

الفصل الثاني

سلطة تأديب العاملين في القطاع العام

تمهيد :

مر تشريع العمل بمصر بمراحل متعددة ارتبط معظمها بالتطورات السياسية في البلاد ، ومن الملاحظ أنه لم تصدر مصر تشريعا عماليا حتى عام ١٨٨٣ وهو العام الذي صدر فيه القانون المدني المصري . وقد تناول القانون المشار اليه في بعض مواد اجور العمال ، الا أنه لم يحفظ للعامل حقه في صورة واضحة وانما تعرضت مواده لأجور العمال بشكل سطحي قابل للجدل ولا تمس جوهر الأجر ذاته أو حقوق العمال وواجباتهم - خلاصة القول أنه كان بداية لتقنين بعض الأمور العمالية ومن الطبيعي أن تتصف بالسطحية .

وإذا تركنا جانبا القانون المدني المشار اليه - نجد أن القوانين التي جاءت بعده والأوامر العمالية والذكريات قد تعرضت لتنظيم بعض حقوق العمال بصورة أكثر تطورا الا أنها أيضا كانت انعكاسا للأمور السياسية والأوضاع السائدة في البلاد واتجهت معظم هذه القوانين الى تحقيق مصلحة الحاكم وأتباعه دون اعتبار ما لحقوق العمال .

وفي عام ١٩٠٩ بدأ اهتمام المشرع بالعمال أنفسهم خاصة بعد أن تمادى أصحاب المصانع في استغلال العمال وصدرت لائحة خاصة بتشغيل الأحداث في معامل حلج القطن بالقانون رقم ١٤ بتاريخ ابريل لسنة ١٩٠٩ .

وحين نشطت الحركة العمالية في مصر أثناء الحرب العالمية الأولى ، طالب العمال بتحسين أحوالهم المعيشية وخفض ساعات العمل وزيادة الأجور وتكوين نقابات لهم ترعى مصالحهم فأصدر مجلس الوزراء قراره في ١٨ أغسطس ١٩١٩ الذي قضى بتشكيل لجنة أطلق عليها اسم « لجنة

التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال ، وكلفت بفحص المنازعات التي تنشأ بين العمال وأرباب الأعمال ، ثم تطور الأمر بعد ذلك نتيجة لازدياد مطالب العمال وثورتهم ضد الفصل والبطالة وصدر الكثير من القوانين التي تنظم هذا الشأن .

وفي عام ١٩٥٩ جمعت قوانين العمل كلها في قانون واحد هو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو ما أطلق عليه قانون العمل - وكان هذا القانون مطبقاً على جميع فئات العمال بالدولة فيما عدا العاملين بالحكومة .

ثم صدرت قرارات يوليو الاشتراكية عام ١٩٦١ ونقلت ملكية أغلب المنشآت الصناعية والتجارية الى الدولة - ولم تتحول هذه المشروعات الى هيئات حكومية يخضع العاملون فيها لقوانين العاملين بالحكومة بل استمر سريان قانون العمل عليهم وذلك بمقتضى القرار الجمهورى رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ والذي نص فى مادته الأولى على « يسرى على موظفى وعمال الشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام ، أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها . . . » .

وكان القرار الجمهورى المشار اليه أول قرار ينظم أوضاع العاملين بالشركات العامة الا أن أحكامه كانت قاصرة عن الاستجابة لمتطلبات القطاع الجديد وتطوره لأن أحكامه فى الغالب منها كانت مأخوذة ومشتقة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مع اختلاف كبير فى الأنشطة والنظم .

وسرعان ما تبين للحكومة قصور هذه اللائحة عن مسايرة القطاع العام فى تقدمه وزحفه الى الحياة التجارية والصناعية ، فأصدرت القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ وهو يعتبر بحق أول قرار ينظم - الى حد ما - شئون العاملين بالقطاع العام .

ثم تلا القرار المشار اليه القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وأهم ما استحدثه هذا القانون أنه أول تنظيم مستقل بأحكام العاملين بالقطاع العام عن أحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حيث نص على عدم

جواز تطبيق قانون العمل الا اذا خلا نص من لائحة تنظيم العاملين - وبذلك أصبح القرار المشار اليه هو الأصل في التطبيق - ولا يطبق قانون العمل على العاملين بالقطاع العام الا فيما لم يرد به نص في هذه اللائحة(١) .

ثم صدر القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ الذي ألغى القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كما نص على الغاء كل نص يخالف أحكامه وأخيرا صدر القانون الحالي رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين بالقطاع العام .

هذا وسوف نتبع نفس الأسلوب الذي عرضناه بالنسبة لسلطة تأديب العاملين المدنيين بالدولة . فنقسم هذا الفصل الى مبحثين نتناول في الأول منها سلطات التأديب الرئاسية للعاملين بالقطاع العام في ظل لائحة العاملين رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ وأخيرا طبقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، ثم نتناول في المبحث الثاني سلطات التأديب القضائية في ظل القوانين المشار اليها .

هذا وسوف نتبع نفس الأسلوب الذي عرضناه بالنسبة لسلطة تأديب العاملين المدنيين بالدولة فنقسم هذا الفصل الى مبحثين .

الا أنه سوف نتعرض بإيجاز للعقوبات التأديبية الواردة بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وملاحظتنا على هذه العقوبات .

أولا - بالنسبة للعقوبات الواردة بالقانون المشار اليه فانه يتلاحظ أنها نفس العقوبات الواردة بقانون العاملين المدنيين بالدولة(٢) .

ثانيا - ملاحظات على هذه العقوبات :

أولا - يلاحظ بالنسبة للعاملين في القطاع العام في ظل القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع بالنسبة لهم كان موزعا بين اعتبارين(٣) :

(١) سوف نتعرض للانتقادات التي وجهت الى هذه اللائحة ، وحكم المحكمة الادارية العليا بعدم دستوريتها وذلك في موضعها .

(٢) انظر ص ٢١٢ .

(٣) انظر الدكتور سليمان الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ .

(أ) تدعيم سلطة الرؤساء بالنسبة الى العاملين حتى يمكن زيادة الانتاج ومنع الانحرافات قبل أن تستفحل ، ولهذا فقد جُول الرؤساء توقيع عقوبات لم يكن يمكنها حتى الوزراء بالنسبة للعاملين بالدولة ، وقبل أن تتقرر في قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(ب) تحقيق الضمان للعاملين في مواجهة بعض الرئاسات التي قد لا تستسيغ المكاسب التي حققها المد الاشتراكي للعاملين .

ثانيا - أدخل المشرع تعديلا في هذه الجزاءات بالنسبة للقوانين السابقة حيث أضاف بعض الجزاءات وخفض من البعض الآخر وذلك على الوجه التالي :

١ - كان القانون السابق رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يبيح توقيع عقوبة الحرمان من العلاوة كلها أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وقد اقتصر القانون الحالي على جزاء الحرمان من نصف العلاوة فقط دون تحديد مدة معينة ، بل تركها للجهة صاحبة الاختصاص في توقيعها .

٢ - استحدث القانون الحالي جزاء تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

٣ - كان القانون السابق ٦١ لسنة ١٩٧١ يجيز توقيع جزاء خفض المرتب بدون تحديد لقيمة الخفض - الا أن المشرع في القانون الحالي رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ حدد الخفض بأن يكون في حدود علاوة ويفهم من هذا النص أن الخفض يجوز بأي قدر بشرط ألا يجاوز مقدار علاوة بحسب درجته وقت ارتكاب المخالفة .

