلال المدة من عام ٢٠١٤ وحتى ۲۰۱۹ بوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات: -

**من الأول حتى العاشر: -**

لم يؤدوا العمل المنوط بهم بأمانة وخالفوا التعليمات والقواعد المالية وأتوا ما من شأنه ضياع حق مالي للدولة وسلكوا مسلكا لا يتفق والاحترام الواجب وذلك بأن: -

**الأول بوصفه مفوض الوزارة لدى شركة اتصالات: -**

1- الفترة من أكتوبر ۲۰۱۱ حتى ديسمبر 2014 حصل لنفسه دون وجه حق على مزايا مقابل نقاط المحمول الخاصة بشركة "اتصالات مصر" المتمثلة في أجهزة محمول وشواحن تليفونات وخطوط محمول والبالغة قيمتها (٥٢٢٥٠ جنيه).

2- الفترة من 16/10/2012 حتى 15/2/2014 حصل لنفسه على مزايا نقاط المحمول الخاصة بشركة "أورانج" (موبينيل سابقا) المتمثلة في أجهزة محمول وشواحن تليفونات وخطوط محمول والبالغة قيمتها ستة عشر ألفا وثلاثمائة وثمانون جنيها.

**الثاني: -**

1- بوصفه المفوض عن الوزارة لدى شركة "أورانج" خلال الفترة من 17/6/2014 حتى 22/6/2015 حصل لنفسه على مزايا نقاط محمول الممنوحة لوزارة الاتصالات من شركة المحمول "أورانج" (موبينيل سابقا مصر) والبالغة قيمتها (850 جنيه).

2- بذات الوصف لدى شركة "اتصالات" الفترة من ديسمبر ۲۰١٤ حتى مارس ۲۰۱۸ حوَّل مقابل المزايا العينية لنقاط المحمول المتحصل عليها من شركة المحمول "اتصالات" والبالغة قيمتها (26260 جنيها) إلى اللجنة النقابية للعاملين بالوزارة وبالمخالفة للتعليمات مما أدى إلى تصرف تلك اللجنة في تلك المزايا دون سند.

3- حصل لنفسه على قيمة مزايا نقاط المحمول الممنوحة من شركة "اتصالات" خلال الفترة من 12/2014 حتى 3/2018 والبالغة قيمتها (5671 جنيها) دون وجه حق.

4- لم يتخذ الإجراءات اللازمة حيال وجود مديونية على وزارة الاتصالات لدى شركة "أورانج" والبالغة جملتها (4355.6 جنيها) الناتجة عن عدم سداد مستحقات تلك الشركة المستحقة عن التعاقدات المبرمة بين أصحاب الخطوط حال كونه مفوض الوزارة.

**الثالث** بوصفه المفوض عن الوزارة لدى شركة المحمول "أورانج" خلال الفترة من 23/6/2015 حتى يناير 2018.

لم يتبع الإجراءات اللازمة بشأن مقابل المزايا العينية لنقاط المحمول الممنوحة من تلك الشركة المتمثلة في أجهزة محمول وشواحن وخطوط، والبالغة قيمتها (17065 جنيها) واحتفاظه بها دون اتباع الإجراءات اللازمة حيالها وحصوله لنفسه دون وجه حق على بعض منها والمقدرة بمبلغ (5305 جنيه).

**الرابع منفردا: -**

1- أهمل الإشراف على الأول حتى الثالث ما أدى لارتكابهم المخالفات المنسوبة إليهم السالف ذكرها.

2- حوَّل مزايا نقاط المحمول العينية الخاصة بوزارة الاتصالات إلى اللجنة النقابية رغم رفض شركات المحمول، وذلك منذ عام ٢٠١٤ حتى 2/2019.

3- لم يتخذ الإجراءات المقررة حيال المبالغ التي تم تحصيلها من مصطفي عبد الفتاح حجاج مفوض الوزارة لدى شركة "موبينيل" (أورانج حاليا) مقابل مزايا نقاط المحمول التي تحصل عليها الأخير، والبالغة جملتها (3760 جنيها) ووضع تلك المبالغ بخزينة إدارة رعاية العاملين بوزارة الاتصالات منذ عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠١٨ وحصوله عليها لنفسه.

**من الرابع حتى العاشر مجتمعين: -**

بوصفهم رئيس وأعضاء اللجنة النقابية للعاملين بوزارة الاتصالات خلال الفترة من عام ٢٠١٤ حتى ۲۰۱۷ لم يتخذوا الإجراءات المالية المقررة بشأن المزايا العينية المتحصل عليها مقابل نقاط المحمول التي تم الحصول عليها من شركتي المحمول "اتصالات" "وأورانج" (موبينيل سابقا) والبالغة قيمتها (10829 جنيه) إذ لم يتم إضافتها للعهدة ولم تخطر الوزارة بذلك للحصول على موافقتها وتم بيعها دون إتباع الإجراءات المقررة.

**الحادي عشر منفردا: -**

1- لم يؤد العمل المنوط به بدقة بأنه بوصفه رئيس الإدارة المركزية لمكتب شؤون الوزير بتاريخ 16/1/2018 عرض على السلطة المختصة ترشيح عضو نقابي آخر بدلا من ناجي شحات ممثلا للجنة النقابية بلجنة شؤون العاملين بوزارة الاتصالات بالمخالفة لأحكام القانون 35 لسنة 1976 المعدل بالقانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن النقابات العمالية.

2- تراخى في اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال مذكرة إدارة التحقيقات الخاصة بواقعة انقطاع حاتم مصطفى الدح عن العمل خلال أيام 15 ، 27/2/2018 – 11 ، 18 ، 25/3/2018 رغم تكرار العرض عليه من قبل الشؤون القانونية وذلك خلال الفترة من 15/5/2018 حتى 18/6/2018 مسيئا بذلك استخدام سلطته كرئيس للإدارة المركزية.

