تعدي بألفاظ غير لائقة على موظف

رقم الفتوى : 99/25/6
التاريخ : 1999/8/11

بالإشـــارة إلى كتاب وزارة الشـــئون الاجتماعية والعمل الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شـــأن التظلم المقدم من الســـيد/..... المفتش التعاوني بإدارة الرقابة التعاونية بالوزارة طعناً على القرار التأديبي الصادر بتاريخ 1999/4/10 بمعاقبته بخصم ثلاثة أيام من راتبه.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل قد أصدرت بتاريخ 1999/4/10 القرار المتظلم منه قاضياً بمعاقبة المتظلم بخصم ثلاثة أيام من رابته بناء على ما أسفر عنه التحقيق رقم 99/28 في الشكوى المقدمة بتاريخ 1999/2/15 من السيد/..... الكاتب بإدارة الشئون الإدارية بالوزارة ضد المتظلم من ثبوت تعديه على الشاكي يوم 1999/2/15 بألفاظ غير لائقة وتهديده بإنزال الأذى به. وبتاريخ 1999/4/18 قدم المذكور تظلماً من هذا القرار قيد برقم 16 لسنة 1999 التمس فيه رفع العقوبة المشار إليها على سند من القول بعدم صحة المخالفة المنسوبة إليه وعدم تناسب العقوبة مع هذه المخالفة وتأثيرها على مستقبله الوظيفي.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً على النحو الثابت بالأوراق وإحالة الديوان إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل: فإن الثابت بالأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/4/1 وقد قدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 1999/4/18 أي خلال الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر بالمنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلم بخصم ثلاثة أيام من راتبه لما نسب إليه من أنه تعدي بألفاظ غير لائقة على الموظف... مع تهديده بإنزال الأذى به على النحو الثابت بالأوراق.

وحيث أن المتظلم قد دفع القرار المتظلم منه بعدم صحة المخالفة المنسوبة إليه فضلاً عن عدم تناسب العقوبة مع تلك المخالفة وتأثيرها على مستقبله الوظيفي.

ومن حيث أن المادة "24" من المرسوم رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: "على الموظف 1-..... 2-.....3-.....4-.....5-أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب".

وتنص المادة "27" من ذات المرسوم بالقانون على أن " كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً .....".

ومن حيث أنه يبين من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجرى في الموضوع أن المخالفة المنسوبة إلى التظلم ثابتة في حقه بما قرره الشاهد/..... رئيس قسم الدوام بإدارة الشئون الإدارية من تلفظ المتظلم بألفاظ غير لائقة وتهديده على النحو الوارد في التحقيق.

ومن حيث أنه متي كان ذلك يكون المتظلم قد خالف مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب مراعاة اللياقة والآداب في معاملة ومخاطبة الزملاء والمحافظة على

كرامة الوظيفية مرتكباً بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ معه لجهة الإدارة الحق في مساءلته ومجازاته عنه بما تراه من جزاء يتلاءم ومدي جسامة المخالفة المنسوبة إليه.

وإذ كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلم بخصم أجر ثلاثة أيام من راتبه قد صدر ممن يملكه قانوناً بعد تحقيق قانوني استوفي مقوماته وأوضاعه القانونية وثبت صحة نسبة المخالفة إلى المتظلم على الوجه الذي سلف بيانه، وكان الباعث على إصداره الصالح العام فضلاً عن تناسب مقدار الجزاء مع المخالفة المنسوبة إلى المتظلم، فمن ثم يكون القرار محل التظلم الماثل قد جاء متفقاً وأحكام القانون ويغدو التظلم منه حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.