٤ - كان القانون الملغى يجيز توقيع جزاء خفض الوظيفة بدون تحديد أو بيان مدى الخفض الذي يقصده هل لدرجة واحدة أو أكثر - الا أن القانون الجديد حدد الخفض بأن يكون الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة وهناك فارق بين أن يكون الخفض الى الوظيفة الأدنى مباشرة ووظيفة من الدرجة الأدنى

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي للسلطات الرئاسية

سوف نتعرض في هذا البحث لبيان الاختصاصات التأديبية للسلطات الرئاسية في ظل قوانين العاملين بالقطاع العام منذ صدور اللائحة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ حتى صدور القانون الحالي رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وذلك في المطالب الآتية :

- **المطلب الأول :** طبقا لللائحة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦
- **المطلب الثاني :** طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١
- **المطلب الثالث :** طبقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

المطلب الأول

سلطات التأديب الرئاسية

طبقا لللائحة العاملين رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

حددت المادة ٥٩ من اللائحة المشار إليها الجزاءات التأديبية على النحو التالي :

- الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي : الانذار - الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر - الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر - خفض المرتب - خفض الفئة - خفض المرتب والفئة معا - الفصل من الخدمة .
- ويكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة في المادة السابقة لما يأتي (٤) :

(٤) أنظر م ٦٠ من اللائحة ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

أولا : بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

فيكون توقيعها لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة الثالثة .

كما يكون لرئيس مجلس الإدارة أيضا سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف الدنيا حتى الفئة الثالثة الى رئيس مجلس الإدارة أو الى جهة التظلم التي يحددها قرار رئيس مجلس الإدارة بالتفويض بتوقيع الجزاء وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وبالنسبة لشاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها فيكون التظلم للجهة التي قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ثانيا : بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى المبينة بالمادة ٥٩ من اللائحة المشار إليها عدا جزاء الفصل من الخدمة فيكون اختصاص توقيعها كالاتي :

(أ) لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) كما تكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة على أن يصدق على

هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص بحسب الأحوال .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

هذا وإذا رفع التظلم الى رئيس مجلس الادارة ، فإنه بملك (٥) الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات التي يملك توقيعها . كما أن له اذا ألقى القرار أن يحيل العامل الى المحكمة التأديبية وذلك في خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار .

وقد رأت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري (٦) أن اعمال المادة السابقة انما يكون بالنسبة الى القرارات التأديبية الصادرة من فوضه رئيس مجلس الادارة في توقيع العقوبات وفقا للمادة ٦٠ من اللائحة - أما بالنسبة الى القرارات الصادرة من جهات أخرى ، وتخضع لتصديق الوزير أو رئيس مجلس الادارة - كما هو مقرر في المادة ٦٠ - فإن سلطة التصديق تصبح مجرد وصاية تقتصر على الموافقة على القرار كله أو رفضه كله .

ثالثا : أما بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة . فيكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وبالنظر الى خطورة قرار رئيس مجلس الادارة في هذا الشأن - فإن المشرع قيد استعماله لهذا الحق باجراءات تكفل عدم الاساءة (٧) . فرئيس

(٥) م ٦٢ من اللائحة المشار اليها .

(٦) الفتوى الصادرة في ١٩٦٩/١٢/٢٠ ملف رقم ١٣٢/٢/٨٦ قضاء التاديب ، المرجع

السابق ، ص ٤٦٥ .

(٧) م المواد من ٦٤ الى ٦٦ من اللائحة المشار اليها .

مجلس الادارة ملزم قبل اصداره قراره بالفصل ، بأن يعرض الامر على لجنة مشكلة من مدير مديرية العمل المختص أو من ينيبه رئيسا ، ومن ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ، ومن ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية بحسب الأحوال وعلى هذه اللجنة أن تبلغ رأيها الى رئيس مجلس الادارة فى ميعاد لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل ، والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزوما لها ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات ، وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا وتودع صورة من هذا المحضر فى ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال ، ورأى هذه اللجنة استشارى ، أى لا يقيد رئيس مجلس الادارة عند اتخاذ قراره . ولكن عرض الامر عليها اجراء لازم ، يترتب على اغفاله البطلان بل ان المشرع قد جعله بطلانا مطلقا(٨) .

طبيعة عمل اللجنة الثلاثية :

روعى فى تشكيل اللجنة الثلاثية أن تكون بمثابة لجنة استشارية للدراسة والبحث ولذلك يتعين أن يكون أعضاؤها على درجة كافية من الدراية بشئون العاملين لأن رأيها سيعرض على مجلس الادارة ورئيس مجلس الادارة وقد ينتهى الأمر الى المحكمة التأديبية ومن الملاحظ أن المشرع يعلق أهمية كبرى على رأى اللجنة ولذلك أوجب أن يكون رأيها مسببا مدعما بالأسانيد الواقعية والقانونية كما أنه وان كان رأيها استشاريا الا أن له أهميته من الناحية الواقعية ولذلك فان المشرع ينص على أن كل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر - وازاء صراحة النص فان الشركة لا يمكنها احالة موضوع فصل أحد

(٨) م ٦٦ من اللائحة « كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافا لأحكام المادتين السابقتين

يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » .

العاملين الى المحكمة التأديبية قبل عرضه على اللجنة الثلاثية والا أصبح الطلب أمام المحكمة التأديبية غير مقبول لعدم سبق عرضه على اللجنة . كما أنه اذا صدر قرار من المحكمة التأديبية بفصل أحد العاملين قبل العرض على اللجنة الثلاثية فان قرار الفصل يقع باطلا بل معدوما ولا تصححه الاجازة كما لو عرض الأمر بعد ذلك على اللجنة لتصحيحه لأن الباطل لا يصححه اجراء لاحق .

المحكمة الادارية العليا تقضى بعدم مشروعية

لائحة العاملين بالقطاع العام رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

تنص المادة ٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على أن « يحدد بقرار من مجلس ادارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن تتولى الادارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا وبالتصرف فى المخالفات التى تقع من الموظفين الذين تجاوز مرتباتهم هذا الحد ، والتي ترى فيها النيابة الادارية حفظ الاوراق أو أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما ، وباصدار قرارات الوقف عن العمل » .

ويقضى هذا النص أن الموظفين الذين تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا تختص بتأديبهم المحاكم التأديبية . ولكن لائحة العاملين بالقطاع العام رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ معدلة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ قد أدخلت تعديلا جذريا فى هذا الشأن ، اذ خولت رئيس مجلس الادارة توقيع عقوبات خطيرة بالنسبة الى العاملين فى القطاع العام دون تقييد بالمرتب المشار اليه ، كما عدلت اختصاص المحكمة التأديبية وحولتها الى جهة طعن بالنسبة لبعض المقررات التى يوقعها رئيس مجلس الادارة على التفصيل السابق . ولقد طعن بعدم شرعية قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من حيث أنه عدل اختصاص المحاكم التأديبية المقرر بقانون فى حين أن القاعدة الأصولية المسلم بها ، أنه لا يجوز تعديل اختصاص المحاكم الا بقانون ولقد أقرت المحكمة الادارية العليا هذا

الطعن في حكمها الصادر في ٢٩ يونيو ١٩٦٨ (٩) . وتقول المحكمة العليا في حكمها المشار اليه :