**من الحادي عشر حتى الثامن عشر: -**

خرجوا على مقتضى الواجب الوظيفي بأنهم بوصفهم رئيس وأعضاء لجنة الحج بالوزارة لعام ٢٠١٦ الموافق 1437 هجري وافقوا على سفر عطية عبد اللطيف مندوب وزارة المالية ضمن المستحقين للسفر برحلة الحج الخاصة بوزارة الاتصالات حاله كونه من غير العاملين التابعين للوزارة الأخيرة مما من شأنه تفويت فرصة على آخر مستحق.

**من التاسع عشر حتى الرابعة والعشرين: -**

خالفوا القواعد المالية وأتوا ما من شأنه ضياع حق مالي للدولة بأن حرروا استمارة صرف مبلغ (٢٤٣61.50 جنيه) لآمال محمود كراتب عن فترة فصلها خلال الفترة من 1/7/2016 حتى 2/5/2017 رغم عدم تضمين منطوق الحكم الصادر في الدعوى رقم 3645 لسنة 63 ق من المحكمة الإدارية لوزارة الصحة صرفها تلك المبالغ، مما أدى لتقاضيها ذلك المبلغ دون وجه حق.

**من الحادية والعشرين حتى الرابعة والعشرين: -**

أهملوا في مراجعة استمارة صرف مبلغ (٢٤٣٦١ جنيه) لآمال محمود واعتمادهم صرف ذلك المبلغ دون سند قانوني مما أدى لصرفه لها دون وجه حق.

وارتأت النيابة الإدارية أن المحالين المذكورين قد ارتكبوا المخالفات الإدارية والمالية المنطوية على مخالفة أحكام المواد (76/1)(3 ، 5 ، 77/1)( 4 ، 78/1) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون 47 لسنة 1978 وتعديلاته والمادتين (57)(58) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة ٢٠١٦ والمادة (149/1/3/6) من اللائحة التنفيذية لذات القانون والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1216) لسنة ٢٠١٧ والمادة (62) من لائحة المخازن والمواد (115)(116)(117) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (89) لسنة 1998 بشأن المناقصات والمزايدات.

وتحددت لنظر الدعوى أمام المحكمة جلسة 27/10/2021، وبها قدم الحاضر عن المحال الثاني عشر مذكرة دفاع وحافظتي مستندات طويت كل منهما على المدون بغلافها، وبجلسة 24/11/2021 قدم المحال الرابع عشر حافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحال الثالث مذكرة دفاع وست حوافظ مستندات طويت كل منها على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحال الحادي عشر مذكرة دفاع وست حوافظ مستندات طويت كل منها على المدون بغلافها، وقدم كل من المحالين الثالث عشر والخامس عشر حافظة مستندات طويت كل منهما على المدون بغلافها، وبجلسة 22/12/2021 قدم المحال الأول حافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحال الثالث مذكرة دفاع وأربع حوافظ مستندات طويت كل منها على المدون بغلافها، كما قدم المحال الثامن عشر مذكرة دفاع، وبجلسة 26/1/2022 قدم الحاضر عن المحالين من التاسع عشر حتى الرابعة والعشرين حافظتي مستندات طويت كل منهما على المدون بغلافها، وبجلسة 22/2/2022 قدم المحال العاشر مذكرة دفاع وحافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحالين من التاسع عشر حتى الرابعة والعشرين مذكرة دفاع، وقدم الحاضر عن المحالين الخامس والسادس والثامن والتاسع مذكرة دفاع وحافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدمت النيابة الإدارية حافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وبجلسة 23/3/2022 قدمت الحاضرة عن المحال الثاني مذكرة دفاع وحافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحالين من التاسع عشر حتى الرابعة والعشرين حافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، وقدم الحاضر عن المحالين من الخامس حتى التاسع مذكرة دفاع، كما قدم المحال الرابع مذكرة دفاع وأربع حوافظ مستندات طويت كل منها على المدون بغلافها، كما قدمت النيابة الإدارية حافظة مستندات طويت على المدون بغلافها، 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 المحالين تأديبيا عما نسب إليهم من مخالفات طبقاً للقيد والوصف ومواد القانون الواردة تفصيلاً بتقرير الاتهام.

ومن حيث إنه من المستقر عليه بقضاء 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."

وتنص المادة (17) من القانون ذاته على أن "يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعاً للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى وإذا تعدد العاملون المقدمون للمحاكمة كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم في المستوى الوظيفي هي المختصة بمحاكمتهم جميعاً...".

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 الأجر 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.

ومن حيث إن 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، ذلك أن 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).

وتطبيقا لما تقدم، فإنه لما كان المحال الحادي عشر يشغل وظيفة رئيس الإدارة المركزية لمكتب شؤون الوزير بوزارة الاتصالات، بالدرجة العالية، ويشغل المحال السادس عشر وظيفة مهندس بقطاع الاتصالات على درجة مدير عام بالوزارة ذاتها، ويشغل المحال الثالث والعشرون وظيفة استشاري إدارة عامة، تندرج وظائفهم والحال كذلك بين وظائف مستوى الإدارة العليا، فقد انعقد لهذه المحكمة الاختصاص بالفصل في الدعوى بشأنهم، في حين يشغل المحال الرابع وظيفة كبير باحثين.

ومن حيث إن المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا تختص بمحاكمة العاملين المقدمين لها في اتهام معين بغض النظر عما إذا كان بعضهم يشغل وظائف أدنى من الإدارة العليا، وأساس ذلك ارتباط الاتهام وعدم تبعيضه على نحو يخل بوحدة المحاكمة للمحالين في اتهام واحد (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2015 لسنة 32ق.ع بجلسة 15/3/1988).

ومن حيث إن المشرع قد قرر أصلا عاما فيما يتعلق باختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا، يتمثل في اختصاصها بنظر الدعاوى التأديبية المقامة ضد شاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا أو الطعون المقامة منهم، واستثناء من هذا الأصل أجاز المشرع لهذه المحكمة نظر الدعاوى التأديبية المقامة ضد شاغلي الوظائف دون مستوى الإدارة العليا، شريطة أن تكون المخالفات المنسوبة إليهم مرتبطة بمخالفات منسوبة لأحد شاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا ارتباطا وثيقا لا يقبل التجزئة يتطلب بحث جميع هذه المخالفات والنظر فيها معا في إطار دعوى واحدة، وذلك تفاديا لتبعيض الدعوى وتجزئتها، وللحفاظ على وحدة المحاكمة للمتماثلين في المراكز القانونية، ولتيسير الفصل في الدعوى، والحيلولة دون صدور أحكام متعارضة ومتناقضة عن مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة، فإن انتفى الارتباط بين المخالفات المنسوبة لشاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا وغيرهم من شاغلي وظائف المستويات الأدنى، وكان من الممكن بحث كل من هذه المخالفات على استقلال عن الأخرى دون حاجة لبحثها في دعوى واحدة، ودون خشية تبعيض الدعوى أو تجزئتها، فقد صار لزاما العودة للالتزام بالأصل العام باختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بنظر المخالفات المنسوبة إلى شاغلي وظائف مستوى الإدارة العليا وما ارتبط بها من مخالفات منسوبة إلى شاغلي وظائف المستويات الأدنى، لتتولى والحال كذلك المحاكم التأديبية المختصة نظر المخالفات المنسوبة إلى شاغلي وظائف المستويات الأدنى من وظائف مستوى الإدارة العليا.

ومن حيث إن الثابت بالأوراق أن المحالين من الأول حتى العاشر قد نُسبت إليهم المخالفات الواردة بتقرير الاتهام، والسالف بيانها تفصيلا، ويشغل الدرجة الثالثة كل من المحالين الأول والخامس والثامن، ويشغل الدرجة الثانية كل من المحالين الثاني والثالث والسادس والسابع والعاشر، ويشغل المحال التاسع الدرجة الأولى، حسب الثابت بأوراق الدعوى، غير مندرجة تحت وظائف مستوى الإدارة العليا للاعتبارات المتقدم بيانها، وقد تبين بالأوراق أن المحال الرابع يشغل وظيفة كبير باحثين، على نحو ما تضمنه بيان حالته الوظيفية، وقد ارتبطت المخالفات المنسوبة إليهم جميعها ارتباطا وثيقا. في حين نُسبت مخالفات أخرى منبتة الصلة بها إلى المحال الحادي عشر منفردا، والذي يشغل وظيفة رئيس الإدارة المركزية لمكتب شؤون الوزير بوزارة الاتصالات على الدرجة العالية، مندرجة وظيفته والحال كذلك بين وظائف مستوى الإدارة العليا كما تقدم البيان، ونُسبت إلى هذا الأخير كذلك مخالفات تجمعه والمحالين من الثاني عشر حتى الثامن عشر ـــــ ومن بينهم المحال السادس عشر الذي يشغل وظيفة من وظائف مستوى الإدارة العليا بحسبانه على درجة مدير عام ـــــ مرتبطة ببعضها ارتباطا وثيقا لا يقبل التجزئة. كما نُسبت للمحال الثالث والعشرين ــــ الذي يشغل وظيفة استشاري إدارة عامة مندرجة وظيفته بين وظائف مستوى الإدارة العليا على النحو المتقدم بيانه ــــ مخالفات مغايرة لجميع المخالفات آنفة البيان، وارتبطت بها ارتباطا وثيقا لا يقبل التجزئة المخالفات المنسوبة للمحالين من التاسع عشر حتى الثاني والعشرين وللمحالة الرابعة والعشرين.

ومن حيث إنه متى كان ذلك، فإنه وإن انعقد اختصاص المحكمة بنظر الدعوى الماثلة بشأن المحالين من الحادي عشر حتى الرابعة والعشرين، كما سلف البيان، بحسبان المخالفات المنسوبة إلى من يشغل منهم وظائف لا تندرج بين وظائف مستوى الإدارة العليا قد ارتبطت بتلك المخالفات المنسوبة للمحالين الحادي عشر والسادس عشر والثالث والعشرين الشاغلين وظائف تقع بين وظائف مستوى الإدارة العليا. إلا أنه بالنظر لشأن المحالين من الأول حتى العاشر، فقد تبين بالأوراق قطعا على النحو المتقدم ذكره، أن أي منهم لا يشغل وظيفة من وظائف مستوى الإدارة العليا، وانتفت أي صلة للمخالفات المنسوبة إليهم بتلك المنسوبة لأي من المحالين الشاغلين لوظائف من مستوى الإدارة العليا، فمن ثم تخرج الدعوى الماثلة عن الاختصاص المقرر قانونا للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا فيما تعلق بالمحالين من الأول حتى العاشر، الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم اختصاص المحكمة نوعياً بنظرها بشأنهم، وإحالتها إلى المحكمة التأديبية للصحة وملحقاتها للاختصاص، عملاً بحكم المادة (110) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

ومن حيث إنه عن شكل الدعوى بشأن المحالين من الحادي عشر حتى الرابعة والعشرين، فقد استوفت أوضاعها الشكلية المقررة قانونا، فمن ثم تكون مقبولة شكلا.

ومن حيث إنه من المقرر أن المسئولية التأديبية مسئولية شخصية، شأنها شأن المسئولية الجنائية، بحسبان المخالفة التأديبية هي كل فعل إيجابي أو سلبي ينطوي على الإخلال بواجبات الوظيفة المنوطة بالموظف العام بمخالفته أحكام القوانين أو اللوائح أو التعليمات الإدارية، أو الإخلال بمقتضيات الوظيفة، ولابد أن يستند الجزاء إلى سبب يبرره، بحيث يقوم على حالة واقعية أو قانونية تُسَوِّغ التدخل بتوقيع العقاب، ومن ثم إذا انتفت أسباب الجزاء بانتفاء صحة نسبة المخالفة للموظف، برأت ساحته مما هو منسوب إليه، وذلك كله في ضوء ما هو مقرر من أن مناط المسئولية التأديبية أن يكون الفعل داخلا في الاختصاص الوظيفي للموظف، والذي يتحدد وفقا للوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن عن الجهات المختصة (المحكمة الإدارية العليا في الطعن 22284 لسنة 58 بجلسة 7/11/2015، والطعن رقم 21173 لسنة 52ق.ع بجلسة 12/3/2016، والطعن رقم 25593 لسنة 61ق.ع بجلسة 4/9/2016).