• من حيث أن اختصاص المحاكم التأديبية بالنسبة الى العاملين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام محدد بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ وهذا القانون لم يخصص لاجهزة القطاع العام الا في توقيع جزاء الانذار والحصم من المرتب لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما ، وناط بالمحاكم التأديبية وحدها - متى كان مرتب العامل يتجاوز خمسة عشر جنيها شهريا - توقيع باقى الجزاءات حتى غدت هذه المحاكم بحق صاحبة الولاية العامة في التأديب بعد استبعاد ذلك النطاق الضيق الذى تباشر فيه الهيئات الرئاسية بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها سلطتها وقد جاءت المادة ٦٠ (من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بلائحة نظام العاملين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام بعد تعديلها بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧) بأحكام خالفت ذلك القانون وامتدت اجهزة القطاع العام باختصاصات تأديبية واسعة حلت فيها محل المحاكم التأديبية وبدأت فيها وكأنها صاحبة الولاية العامة فى التأديب - ومن حيث أنه لذلك واذا كان حكم المادة ٦٠ آنفة الذكر فيما قضى فيه من سلب اختصاص المحاكم التأديبية مخالفا لأحكام القانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ فانه يتعين استبعاده من دائرة التطبيق لعدم مشروعيته . . .

هذا وقد قضت أيضا المحكمة الدستورية العليا فى حكمها الصادر فى ٣ يوليو لسنة ١٩٧١ فى الطعن رقم ٤ لسنة ١ بعدم دستورية المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وقد جاء فى أسباب هذا الحكم ما يلى :

• ومن حيث أنه يبين من مقارنة هذه النصوص (نص المادة ٦٠ من اللائحة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦)

بالنصوص المتعلقة بموضوع تأديب العاملين الواردة في القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨
بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية المعدل بالقانون رقم ١٩
لسنة ١٩٥٩ ، وبنصوص قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩
ما يأتي :

أولاً : انه طبقاً لنص المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩
بإصدار قانون النيابة الادارية المشار اليه على موظفي المؤسسات العامة
والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، كان اختصاص الجهات الرئاسية
بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها مقصوراً على توقيع
عقوبات الإنذار والحكم من المرتب مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً وذلك
بالنسبة الى العاملين الذين تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً ، أما العقوبات
الأشد فانها تدخل في اختصاص المحاكم التأديبية دون غيرها ، وقد عدلت
اللائحة من اختصاص المحاكم في هذا الصدد بأن نقلت هذا الاختصاص الى
السلطة الرئاسية في الحدود المبينة بالمادة ٦٠ المشار اليها .

ثانياً : أسندت المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الى
المحاكم التأديبية الاختصاص بنظر الطعون في بعض القرارات التأديبية
الصادرة من السلطات الرئاسية بالنسبة الى هؤلاء العاملين وقد كان هذا
الاختصاص منوطاً بجهتي القضاء العادي والاداري وأياً كان الرأي في شأن
الجهة القضائية المختصة بنظر تلك الطعون فان تعديل اختصاص الجهات
القضائية يجب أن يكون بقانون .

ثالثاً : منح البند « رابعا » من المادة ٦٠ سالفه الذكر الطعن في
القرارات الصادرة بالبت في تظلمات العاملين وفي أحكام المحاكم التأديبية
(عدا الأحكام الصادرة بعقوبة الفصل) ، وبذلك تكون قد ألفت اختصاص
جهات القضاء بنظر الطعون في القرارات التأديبية النهائية للسلطات
الرئاسية كما ألفت اختصاص المحكمة الادارية العليا بنظر الطعون في أحكام
المحاكم التأديبية في هذا الخصوص وهو الاختصاص الممنوح لها طبقاً لنص
المادة ٣ من قانون النيابة الادارية والمحاکمات التأديبية الصادر بالقانون رقم

١١٧ لسنة ١٩٥٨ والمادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ .

ومن حيث أنه يبين مما سلف أن المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام قد عدلت اختصاص جهات القضاء سالفة الذكر بقرار جمهوري ولما كان هذا التعديل لا يجوز اجراءه بغير القانون تطبيقا للمادة ١٥٣ من الدستور ، ومن ثم يكون نص المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام سالفة الذكر مخالفة للدستور على الوجه المتقدم بيانه ، .

هذا وبحكم المحكمة الادارية العليا وكذلك المحكمة الدستورية العليا المشار اليهما فان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ يكون قد استرد هيئته ولا تبقى نافذة من نصوص لائحة العاملين رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ الخاصة بالتأديب الا تلك النصوص التي لا تخالف هذا القانون أو القوانين الأخرى المنظمة للتأديب(١٠) .

الطلب الثاني

سلطات التأديب الرئاسية

طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

تنص المادة ٤٨ من القانون المشار اليه على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين بالقطاع العام هي :

الانذار - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة - الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر - الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر - خفض المرتب - خفض الوظيفة - خفض المرتب والوظيفة معا - الفصل من الخدمة ، وطبقا لهذا القانون تكون لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه سلطة توقيع

(١٠) انظر الدكتور محمد عصفور ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ .

جزاءات الانذار والحصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها - على العاملين شاغلي الوظائف من المستويين الثالث والثاني .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة أو الى جهة التظلم التي يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء وذلك خلال ١٥ يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

كما يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيع الجزاءات السابقة على العاملين شاغلي وظائف المستوى الأول ومستوى الادارة العليا . على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات للجهة التي قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

كما يملك رئيس مجلس الادارة - بتصديق من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال - توقيع كافة الجزاءات التأديبية ماعدا الفصل بالنسبة لشاغلي وظائف المستويين الثاني والأول .

ويكون الطعن في هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وبالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعه على العاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث .

ويكون الطعن في هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ملاحظات بالنسبة للقانون ٦١ لسنة ١٩٧١ :

١ - من الواضح أن المعيار المعول عليه في تحديد وضع العامل في التأديب صار طبقا لهذا القانون المستوى الوظيفي لا المرتب أما في ظل

القانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ فقد كان المناط في تحديد اختصاص سلطة التأديب الرئاسي هو المرتب .

٢ - على خلاف القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ الذي حصر سلطة التأديب الرئاسية في حدودها المعقولة ، وسع القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ هذه السنطة الى أبعد مدى حيث صارت تستأثر باستعمال مبتدأ لسلطة التأديب الواسعة التي لا تخضع أساسا لأية مراجعة قضائية .

٣ - تبني القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ نفس الأحكام تقريبا التي قضي فيها بعدم دستوريته لتقريرها بقرار جمهوري الاتي في المرتبة من القانون وهذه الأحكام نتناول أمرين (١) :

١ - ولاية التأديب الرئاسية التي جارت على ولاية التأديب القضائية .

٢ - اسناد ولاية التعقيب للمحكمة التأديبية على ما توقعه سلطة التأديب الرئاسية من جزاءات .

ولو لم يصدر القانون المشار اليه رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لكان من المقطوع به أن تقضي المحكمة الادارية العليا بالغاء المحاكم التأديبية التي أقرت لنفسها ولاية التعقيب (بالاسناد الى المادة ٦٠ من اللائحة المشار اليها رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦) كما كان من المقطوع به أيضا أن تقضي المحكمة الادارية العليا بانعدام الجزاءات التأديبية التي وقعتها سلطات التأديب الرئاسية متجاوزة الحدود التي وضعتها المادة الثانية من القانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ (وهو الانذار والحكم لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما بالنسبة لمن يجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا) .

وفي هذا الشأن فرقت هيئة مفوضي الدولة بين الأمرين المشار اليهما وهما ولاية التأديب الرئاسية ذاتها وبين الرقابة القضائية التي تمارسها المحكمة التأديبية على تلك الولاية .

فبالنسبة لولاية التأديب الرئاسية فلقد أكدت هيئة مفوضى الدولة أنه يتعين على المحكمة الادارية العليا أن تقضى بالغاء القرار التأديبي الذي صدر بالمخالفات لحكم المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ لأنه يكونه قرارا معدوما لمشوبته بغصب السلطة القضائية ولا يؤثر وذلك صدور القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ لأن المعدوم لا يصحح .

وبالنسبة للاختصاص القضائي للمحكمة التأديبية وهو الاختصاص الذي أقره من جديد القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ فقد اختلفت في شأنه وجهات النظر . فذهبت المحكمة التأديبية للمؤسسات التابعة لوزارة الصناعة الى انه وقد استبعدت م ٦٠ من لائحة العاملين الملقاه من التطبيق فانه لم يعد من سند للدعاء باختصاص المحكمة بنظر الطعون في الجزاء التأديبي الرئاسي وانه لا يغير من هذا النظر صدور قانون العاملين بالقطاع العام سندا الى المحاكم التأديبية اختصاص النظر في تلك الطعون . ذلك لأن هذا الاختصاص وهو مستحدث لا يسرى الا على القرارات التأديبية التي تصدر في ظل القانون الذي استحدث الاختصاص دون القرارات الصادرة قبل تاريخ العمل به .

اما هيئة مفوضى الدولة فقد كان لها رأى آخر . فهي قد سلمت بأن تطبيق المادة الاولى من قانون المرافعات المدنية والتجارية تطبيقا حرفيا مفاده أن التعديلات التي استحدثها القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ (وخاصة بالاختصاص القضائي) لا أثر لها البتة على الطعون المنظورة حاليا أمام المحكمة الادارية العليا . لأنه يتعين أن ينظر الطعن في ضوء الاختصاص القضائي (الذي كان قائما وقت صدور الحكم المطعون فيه) غير أن هيئة مفوضى الدولة رأت أن للواقع العملي في بعض الأحيان أثرا على الحل القانوني واستنادا الى اعتبارات العدالة وتغليب منطق الواقع العملي انتهت هيئة مفوضى الدولة الى امكان تصدى المحكمة الادارية العليا لتفصل في موضوع الطعن في الحالات الآتية :

١ - اذا كانت المحكمة التأديبية قد قضت باختصاصها بنظر الطعن في الجزاء التأديبي وتعرضت للموضوع - ذلك انه وقد قضى بعدم دستورية

المادة ٦٠ من لائحة العاملين ، فانه لا يكون هناك سند لاختصاص المحكمة التأديبية ، غير أن الأخذ بهذا النظر على اطلاقه سيؤدى الى وجوب اعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية باعتبار انها أصبحت مختصة طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وهى نتيجة ترفضها هيئة مفوضى الدولة ، اذ لا ترى جدوى فى اعادة المنازعة للمحكمة التأديبية وانما ترى أن تتصدى المحكمة الادارية العليا للموضوع خصوصا وان صاحب الشأن لن يحرم من احدى درجات التقاضى (١٢) .

٢ - كما اشارت هيئة مفوضى الدولة الى امكان تصدى المحكمة الادارية العليا للموضوع حتى فى الحالات التى تكون المحكمة التأديبية قد قضت بعدم اختصاصها بنظر الطعن (بما يتفق والحكم بعدم الدستورية) ولكنها لم تحل الطعن الى المحكمة المختصة ، وتبرر هيئة المفوضين ذلك بأن يؤدى الفناء الحكم اعادة الطعن الى المحكمة التأديبية التى صارت مختصة طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وفى هذا مضيعة للوقت والجهد . وهى مع ذلك قد رجحت رأيا آخر بأن تقضى المحكمة الادارية العليا فى جميع الحالات التى تكون المحكمة التأديبية قد قضت فيها بعدم اختصاصها بنظر الطعون ، بالفناء الحكم بعدم الاختصاص واحالة النزاع من جديد الى المحكمة التأديبية طبقا لاختصاصها الجديد المسند بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ حتى لا يحرم صاحب الشأن من احدى درجات التقاضى .

٣ - وحيث تكون المحكمة التأديبية قد قضت بعدم اختصاصها بنظر دعوى تأديبية باعتبار ان الولاية الكاملة للتأديب - بالنسبة لبعض العاملين - منوطة بجهة الادارة ، فانه وان كان التزام القانون التزاما دقيقا يوجب الفناء الحكم التأديبي (لأنه بنى على أساس التسليم بشرعية القرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧) الا أن هيئة مفوضى الدولة ترى انه من العيب اعادة الدعوى التأديبية الى المحكمة التأديبية لأنها لم تعد مختصة وانما صار

(١٢) اخذت المحكمة الادارية العليا بهذا النظر ، د. محمد عصفور ، المرجع السابق .

الاختصاص مفعولاً لجهة الادارة ، وهي توصى المحكمة الادارية العليا بأنه وان كان حكم المحكمة التأديبية مخالفاً للقانون ولكن نظراً للاعتبار المتقدم فإنها ترفض الطعن ولا تقضى باعادة الدعوى التأديبية الى المحكمة التأديبية وإنما تشير على جهة الادارة أن تتولى هي مجازاة العامل طبقاً لأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (١٣) .

٤ - وحيث تكون جهة قضاء ادارى قضت بعدم اختصاصها بنظر دعوى الغاء موجهة الى جزاء تأديبي رئاسي ، فان مثل هذا الحكم يكون مخالفاً للقانون من حيث انه يتضمن تسليمياً بشرعية حكم المادة ٦٠ من لائحة العاملين الملغاه التي تجعل الاختصاص في الطعن للمحكمة التأديبية ، وأنه وان كانت هيئة مفوضي الدولة قد رأت أن تحيل المحكمة الادارية العليا الدعوى الى المحكمة التأديبية لصيرورتها الآن مختصة (حتى لا يحرم العامل من درجة من درجات التقاضي) الا أنها أشارت الى رأى آخر ينادى بوجود تصدى المحكمة الادارية العليا لموضوع المنازعة لأن اعادة الدعوى الى جهة القضاء الادارى لتقضى في موضوعها يتعارض الآن مع أحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (١٤) .