ومن حيث إن كل متهم بجريمة مهما بلغت جسامتها يعد بريئا حتى تثبت إدانته بحكم قضائي بات، مما يترتب عليه عدم جواز إدانته بغير أدلة جازمة تخلص إليها المحكمة، ذلك أن الأحكام تُبنى على حجج قطعية الثبوت تفيد الجزم واليقين، لا الظن والاحتمال، وكل شك في إثبات الجريمة يجب أن يُفسَّر في مصلحة المتهم، والاختصاص الوظيفي للمتهم هو من الأمور الثابتة بالمستندات والقرارات المنظمة لشأن الوظيفي، فلا مجال للخلط فيه، ويقع على سلطة الاتهام إثبات كون المتهم هو المختص قانونا بالفعل الممثل للجريمة التأديبية (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 5655 لسنة 46ق.ع بجلسة 17/2/2002، والطعن رقم 57446 لسنة 60ق.ع بجلسة 6/2/2016).

ومن حيث إنه متى استخلصت المحكمة النتيجة التي انتهت إليها استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا وقانونيا، وكانت هذه النتيجة تبرر اتجاهها الذي بنت عليه قضاءها فإنه لا يكون هناك مجالا للتعقيب عليها فيه، ذلك أن لهذه المحكمة الحرية في تكوين عقيدتها من أي عنصر من عناصر الدعوى، ولها في سبيل ذلك أن تأخذ بما تطمئن إليه من أقوال الشهود وأن تطرح ما عداها مما لا تطمئن إليه، فلا تثريب عليها إن هي أقامت حكمها أخذا بأقوال هؤلاء الشهود أو بعض الأدلة متى كان من شأنها أن تؤدي إلى ترتيب الحكم عليها، ذلك أن وزن الأدلة واستخلاص ما يستخلص منها هو من الأمور الموضوعية التي تستقل بها المحكمة التأديبية ما دام تقديرها سليما وتدليلها سائغا. (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1244 لسنة 34ق.ع بجلسة 24/1/1995، وفي الطعن رقم 68783 لسنة 61ق.ع بجلسة 17/2/2018).

ومن حيث إنه بشأن المخالفات المنسوبة للمحال الحادي عشر منفردا، والمتمثلة أولاها في أنه بتاريخ 16/1/2018 عرض على السلطة المختصة ترشيح عضو نقابي آخر بدلا من السيد/ ناجي شحات، ممثِّلا للَّجنة النقابية بلجنة شؤون العاملين بوزارة الاتصالات بالمخالفة لأحكام القانون 35 لسنة 1976 المعدل بالقانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن النقابات العمالية. فإن الثابت بالأوراق أن المحال الحادي عشر كان يشغل في الفترة محل الاتهام وظيفة رئيس الإدارة المركزية لمكتب شؤون الوزير بوزارة الاتصالات، وقد صدر حكم المحكمة التأديبية لوزارة الصحة وملحقاتها بجلسة 26/11/2017 في الدعوى رقم 246 لسنة 59ق بمعاقبة السيد/ ناجي شحات سليمان بخصم أجر عشرين يوما من راتبه لما نُسب إليه وثبت في حقه من أنه بصفته حينها قائم بأعمال مدير إدارة رعاية العاملين بوزارة الاتصالات قام بتعديل عقد اتفاق مبرم بين وزارة الاتصالات وشركة "نايل فلاورز" السياحية بشأن رحلة حج العاملين بالوزارة عام 2015 دون الحصول على تفويض رسمي بذلك من السلطة المختصة، فضلا عن تحدثه بأسلوب غير لائق وصوت مرتفع مع أعضاء بعثة الحج أثناء الاجتماع المنعقد بتاريخ 10/9/2015. وقد تبين بالأوراق أن المذكور وقت صدور الحكم المشار إليه كان رئيس اللجنة النقابية بوزارة الاتصالات، واتهم المحال الحادي عشر بشكوى مقدمة إلى النيابة الإدارية بأنه حاول إقصائه من أعمال اللجنة النقابية، وأفاد هذا الشاكي بالتحقيقات ــــ بالصفحة (33) من تحقيق النيابة الإدارية بالقضية رقم 319 لسنة 2018 نيابة الجيزة قسم خامس والمضمومة بقرار النيابة الإدارية لأوراق التحقيقات محل الدعوى الماثلة ــــ أنه فوجئ بتاريخ 31/1/2018 بطلب من الإدارة العامة لشئون العاملين لترشيح بديل عنه من أعضاء اللجنة النقابية لتمثيلها بلجنة الموارد البشرية بالوزارة محل عمله، وهو ما لم يغير في توجه اللجنة النقابية في شيء، إذ أعادت ترشيحه باجتماعها رقم (91) بتاريخ 4/2/2018 لتمثيلها باللجنة المذكورة، ففوجئ بكتاب آخر من مدير إدارة شؤون العاملين بتكرار طلب ترشيح بديل عنه لتمثيل اللجنة النقابية بلجنة الموارد البشرية، وأضاف الشاكي أنه نظرا لما قد يترتب على ما سلف بيانه من تعطيل لأعمال لجنة الموارد البشرية حال حضوره جلساتها، فقد أرسل كتابا إلى مدير إدارة شؤون العالين يفيد بأنه يرشح زميل له باللجنة النقابية لحضور جلسات لجنة الموارد البشرية. وبمواجهة المحال الحادي عشر بمضمون تلك الشكوى، فقد أفاد بأنه أرسل كتابا إلى اللجنة النقابية للعاملين لوزارة الاتصالات بطلب ترشيح بديل عن الشاكي المذكور بلجنة الموارد البشرية، وذلك لصدور حكم المحكمة التأديبية آنف البيان بإدانته بالتلاعب بلجنة الحج ومعاقبته بخصم أجر عشرين يوما من أجره، وحرصا منه على ضمان نزاهة أعمال لجنة الموارد البشرية، فقد أرسل هذا الكتاب بطلب ترشيح بديل عن الشاكي المذكور إن كان ذلك ممكنا، وأفاد بأن هذا الأخير هو من اعتذر عن حضور جلسات لجنة الموارد البشرية.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، فإن ما نُسب إلى المحال الحادي عشر بالمخالفة الأولى محل البحث، لا يعد في ذاته مخالفة لمقتضيات الواجب الوظيفي، ولا يمكن بأي حال القول بقيام مخالفة تأديبية لمجرد تقديم طلب ترشيح بديل للشاكي المذكور بعد صدور حكم تأديبي بمعاقبته، ولا محل لما سيق بمذكرة تصرف النيابة الإدارية في تحقيقاتها محل الدعوى من أن المحال المذكور قد خالف حكم المادة (27) من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم (35) لسنة 1976 وتعديلاته، إذ تقضي بأنه لا يجوز فصل عضو المنظمة النقابية إلا بقرار يصدر من ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة، وفي حالة مخالفته الجسيمة لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية. ذلك أن مذكرة التصرف المنوه عنها وإن نسبت للمحال طلبه فصل الشاكي المذكور من اللجنة النقابية بموجب كتاب وجهه إلى المستشار القانوني لوزير الاتصالات وكتاب آخر لرئيس قطاع الأمانة العامة بالوزارة، إلا أن تقرير الاتهام قد ورد على حاله سالف البيان دون إشارة لأمر طلب المحال فصل الشاكي المذكور، وهو التقرير الذي تتقيد المحكمة بما ورد به من اتهامات ويدور بحثها في حدوده، وفي كل الأحوال، وحسما من المحكمة لهذه المخالفة على أوجهها كافة، فإن عَرَض المحال المذكور أمرا على أي من الجهات الثلاث المشار إليها، فإنه لا يصح وصف عرضه بمخالفة مقتضيات الواجب الوظيفي طالما لم ينطو على طرح ينال من الشاكي المذكور بما ليس فيه أو تجاوز في حقه، ولم تحظر أي قاعدة قانونية على اختلاف درجاتها على المسؤول الإداري طرح أمر يراه محققا لمصلحة يبتغيها في المرفق إدارته، أو يراه دافعا لمضار محتملة في ظنه، فكانت والحال كذلك المخالفة المنسوبة للمحال الاول قائمة على غير أساس صحيح من واقع أو قانون، بريئة ساحته من مخالفة مقتضى واجبه الوظيفي، وهو ما تقضي به المحكمة في هذا الشأن.

ومن حيث إنه بشأن المخالفة الثانية المنسوبة إلى المحال الحادي عشر منفردا، والمتمثلة في تراخيه في اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال مذكرة إدارة التحقيقات الخاصة بواقعة انقطاع السيد/ حاتم مصطفى الدح عن العمل خلال أيام 15 ، 27/2/2018 – 11 ، 18 ، 25/3/2018 رغم تكرار العرض عليه من قبل الشؤون القانونية وذلك خلال الفترة من 15/5/2018 حتى 18/6/2018 مسيئا بذلك استخدام سلطته كرئيس للإدارة المركزية. فإن الثابت بالتحقيقات أن السيد/ حاتم مصطفى الدح قد تغيب عن العمل في تلك الأيام، فأعدت الإدارة العامة للشؤون القانونية بوزارة الاتصالات مذكرة بانقطاعه، وردت بها جميع أيام الانقطاع مجمَّعة، وهو ما أشار المحال ــــ بالصفحة (145) من التحقيقات آنفة البيان ـــــ إلى أنه إجراء يخالف التعليمات السارية بالوزارة، والتي تقضي بأن يتم إفراد مذكرة مستقلة لكل يوم من أيام الانقطاع، ونظرا لاتباعه هذا المنهج المتسق والتعليمات مع جميع حالات الانقطاع عن العمل المعروضة عليه، فقد طلب إفراد مذكرة منفصلة تتناول تحقيقات منفردا عن كل يوم من أيام انقطاع الموظف المذكور عن العمل، حتى يدرأ شبهة اتهامه بالكيل بمكيالين مع العاملين بالوزارة ممن انقطعوا عن العمل لأيام أُفرِدَت لكل منها مذكرة مستقلة، فطلب من الشؤون القانونية إعادة العرض عليه بعد إعمال التعليمات المشار إليها، إلا أنها وإن كانت قد أعادت العرض عليه، إلا أنه كان عرض دون تنفيذ تعليماته، وفوجئ بتقديم شكوى ضده في هذا الشأن.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، فقد تبين للمحكمة أن المحال المذكور لم يتراخ في اتخاذ الإجراءات التي يختص بمتابعتها والقيام عليها، وتبين لها كذلك بما لا يدع مجالا لشك أن ما نُسب إلى المحال في هذا الشأن يعد دون ريب حلولا محله في تقدير أمر إدارته شؤون العمل مسؤوليته، ولا أدل على ذلك من أنه بالصفحتين رقمي (40)(41) من مذكرة تصرف النيابة الإدارية في التحقيقات محل الدعوى الماثلة أُشير إلى أنه كان يتعين على المحال إصدار قرار بمجازاة الموظف المنوه عنه بناء على مذكرة الشؤون القانونية الواردة إليه جامعة بين طياتها أيام انقطاعه مجمَّعة، وأشارت مذكرة التصرف كذلك إلى أن ورود مذكرة الشؤون القانونية إليه مُجَمَّعة بأيام الانقطاع لا يمنعه من إصدار قرار بمجازاة الموظف المذكور بما يتناسب مع عدد أيام الانقطاع وجسامة المخالفة، واختتمت النيابة الإدارية رأيها في هذا الشأن إلى أن المحال المذكور والحال كذلك يكون متعنتا تعنتا لا مبرر له. فتبين للعيان أن تقدير ما تعين على المحال اتخاذه من إجراءات كان الأساس الذي قام عليه تصرف النيابة الإدارية في تحقيقاتها واتهامه بالمخالفة المشار إليها، فانطوى هذا الأساس بلا ريب على تدخل في أعمال إدارته بما لا يتسق بأي حال والواقع الإداري والقانوني واجب النفاذ، فإن امتنع على أي جهة، كالقضاء، التدخل في أعمال الإدارة بغير ما يرفع عنها مخالفة القانون لإعادتها إلى نصابها الصحيح من المشروعية، فإنه من باب أولى يمتنع على أي جهة الحلول بتصوراتها أو إرادتها محل السلطة المختصة بالإدارة فيما تتخذه من إجراءات أو تصدره من تعليمات أو تلتزم به من ضوابط عامة، ولا شك بالتبعية في أنه يمتنع على أي جهة تَخَيُّر الواقع أو التوقيت المناسب لإصدار قرار بمجازاة موظف تتولى تلك السلطة المختصة شؤونه الوظيفية بما يحقق لها مصلحتها الإدارية التي تعد جزءا لا يتجزأ من الصالح العام على عموم مفهومه، وتحت الرقابة القضائية. هذا فضلا عن أن اتهام المحال المذكور بالتعنت لمجرد مطالبته إدارة الشؤون القانونية بتنفيذ التعليمات السارية بشأن التحقيق في حالات الانقطاع عن العمل أو إعداد المذكرات المتعلقة بها، مما يُمثِّل تراخيا في اتخاذ الإجراءات المناسبة في مواجهة الموظف المذكور، إنما ينطوي على تناقض مع ما هو مفهوم عن التعنت الإداري الذي ينسحب منطقا على وقائع يظهر فيها الحق ظهورا لكل ذي بصر، فيُغفَل، والقول بغير ذلك يفضي بلا ريب إلى وصم تطبيق التعليمات الإدارية بالتعنت، وهو ما يخرج بمفهوم هذا الوصف عن سياقه ومفاده الصحيح. في حين لم يثر احتمال تقصير في إعداد المذكرة المعروضة على المحال استدعى تدخله بطلب الالتزام بالتعليمات في إعداد مذكرات الانقطاع عن العمل، وفضلا عما تقدم، وإذ أثارت مذكرة التصرف المنوه عنها اتهاما بالتعنت في مواجهة المحال المذكور، ثم انتهى تقرير الاتهام محل الدعوى إلى اتهامه بالتراخي في اتخاذ إجراءات حددتها مذكرة تصرف النيابة الإدارية على نحو ما سلف بيانه، فقد قطع هذا التناقض، فضلا عما قطعت به أوراق الدعوى، بأن ما نُسب إلى المحال في هذا الشأن لم يقم على سوق متينة من واقع أو قانون، مما يُبرئ ساحته منه، وهو ما تطمئن إليه المحكمة وتقضي به.