المحكمة الادارية العليا تعتبر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قانوناً مصححاً :

أصدرت المحكمة الادارية العليا حكماً بمقتضاه اعتبار القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قانوناً مصححاً للاجراءات الباطلة التي تمت في ظل لائحة العاملين رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . وقد جاء في حكمها ما يلي :

» من حيث ان المحكمة العليا قضت بجلسة ٣ من يوليو سنة ١٩٧١ في الدعوى رقم ٤ لسنة ١ قضائية دستورية بعدم دستورية المادة رقم ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ فيما تضمنه من تعديل في قواعد اختصاص جهات القضاء على الوجه المبين بأسباب هذا الحكم وقد

(١٣) وهو ما أخذت به المحكمة الادارية العليا ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

(١٤) وهو ما أخذت به المحكمة الادارية العليا ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

انطوت هذه الأسباب على أن المادة ٦٠ المذكورة أسندت الى المحاكم التأديبية الاختصاص بنظر الطعون في بعض القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية بالنسبة الى هؤلاء العاملين ، وقد كان هذا الاختصاص منوطا بجهتي القضاء العادي والاداري وأيا كان الرأي في شأن الجهة القضائية المختصة بنظر تلك الطعون فان تعديل اختصاص الجهات القضائية يجب أن يكون بقانون وفقا لأحكام الدستور ، واذا عدلت المادة ٦٠ المشار اليها اختصاص جهات القضاء على هذا النحو بقرار جمهوري فانها تكون مخالفة للدستور ، ومن حيث أن المحكمة العليا وقد قضت بعدم دستورية لائحة نظام العاملين بالقطاع العام فيما تضمنه من اسناد ولاية الفصل في بعض القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية في شأن العاملين بالقطاع العام الى المحاكم التأديبية ، فان الحكم المطعون فيه اذا قضى برفع الدعوى المبدى بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى وباختصاصها يكون قد خالف القانون ويتمين الحكم بالفائه ، وكان يتعين كذلك بعد الفائه احالة الدعوى الى الجهة القضائية المختصة ، الا أنه بصدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام الذي عميل به اعتبارا من أول أكتوبر لسنة ١٩٧١ ، أصبحت المحكمة التأديبية وفقا لحكم المادة ٤٩ من هذا النظام هي صاحبة الاختصاص بالفصل في مشروعية قرارات السلطات الرئاسية الصادرة بفصل العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها شاغلي الوظائف من المستوى الثالث بجانب الاختصاصات الأخرى ، واذا تصدت المحكمة التأديبية لنظر موضوع المنازعة وفصلت فيه فلا يكون ثمة مجال لاعادة الدعوى اليها من جديد ولا محيض اذن أمام المحكمة الادارية العليا من التصدى للقرار المطعون فيه لتزانه بميزان القانون وتنزل على المنازعة المطروحة حكم القانون الصحيح اعمالا لنص المادة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة . أما ما نصت عليه المادة رقم ٤٩ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر من اعتبار أحكام المحاكم التأديبية الصادرة بالفصل في قرارات السلطات الرئاسية بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث نهائية ولا يجوز الطعن فيها أمام المحكمة

الإدارية العليا ، فإن ما تضمنته هذه المادة من إلغاء طريق من طرق الطعن لا يسرى طبقاً لحكم المادة الأولى من قانون المرافعات المدنية والتجارية بالنسبة لما صدر من الأحكام قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . ولما كان الحكم المطعون فيه قد صدر قبل تاريخ العمل بهذا القانون فلا يكون ثمة أثر على اختصاص المحكمة الإدارية العليا بالنظر في الطعن المائل والفصل في موضوعه .

ومن حيث أن المدعى أصبح من شاغلي الوظائف من المستوى الثالث بالتطبيق لحكم القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باعتبار أنه كان يشغل الفئة الثامنة قبل تاريخ العمل به وقد خول هذا القانون السلطات الرئاسية توقيع جزاء الفصل على العاملين شاغلي الوظائف من هذا المستوى فلم يعد ثمة جدوى من إلغاء القرار المطعون فيه استناداً إلى أن المحكمة التأديبية كانت هي المختصة وقت إصداره ليعود الأمر ثانية إلى ذات السلطة الرئاسية التي سبق لها أن أفصحت عن رأيها فيه ، فتصر على موقفها وتصحح قرارها بإعادة إصداره بسلطتها التي خولت لها في هذا القانون ، وتعود بذلك المنازعة في دورة أخرى لا مسوغ لتكرارها ، ويعتبر القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ والحالة هذه وكأنه قد صحح القرار المطعون فيه بإزالة عيب عدم الاختصاص الذي كان يعتوره ويتعين من ثم تناول القرار ومراقبته بالنسبة لأركانها الأخرى (١٥) .

هذا وقد انتقد الدكتور محمد عصفور الاتجاه المشار إليه للمحكمة الإدارية العليا مقررًا « أن القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ لم يقصد عملية تصحيح قرارات معيبة من ناحية الشكل وإنما صدر القانون في إطار خطة أُسميت إعادة تنظيم الدولة كما وأنه إذا جاز أن يكون اسبابُ صيغة القانون على لائحة العاملين الملقاة قد أزال عيبها الشكلي إلا أن المحكمة العليا لم تقل

(١٥) انظر الدكتور محمد عصفور ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ .

وقد ورد به الحكم المشار إليه الصادر في الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٦ في جلسة ١٥/١/١٩٧٢
انظر أيضاً حكم المحكمة الإدارية العليا الدائرة الأولى في الطعنين رقمي ٥٨٨ ، ٥٦٨ لسنة

١٩ قضائية جلسة ١٨/٣/١٩٧٨ (غير منشور) .

كلحتها بعد من الناحية الموضوعية وما اذا كانت اللائحة التي قلبت نظام التأديب رأسا على عقب تخالف أو تطابق الدستور والمبادئ الدستورية العامة يضاف الى ما تقدم انه قد مضت فترة بين صدور حكم المحكمة العليا بالقضاء المادة ٦٠ من اللائحة وبين صدور قانون العاملين فى القطاع العام ، ولا يمكن أن ينسحب على هذه الفترة قانونى العاملين لأنه لم يتضمن أى نص يفيد انه يسرى بأثر رجعى أو أن تم حكماً مؤقتاً ينظم العلاقات السابقة التي تمت فى ظل اللائحة الملغاة» (١٦) .

المطلب الثالث

سلطات التأديب الرئاسية طبقاً للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

ينعقد الاختصاص التأديبى للسلطات الرئاسية طبقاً للقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على النحو التالى :

١ - رئيس الجمعية العمومية للشركة :

له وفقاً للقانون المشار اليه الاختصاصات التأديبية التالية :

(أ) طلب التحقيق مع رئيس مجلس ادارة الشركة بعرفة النيابة الادارية (١٧) .

(ب) توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة (١٨) .

(ج) توقيع أى من الجزاءات التالية على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية (١٩) :

- الانذار .

- تأجيل موعد استحقاق العالوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر

(١٦) انظر المرجع السابق ، ص ١٢٠ .

(١٧) م ٨٣ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(١٨) ، (١٩) م ٥/٨٤ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

- الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً وبعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .
- الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
- خفض الأجر في حدود علاوة .
- خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .
- وقف رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة المعينين عن العمل وفي هذه الحالة تسرى الأحكام الخاصة بمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الأجر (٢٠) .

٢ - مجلس الإدارة :

يختص بتوقيع العقوبات التالية :

- أ - توقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمادة ٨٢ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثانية فما فوقها - عدا أعضاء مجلس الإدارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس التشكيلات النقابية (٢١) .
- ب - عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية وذلك في حالة ارتكابه لمخالفة تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة قبل احالته للمحكمة التأديبية (٢٢) .

٣ - رئيس مجلس الإدارة :

ويوقع الجزاءات التأديبية التالية بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة فما دونها :

(٢٠) م ٨٦ فقرة أخيرة من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .
(٢١) م ٤/٨٤ فقرة أخيرة من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .
(٢٢) م ٨٥ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

- الانذار .
- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز للجزء عليه قانونا .
- الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر من صرف نصف الأجر .
- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
- خفض الأجر في حدود علاوة .
- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

٤ - شاغلو الوظائف العليا :

ولهم الحق في توقيع جزاء ، الانذار أو الخصم من المرتب كل في حدود اختصاصه ، بما لا يتجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

ملاحظات على سلطة التأديب الرئاسية في ظل القانون الحالي :

- ١ - استحدث القانون الحالي الاختصاص التأديبي لشاغلي الوظائف العليا حيث لم يكن لهذه الفئة اختصاصات تأديبية في القوانين السابقة .
- ٢ - ان قوانين العاملين السابقة كانت تجعل التظلم من اختصاص رئيس مجلس الإدارة الا أن المشرع في القانون الحالي خرج عن هذه القاعدة بأن جعل التظلم يقدم الى رئيس مجلس الإدارة الا أن البت في التظلم يكون من اختصاص لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة من بينها عضو من أعضاء النقابة ، وذلك للنظر في التظلمات التي يوقمها رئيس مجلس الإدارة .