ومن حيث إنه بشأن ما نسب إلى المحالين من الحادي عشر حتى الثامن عشر من أنهم بوصفهم رئيس وأعضاء لجنة الحج بالوزارة لعام ٢٠١٦ الموافق 1437 هجري وافقوا على سفر عطية عبد اللطيف، مندوب وزارة المالية، ضمن المستحقين للسفر برحلة الحج الخاصة بوزارة الاتصالات حاله كونه من غير العاملين التابعين لهذه الوزارة، مما من شأنه تفويت فرصة على آخر مستحق. فإن الثابت بالأوراق أن لجنة الحج رئاسة المحال الحادي عشر وعضوية المحالين من الثاني عشر حتى الثامن عشر قد انعقدت بعدة جلسات أولها الجلسة رقم (1) المؤرخة 29/5/2016 لمناقشة تنظيم رحلات الحج وما تتطلبه من إجراءات وتعاقدات، وبجلستها رقم (5) المؤرخة 22/6/2016 أصدرت اللجنة قرارا بمنح تأشيرة حج للعام 1437 هجرية الموافق 2016 ميلادية للسيد/ عطية عبد اللطيف، وهو من العاملين بوزارة المالية ومكلف بأعمال المراقب المالي بوزارة الاتصالات، واعترض على القرار عضو اللجنة، السيد/ أشرف مسعد، بحسبان المذكور ليس من العاملين بوزارة الاتصالات، وتبين بالأوراق أنه بجلسة اللجنة رقم (7) المؤرخة 11/7/2016 عُرِض عليها توافر أربع تأشيرات اعتذر الفائزون بها عن استخدامها بعد فوزهم بها بقرعة الحج، وتم الإعلان بأكثر من وسيلة عن توافرها لمدة يومين، حتى يتقدم أي راغب في الاستفادة بها، إلا أنه لم يتقدم لها أي من العاملين بالوزارة.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، ولما كان مثار الاتهام الموجه للمحالين المذكورين هو الموافقة على منح السيد/ عطية عبد اللطيف، مندوب وزارة المالية كمراقب مالي على وزارة الاتصالات، تأشيرة للحج من بين تأشيرات وزارة الاتصالات، مما كان من شأنه تفويت الفرصة على أي من العاملين بهذه الأخيرة، فإن الأوراق قد دحضت هذا الاتهام بخلوها من أي إشارة إلى تضرر أي من العاملين بوزارة الاتصالات لفوات فرصته في الحصول على تأشيرة حج، فضلا عن أنه تبين مما تقدم أنه قد فاضت بالفعل أربع تأشيرات لم يتقدم أي من العاملين بالوزارة للاستفادة بها، وهو ما يقوم معه القول بأن ما نسب إلى المحالين فوَّت الفرصة على بعض العاملين بوزارة الاتصالات لأداء فريضة الحج على غير سند من واقع، كما أنه تبين بالتحقيقات أن الممنوحة له تأشيرة الحج كانت خدمته على وشك الانتهاء لبلوغه السن القانونية، بعد أداء أعمال وظيفته بوزارة الاتصالات منذ عام 2013، فانتفت شبهة المجاملة بغية تفريط في أي من أعماله لصالح أي منهم، فضلا عن أنه سدد مبلغا مقداره (45000 جنيه) قيمة تكاليف رحلة الحج دون تحميل وزارة الاتصالات أي مبالغ مالية، فانتفى القول بمنحهم إياه ميزة عينية كما سيق بمذكرة تصرف النيابة الإدارية، مما لا تقوم معه لهذا الاتهام بمخالفة مقتضى الواجب الوظيفي قائمة من واقع في حق أي من المحالين المشار إليهم، فكان من الحق القضاء ببراءتهم مما نسب إليهم، وهو ما تقضي به المحكمة.

ومن حيث إنه بشأن ما نُسب إلى المحالين من التاسع عشر حتى الرابعة والعشرين من تحرير استمارة صرف مبلغ (٢٤٣61.50 جنيه)، للسيدة/ آمال محمود، كراتب عن فترة عدم تواجدها على رأس العمل خلال الفترة من 1/7/2016 حتى 2/5/2017، رغم عدم تضمين منطوق الحكم الصادر في الدعوى رقم 3645 لسنة 63 ق من المحكمة الإدارية لوزارة الصحة أحقيتها في صرف تلك المبالغ؛ وإهمال المحالين من الحادية والعشرين حتى الرابعة والعشرين في مراجعة ذات استمارة الصرف واعتمادهم المبلغ محلها دون سند من قانون، مما ترتب عليه تقاضي الموظفة المذكورة مبالغ مالية دون وجه حق. فإن الثابت بالأوراق أن رئيس الإدارة المركزية للتدريب وبناء القدرات بوزارة الاتصالات قد أصدر القرار رقم (371) لسنة 2016 بإنهاء وفسخ التعاقد مع السيدة/ آمال محمود عبد الفتاح خليفة، بعد عملها بموجب هذا التعاقد بديوان عام وزارة الاتصالات، فأقامت دعوى أمام المحكمة الإدارية لوزارة الصحة وملحقاتها، بتاريخ 9/8/2016، وقيدت بجدولها تحت رقم (3645) لسنة 63ق، بطلب الحكم بقبولها شكلا وبوقف تنفيذ وإلغاء القرار آنف البيان والتعويض عما أصابها جراءه من أضرار. وبجلسة 29/1/2017 حكمت المحكمة بقضاء نصه "قبول طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه شكلا، وبوقف تنفيذه، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وأمرت بإحالة الدعوى إلى هيئة مفوضي الدولة لتحضيرها وإعداد تقرير بالرأي القانوني في الإلغاء والتعويض، وألزمت الجهة الإدارية مصروفات الطلب العاجل". وقد أعلنت الموظفة المذكورة الحكم مذيلا بالصيغة التنفيذية إلى وزارة الاتصالات لتنفيذه، وبتاريخ 18/4/2017 بدأت إجراءات التنفيذ بكتاب موجه من رئيس الإدارة المركزية لشؤون مكتب وزير الاتصالات إلى رئيس قطاع الأمانة العامة بالوزارة يفيد تأشير الوزير المختص بالتنفيذ، وبتاريخ 3/5/2017 تم تسليم العمل إلى الموظفة المذكورة نفاذا لهذا الحكم، وظنا من المحالين بأنهم يضطلعون باستكمال تنفيذ الحكم، فقد تم صرف أجرها عن الفترة من 1/7/2016 حتى 2/5/2017 التي لم تكن فيها قائمة على العمل حتى تاريخ اليوم السابق على إعادة تسليمه إليها.

ومن حيث إن الثابت بالتحقيقات أن المحالين قد أقروا بما نُسب إليهم في هذا الشأن، وأن المحال الثالث والعشرون/ جمال سالم السيد، مدير إدارة شؤون العاملين بوزارة الاتصالات، قد أفاد إفادة مدعومة بالمستندات بأنه أرسل عدة كتب إلى الإدارة العامة للشؤون القانونية تحت أرقام (905) بتاريخ 9/5/2017، (985) بتاريخ 16/5/2017، (1260) بتاريخ 15/6/2017 تضمنت التساؤل عما يتبع بشأن أجرها عن فترة عدم وجودها على رأس العمل، إلا أنه لم يتلق ردا، ونظرا لإقفال العام المالي بتاريخ 30/6/2017 وحرصا على عدم تحميل ميزانية العام التالي بأعباء مالية فقد تم تحرير واعتماد استمارة الصرف للموظفة المذكورة قبل تاريخ 30/6/2017 ــــ وهي الأقوال الثابتة بالصفحة (24) من تحقيقات النيابة الإدارية في قضيتها رقم (493) لسنة 2017رئاسة الهيئة والتي ضُمت كذلك بقرار النيابة الإدارية إلى التحقيقات محل الدعوى الماثلة ـــــ وهو ذات ما أفاد به المحالون من التاسع عشر حتى الثاني والعشرين، والمحالة الرابعة والعشرون، إذ أقروا بتحرير واعتماد استمارة الصرف المنوه عنها ــــ كل حسب الاتهام الموجه إليه بتقرير الاتهام ــــــ، وإذ ثبت باطلاع المحكمة على الحكم الصادر في الدعوى رقم (3645 لسنة 63ق) آنفة البيان أنه لم يُشِر بمنطوقه أو حيثياته إلى استحقاق الموظفة المذكورة صرف أجرها عن فترة عدم تواجدها على رأس العمل، وإذ أن مبدأ الأجر مقابل العمل هو من المبادئ المستقرة إداريا وقضاءً، وهو ما تأكد بفتوى إدارة الفتوى لوزارات النقل والاتصالات والطيران المدني بالملف رقم 902/1/3/888 الصادرة برقم (331) بتاريخ 8/3/2022 والمنتهية إلى ما نصه "التجاوز عن استرداد مبلغ (24361.50 جنيه) التي تم صرفها للسيدة/ آمال محمود عبد الفتاح بدون وجه حق" وشُيدت الفتوى على ذات المبدأ وأرجعت صرف الموظفة المذكورة للمبالغ محل استمارة الصرف آنفة البيان إلى خطأ القائمين على تنفيذ الحكم الصادر لصالحها، دون تدخل أو غش او تواطؤ غير مشروع منها، فبات ظاهرا أن الموظفة المذكورة لم تستحق صرف تلك المبالغ.