وهذا الحكم وان كان يبدو منه ان فيه انتقاص من سلطة رئيس مجلس الإدارة الا أنه أرسى القواعد القانونية على أسسها السليمة فلا يجوز أن يكون رئيس المجلس خصما وحكما في آن واحد ، كما ان هذا النص لا ينتقص من سلطة رئيس مجلس الإدارة ذلك لان رئيس المجلس عندما يوقع الجزاء

يستأنس بآراء المسئولين بالشركة والمختصين في هذا الشأن مثل أعضاء الادارة القانونية أو المديرين المسئولين فاذا تظلم العامل من ذلك فان رئيس مجلس الادارة يقبل التظلم ويعرضه على اللجنة وهي تبدي رأيها له .

٣ - ان اختصاص اللجنة الثلاثية في القانون الملغى رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ كان صريحا في أنها تنظر في المخالفات التي تستوجب الفصل بالنسبة للعاملين الذين كانوا يشغلون وظائف المستوى الثالث وهي التي كانت تشمل الفئات العاشرة والتاسعة والثامنة ، والتي كان يجوز لرئيس مجلس الادارة توقيع جزاء الفصل عليهم وذلك عملا بأحكام المادة ٤٩ من القانون الملغى - أما القانون الحالي فلم يحدد صراحة شاغلي وظائف الدرجات التي يتعين عرض أمرها على اللجنة اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

وبذلك فان اللجنة بحسب النص تختص ببحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك بالنسبة لكافة العاملين بالشركة ماعدا رئيس وأعضاء مجلس التشكيلات النقابية .

٤ - يلاحظ ان نص م ٨٥ من القانون الجديد ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ينص على انه اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع عقاب الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية عرض الأمر على اللجنة الثلاثية على أن تتولى اللجنة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رأيها لمجلس الادارة ولرئيس مجلس الادارة - والمقرر قانونا في القوانين السابقة - أن رأى اللجنة استشاري وغير ملزم ولكن عرض الأمر عليها واجب يحتمه القانون .

وكان القانون الملغى - ٦١ لسنة ١٩٧١ - يعطى لرئيس مجلس الادارة حق فصل العامل حتى ولو كان ذلك يتناقض مع رأى اللجنة الا ان الظاهر من نص م ٨٥ من القانون الحالي انه لم يعد من حق مجلس الادارة أو رئيس

مجلس الإدارة فصل أحد من العاملين سواء وافقت اللجنة أو رفضت بل يتعين عليهما بعد ابداء رأى اللجنة ورفعها الى المجلس أو رئيسه أن يتخف أحد اجراءين كما هو واضح من النص .

الأول : اذا رأت اللجنة عدم فصل العامل ووافق المجلس أو رئيس المجلس على هذا الرأى انتهى الأمر عند هذا الحد .

الثانى : اذا رأت اللجنة عدم فصل العامل ورفض المجلس أو رئيس المجلس الأخذ بهذا الرأى كما اذا رأت اللجنة موافقتها على الاحالة الى المعاش أو الفصل فان مجلس الإدارة أو رئيس المجلس لا يملك أيهما فى الحالتين اصدار قرار الفصل أو الاحالة الى المعاش بل يتعين احالة العامل مع رأى اللجنة مسببا الى المحكمة التأديبية لتصدر قرارها فى هذا الشأن .

تأديب رئيس مجلس ادارة الشركة :

فى ظل القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ لم يكن هناك سلطة يمكن أن تمارس حق العقاب التأديبى على رئيس مجلس الإدارة . وحيث انه ليس مؤسسا لرئيس المؤسسة التى تتبعها الشركة ، كما انه لا يعد عاملا بالمؤسسة حتى يمكن أن يمارس رئيس المؤسسة بالنسبة له سلطة التأديب ويؤكد ذلك ما نصت عليه المادتين ١٤ ، ١٦ من القانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ (٢٣) اللتان تؤكدان ان سلطات المؤسسة بالنسبة الى من يتبعها من الوحدات الاقتصادية هى سلطات اشراف ورقابة وتوجيه .

وواقع الأمر ان الذى يحدد الشروط الواجب توافرها فى رئيس مجلس ادارة الشركة وقواعد تعيينه وتأديبه وواجباته واختصاصاته ليس هو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٦١ لسنة ١٩٧١ وانما هو القانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ الذى حددت م ٤٨ منه كيفية تعيين رؤساء مجلس ادارة

(٢٣) القانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ بشأن اصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وبإلغاء العمل بقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ .

الشركة فاستلزمت أن يتم ذلك بقرار من رئيس الجمهورية وذلك بصرف النظر عن الفئة الوظيفية التي يشغلها .

وبهذا المعنى قررت المحكمة الادارية العليا « انه المستفاد من الأحكام التي تضمنها القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون ١١١ لسنة ١٩٧٥ (٢٤) ، وخاصة بتنظيم ادارة شركات القطاع العام أن تنحيه كل أو بعض أعضاء مجلس ادارة احدى شركات القطاع العام وهي شركات تجارية من أشخاص القانون الخاص - يترتب على ذلك أن قرار التنحية الذي يصدره الوزير المختص أو الجمعية العمومية للشركة لا يعتبر قرارا اداريا ، وأساس ذلك ان من شروط القرار الاداري أن يتضمن اختصاصا من جهة الادارة بما لها من سلطة عامة ، بينما الثابت أن قرار التنحية لم يصدر استنادا الى السلطة العامة المخولة في القوانين للوزير بصفته هذه وانما قد صدر بناء على أحكام القانون الذي ينظم ادارة شركات القطاع العام باعتبار انها من أشخاص القانون الخاص - وقرار التنحية لا يعتبر في الوقت ذاته قرارا تأديبيا - أساس ذلك انه لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التي حددتها حصرا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٦١ لسنة ١٩٧١ والظعن في قرار التنحية لا يدخل في اختصاص محاكم مجلس الدولة المحدد في القانون ٤٧ لسنة ١٩٢٧ ويظل الاختصاص بذلك منعقد للمحاكم العادية (٢٥) .

وبالرغم من هذا فقد جرى العمل في ظل هذا القانون على ممارسة رئيس مجلس ادارة المؤسسة سلطة تأديب رئاسية على رؤساء مجالس ادارات الشركات وهو أسلوب شاذ لم يكن من شأنه القضاء على ما يجب أن يتمتع به رؤساء الوحدات الاقتصادية (التابعة للمؤسسة) من استقلال (٢٦) .

(٢٤) انظر الدكتور محمد عصفور ، المرجع السابق ، ص ١٣٦ .

(٢٥) مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا جلسة ١٩٧٦/١/٣١ ،

القضية ٨٥٦ لسنة ٢١ ق ، ص ٤٠ .

(٢٦) انظر الدكتور محمد عصفور ، المرجع السابق ، ص ١٣٦ .

غير انه طبقا للقانون الحالى ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فقد نصت الفقرة الرابعة منه على انه « بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة فيكون التحقيق معه بمعرفة النيابة الادارية بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة » .

يتضح من هذا النص أن النيابة الادارية وحدها هي المختصة بالتحقيق مع رئيس مجلس الادارة وذلك بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية (الوزير المختص) ، فاذا ما انتهى التحقيق يعرض الأمر على رئيس الجمعية العمومية الذى يمكن له توقيع أحد جزاى التنبيه أو اللوم (٢٧) واذا ما رأى جسامته المخالفة التى ارتكبها رئيس مجلس الادارة فانه يباشر الدعوى التأديبية ضده عن طريق النيابة الادارية ، وتكون العقوبة التى توقعها المحكمة التأديبية هي جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة (٢٨) ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان الحكم .

وبذلك فان رئيس الجمعية العمومية (الوزير المختص) طبقاً لنص م ٨٣ من القانون المشار اليه يملك سلطة رئاسية تجاه رئيس مجلس الادارة وله حق ممارسة توقيع الجزاء التأديبي عليه فى حدود جزاى التنبيه واللوم .

(٢٧) نص الفقرة الخامسة من م ٨٤ من لقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢٨) نص الفقرة السادسة من م ٨٤ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وانظر حكم المحكمة الادارية العليا فى الطنين رقمى ٩٣٠ لسنة ١٨ ق ، ٩٠٨ لسنة ٦٨

قضائية بتاريخ ٦ يناير ١٩٧٩ (غير منشور) .

المبحث الثاني

سلطة التأديب القضائي

من الملاحظ أنه طبقا لقوانين العاملين بالقطاع العام أن هناك توسعا ملحوظا في سلطة التأديب الرئاسية . أدى هذا الأمر الى انتقاص سلطة التأديب القضائية - اذ صارت الأخيرة محصورة في مجال ضيق للغاية .
وسنستعرض فيما يلي مظاهر هذه السلطة القضائية في قوانين العاملين بالقطاع العام .

المطلب الأول

الاختصاص القضائي طبقا لللائحة العاملين رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

ميزت اللائحة بين نوعين هما :

أحدهما توقعه المحكمة التأديبية بطريق الاصلالة أو ابتداءا والآخر توقعه المحكمة التأديبية بطريق المراجعة .

أولا - تنفرد المحكمة التأديبية بممارسة سلطة التأديب بطريق الاصلالة في حالات ثلاث :

(أ) توقيع جزاءات الخفض من المرتب وخفض الفئة وخفض الراتب والفئة معا بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .
(ب) توقيع جزاء الفصل على العاملين شاغلي الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها .

(ج) توقيع جزاء الفصل - على أى عامل - ولو كان فى أدنى الدرجات اذا كان عضوا فى مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو عضوا من أعضاء مجلس الادارة المنتخبين .

ثانيا - وتمارس أيضا المحكمة التأديبية بطريق المراجعة (أى عن

طريق الطعن أمامها في. الجزاءات التأديبية الرئاسية) البيت في للطعون الموجهة الى الجزاءات التالية :

(أ) الطعون الموجهة الى الجزاءات الرأجعية الموقعة من رئيس مجلس الإدارة بمفرده بالنسبة لعقوبات خفض المرتب وخفض الفئة وخفض المرتب والفئة معا بالنسبة للعاملين شاغل الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

(ب) الطعون الموجهة ضد نفس الجزاءات السابقة الموقعة على شاغلي الفئات من السادسة حتى الثالثة وهي التي توقع من رئيس مجلس الادارة وبتصديق رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال

(ج) الطعون الموجهة ضد جزاء الفصل الرئاسي من الخدمة الذي يوقعه رئيس مجلس الإدارة على العاملين شاغلي الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

المطلب الثاني

الاختصاص القضائي طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

أولا - اختصاص تمارسه المحكمة التأديبية كسلطة عقاب اصيلة وذلك في حالات ثلاث :

(أ) توقيع عقوبة خفض المرتب أو خفض الوظيفة أو خفض المرتب والوظيفة معا وذلك بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف الادارة العليا .

وأحكام المحاكم التأديبية في هذا الشأن لا تقبل الطعن أمام المحكمة الادارية العليا حسب ظاهر نص م ٤٩ من القانون المشار اليه .

(ب) توقيع عقوبة الفصل بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف من المستوي الثاني وما يعلوه - ويبدو من ظاهر النص ان الأحكام الصادرة بالفصل دون الأحكام الصادرة برفض الفصل - هي التي يجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان الحكم الى العامل .

(ج) فصل أعضاء التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين
• مهما كانت فئاتهم .

ثانيا - اختصاص تمارسه المحكمة التأديبية كسلطة مراجعة تتمثل في الآتي:

(أ) مراجعة الجزاءات التي توقع بخفض المرتب أو خفض الوظيفة أو خفض المرتب والوظيفة معا وذلك بالنسبة للعاملين شاغلي المستويات الأولى والثاني ، والثالث .

(ب) رقابة الجزاءات بالفصل التي توقع على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث - ويكون الطعن في هذه الجزاءات خلال الثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

هذا ومن الملاحظ أن اختصاص القضاء التأديبي بتوقيع جزاءات تأديبية بعينها لا يعنى التزامها بتوقيع جزاء من تلك الجزاءات ، وانما لها الحرية في أن تمارس سلطتها التقديرية في توقيع أى جزاء تراه مناسبا طالما أنه وارد في قائمة الجزاءات .

وقد حرصت المحكمة الإدارية العليا على تأكيد ذلك حيث قالت « ومن حيث أن القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ ان كان قد خول في المادتين ٤٩ ، ٥٢ السلطات الرئاسية سلطة واسعة في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بالقطاع العام الى حد الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثالث عدا أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين ٠٠٠٠ أن القانون المذكور وان كان قد خول السلطات الرئاسية هذه السلطات الواسعة في توقيع الجزاءات التأديبية الا انه لم ينطو صراحة أو ضمنا على ما يدل على اتجاه المشرع الى قصر سلطة المحكمة التأديبية (وهي بصدد ممارسة اختصاصها في تأديب هؤلاء العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين على توقيع جزاءات خفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا على وظائف الإدارة العليا ، وجزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني

وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين) دون الجزاءات التأديبية الأدنى منها والتي قد تراها المحكمة التأديبية مناسبة في الحالة المطروحة عليها . فكل ما استهدفه القانون هو بيان حدود السلطات الواسعة التي يمنحها للسلطات الرئاسية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين دون ثمة قيد على سلطة المحاكم التأديبية في توقيع أحد الجزاءات الملاءمة التي تضمنتها المادة ٤٨ من القانون ، اذا قام الدليل على اذانة العامل المحال اليها أو الحكم ببراءته اذا ثبت لها غير ذلك .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كذلك وكان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لم يبلغ العمل بأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ولم ينسخه فيما تضمنته أحكامه من اعتبار المحكمة التأديبية هي صاحبة الولاية العامة في تأديب العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وكان دستور جمهورية مصر الذي صدر في ظل القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قد حرص على تأكيد الولاية العامة لهذه المحاكم حين نصت في م ١٧٢ منه على أن « مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ويختص بالفصل في المنازعات الادارية وفي الدعاوى التأديبية ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى » (٢٩) .

المطلب الثالث

الاختصاص القضائي وفقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

تمارس المحكمة التأديبية المختصة وفقا للقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ نوعين من الاختصاصات .