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم، فقد ثبت في حق المحالين المذكورين ما نُسب إليهم، دون محاجة بأنه قد تمت مخاطبة الإدارة العامة للشؤون القانونية للاستفسار عما يتبع بشأن تقاضي الموظفة المذكورة ما يعادل أجرها خلال فترة عدم تواجدها على رأس العمل، وأن تلك الإدارة الأخيرة قد تأخرت في الرد برأيها القانوني، ذلك أنه وإن كان البيِّن بالأوراق أن منهج تلك الإدارة الأخيرة قد أفصح عن تراخٍ جلي، ليس له ما يبرره، في شأن قانوني بحت، يتعلق بتنفيذ حكم قضائي في شق عاجل، واجب النفاذ، وهو التراخي الذي تقدره المحكمة سببا رئيسيا فيما آل إليه أمر المحالين من وقوع في المخالفة المنسوبة إليهم، قد يصلح سندا لهم في الإشارة لخلل مرفقي شاب عمل إدارة الشؤون القانونية، أدى لخشيتهم من مسؤولية التأخر في تنفيذ الحكم المشار إليه، إلا أنه في كل الأحوال لا يصلح مبررا للقول بعدم ثبوت مخالفة في حقهم، فقد كان يتعين عليهم انتظار الرد القانوني من الإدارة المختصة به والمسؤولة عنه سواء من حيث توقيته أو فحواه، أما أن يتصدوا لتنفيذ الحكم على النحو آنف الذكر في شأن قانوني بحت، فقد تصدوا إلى ما يخرج عن تأهيلهم وطبيعة أعمالهم، مما لا يرفع عنهم الخطأ والمسؤولية التأديبية، بل أنه كان من شأن امتناعهم عن اتخاذ أي إجراءات تتعلق باستمارة الصرف المنوه عنها حتى تُدلي إدارة الشؤون القانونية برأيها القانوني أن يعفيهم من أي مسؤولية عما نُسب إليهم، فهو امتناع أساسه خشية مسؤولية عن أمر يجهلونه بحكم تأهيلهم وطبيعة أعمالهم، فيُحمل هذا الامتناع والحال كذلك على مسوغ قانوني وواقعي لا تثريب عليهم بشأنه (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 25593 لسنة 61ق.ع بجلسة 4/9/2016، والطعن رقم 2265 لسنة 39ق.ع بجلسة 29/3/1998). وإذ لم يفعلوا، وتصدوا إلى ما تعين إسناده إلى جهة الاختصاص به، فقد استحقوا الجزاء، دون إغفال الإشارة حقا وعدلا إلى أن ما ظهر جليا من تراخٍ شاب عمل الإدارة العامة للشؤون القانونية لم تلتفت عنه المحكمة أو تُسقِطه من اعتباراتها حين تقدير الجزاء المستحق بشأنهم، مع الثبوت القطعي لعدم مشوبة موقفهم بتواطؤ يُفاقِم وقْع ما نُسب إليهم من مخالفات.

ومن حيث إن الثابت بالأوراق أن المحال الثالث والعشرون قد انتهت خدمته لبلوغ السن القانونية المقررة للإحالة إلى المعاش بتاريخ 27/1/2021، فيوقع عليه جزاء الغرامة المقرر للمنتهية خدمته، وفقا لحكم المادة (66) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016.

**فلــــــــهذه الأسباب**

**حكمت المحكمة:**

**أولا**: بعدم اختصاص المحكمة نوعيا بنظر الطعن بشأن كل من المحالين الأول/ السيد محمد محمد وريور، والثاني/ عمرو محمد عبد الفتاح حسبو، والثالث/ مصطفى عبد الفتاح حجاج، والرابع/ ناجي شحات سليمان، والخامس/ إبراهيم عبد العزيز علي، والسادس/ محمد غنايم رضوان، والسابع/ وحيد بدوي عبد الحميد، والثامن/ عادل رمضان محمد، والتاسع/ أحمد محمد موسى، والعاشر/ محمد عبد الباري يوسف، وأمرت بإحالتها بحالتها إلى المحكمة التأديبية للصحة وملحقاتها للاختصاص.

**ثانيا**: بمجازاة كل من المحالين التاسع عشر/ أيمن محمود فتحي، والعشرين/ عبده علي سالمان، والحادية والعشرين/ عفاف إبراهيم عبد الجواد، والثاني والعشرين/ هشام عبد الحافظ سعد، والرابعة والعشرين/ فاطمة محمد عبد المقصود، بخصم أجر خمسة أيام من راتب كل منهم.

**ثالثا**: بمجازاة المحال الثالث والعشرون/ جمال سالم السيد، بغرامة تعادل أجر خمسة أيام من أجره الوظيفي في الشهر عند انتهاء خدمته.

**رابعا**: ببراءة كل من المحالين الحادي عشر/ عصام غريب أحمد، والثاني عشر/ أحمد يونس محمد، والثالث عشر/ عصام زغلول عبد العال، والرابع عشر/ علاء عبد الفتاح عبد اللطيف، والخامس عشر/ محمود مختار محمد، والسادس عشر/ سعد رشدي عبد الرحمن، والسابع عشر/ أحمد محمد البكري، والثامن عشر/ محمد عبد الرحيم أحمد، مما نُسب إليهم.

**سكرتير المحكمة رئيس المحكمة**

روجع / سمير فضل

ف