أولا - توقيع العقوبة ابتداء :

وقد ورد النص عليها في الفقرة الثالثة من المادة ٨٤ من القانون المشار اليه والتي تخول المحكمة التأديبية توقيع الجزاءات المقررة في البنود من ٩ الى

(٢٩) المحكمة الادارية العليا - الحكم الصادر في الطعن رقم ١٠٨١ سنة ١٣ ق في جلسة

١٩٧٢/٢/١٢ تأديب العاملين في القطاع العام ، المرجع السابق ، ص ١٢٨ .

١٦٠ من المادة ٨٢ وهي تشمل عقوبات الحفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما يتجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية والاحالة الى المعاش والفصل من الخدمة .

ولا يفهم من هذا ان اختصاص المحكمة مقصور على هذه العقوبات وحدها بل ان لها أن تطبق أيا من العقوبات المقررة في المادة ٨٢ اعمالا للقاعدة المسلمة من أن من يملك الأكثر يملك الأقل وقد قررت المحكمة الادارية العليا (٣٠) ذلك قائلة « لا ينال من اختصاص المحكمة التأديبية بنظر التعوي ، صدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ومن بعده القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام ذلك ان كلا من هذين القانونين قد اقتصر على مجرد تحديد العقوبات التي يحق لكل من الجهة الادارية والمحكمة التأديبية توقيعها على العاملين ، دون أن يمنع المحاكم التأديبية من توقيع أى عقوبة أخرى من العقوبات التي أجاز هذان القانونان للسلطات الرئاسية توقيعها على العاملين (٣١) .

وتقرر المحكمة الادارية العليا د ٠٠٠ ومن حيث ان القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام الذي عمل به اعتبارا من اول يوليو ١٩٧٨ ، وان كان قد خول في م ٨٤ منه السلطات الرئاسية سلطات واسعة في توقيع الجزاءات التأديبية وناط في الفقرتين ٣ ، ٦ منه بالمحكمة التأديبية توقيع جزاءات الحفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية والاحالة الى المعاش ، الفصل من الخدمة . الا أنه لم ينطو صراحة أو ضمنا على ما يدل على الاتجاه الى قصر سلطة المحكمة التأديبية - وهي بصدد ممارسة اختصاصها في تأديب العاملين بالقطاع العام - على توقيع الجزاءات المشار اليها دون الجزاءات التأديبية الأدنى منها والتي قد تراها المحكمة التأديبية مناسبة في

(٣٠) المحكمة الادارية العليا - الدائرة الرابعة بجلسة ١٩٧٨/١٢/٩ (غير منشور) .

د عمرو بركات ، رسالة دكتوراه ، ١٩٧٩ ، ص ٢١٣ .

(٣١) نظر الدكتور الطماوي ، المرجع السابق ، طبعة ١٩٧٩ ، ص ٤٨٨ .

الحالة المطروحة عليها . فكل ما استهدفه هذا القانون هو بيان حدود السلطات الموسعة التي منحها للسلطات الرئاسية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين دون ثمة قيد على سلطة المحاكم التأديبية في توقيع أحد الجزاءات الملزمة (٣٢) .

وللمحكمة التأديبية أيضا سلطة توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة بالنسبة لرئيس وأعضاء مجالس ادارة الشركة وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا (٣٣) .

ثانيا - النظر في التظلمات التي توقعها جهة اخرى :

(أ) وقد ورد النص على هذا الاختصاص في الفترة الرابعة من المادة ٨٤ من القانون الحالي ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وهو خاص بالمقوبات التي يوقعها مجلس الادارة بالنسبة الى شاغلي وظائف الدرجة الثانية فما فوقها حيث نصت على أن يكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) كذلك فحص التظلمات التي يوقعها رئيس الجمعية العمومية بالشركة بالنسبة لرئيس أعضاء مجلس ادارة الشركة .

والقرارات الصادرة بالبت في التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية (٣٤) .

(٣٢) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن المقيد تحت رقم ١١٠٠ لسنة ١٣ قضائية بتاريخ ١٩٧٩/٣/٣١ (غير منشور) .

(٣٣) م ٨٤ بند ٤ فقرة أخيرة من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه .

(٣٤) الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه .

المطلب الرابع

الاختصاص الولائي للمحاكم التأديبية

تنص المادة ٨٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (وكان يقابلها المادة ٥٧ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ ، المادة ٦٨ من لائحة العاملين بالقطاع العام رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦) تخول رئيس مجلس الادارة بقرار مسبب حق وقف العامل احتياطيا لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها . وقد ألزم المشرع المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الامر اليها فاذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة تصرف الأجر كاملا ، فاذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الحصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام ، صرف اليه ما قد يكون قد أوقف صرفه من أجر ، فان جوزى بجزاء أشد ، تقرر الجهة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه . واذا جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يسترد منه ما قد يكون سبق صرفه له من أجر .

هذا وقد نصت م ٨٦ على ضرورة عرض أمر الوقف على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف . وقد قضت المحكمة الادارية العليا أن عدم عرض قرار الوقف عن العمل خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره لا يتوجب عليه بطلان القرار حيث قررت ٠٠٠٠ « من حيث انه لئن كان الأصل العام انه يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف مرتبه منذ اليوم الذي أوقف فيه ، الا انه رعاية لمصلحة العامل الموقوف وباعتبار أن المرتب أو الأجر هو في الغالب الأعم مورد رزقه الأصيل نزولا على هذه الحكمة قرر الشارع في م ٨٦ من نظام العاملين بالقطاع العام وقف صرف نصف المرتب فحسب كآثر لازم للوقف عن العمل ، وفرض في الوقت ذاته على السلطة ذات الشأن عرض الأمر على المحكمة التأديبية المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرير ما تراه في نصف المرتب الموقوف صرفه وأوجب حال عدم اتخاذ هذا الاجراء في الميعاد المتقدم صرف المرتب كاملا حتى تصدر المحكمة قرارها في هذا الشأن ومؤدى ذلك أن عدم العرض على المحكمة

التأديبية للنظر فيما يتبع في هذا بشأن نصف المرتب الموقوف صرفه في الميعاد المشار اليه ليس من شأنه أن يؤدي الى بطلان قرار الوقف أو اعتباره كأن لم يكن وذلك لعدم وجود نص يرتب هذا الأثر واذا استند الحكم المطعون فيه الى الغاء قرار الوقف الى عدم عرض الأمر على المحكمة التأديبية خلال عشرة أيام من تاريخ صدور هذا القرار فإنه يكون قد خالف حكم القاضي (٣٥) .

هذا وبالنسبة لاختصاص المحاكم التأديبية في مجال التعويضات المدنية ، فإننا نحيل في هذا الخصوص الى ما سبق أن أوضحناه عند فحص هذا الشأن بالنسبة لاختصاص السلطات التأديبية للساملين المدنيين بالدولة (٣٦) .

(٣٥) مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا . السنة العشرون
جلسة ١٩٧٥/٥/٣ القضية رقم ٨٤٦ لسنة ١٩ قضائية ص ٣٧٥ .
وأيضاً حكم المحكمة الادارية العليا - جلسة ٢٣ يونيو ١٩٧٩ ، طعن رقم ٨٠٤ لسنة ٢٠
قضائية في الدعوى رقم ٢٨١ لسنة ١٥ قضائية (غير منشور) .
(٣٦) انظر ص ٢٧٤ .