

الإهمال في العمل يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/22/6

التاريخ : 1999/8/21

إشارة إلى كتاب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (الشئون القانونية) المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية والمحال إلى هذه الإدارة بشأن التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً على القرار رقم 398 الصادر بتاريخ 1999/2/15 فيما تضمنه من مجازاتها بخصم ثلاثة أيام من راتبها.

وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من مطالعة الأوراق - في أن المذكورة تعمل في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في وظيفة رئيسة قسم المساعدات الطارئة بإدارة الرعاية الأسرية، وقد نسب إليها الإهمال في أداء عملها وتقاعسها عن اتخاذ الإجراءات اللازمة وعدم ممارستها لصلاحياتها لإيقاف صرف المساعدة للمدعوة/..... كإجراء احتياطي لحين إحضارها عقد زواجها مما تسبب في صرفها مبلغ (985 د.ك) دون وجه حق.

وبتاريخ 1999/2/15 صدر قرار الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (.....) في الشكوى رقم (99/175) قاضياً بمعاقبة المذكورة بخصم ثلاثة أيام من راتبها، وقد تظلمت المذكورة من هذا القرار في 1999/2/23 طالبة إعادة التحقيق تمهيداً لإلغاء القرار التأديبي، وأسست تظلمها على أنها لم ترتكب خطأ إذ أنه يشترط لإيقاف المساعدات وجود المستند اللازم لإيقاف بالملف.

وانتهت الشؤون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحال الديوان التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القارات الإدارية والبت فيه.

واجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/2/15
وقدم التظلم المائل طعنأ عليه بتاريخ 1999/2/23، وبذا يكون قد قدم خلال ميعاد
الستين يوماً المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20
بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982
وقدم استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى فمن ثم فإنه يكون
مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 1979/15
في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:
يجب أن الموظف:

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به، وأن يؤديه بأمانة واثقان، وأن يعامل المواطنين معاملة
لائقة.

أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته.
أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين.
أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح.

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

ومن حيث أن البين من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجري في الموضوع أنه بتاريخ
1995/2/21 أرسل الباحث القانوني/..... كتاباً يطلب فيه وقف المساعدة عن
المنتفعة/..... وذلك لحين احضار عقد زواجها إلا انه لم يتم وقف المساعدة عن المذكورة

إلا في 19/5/1996 وبمواجهة المتظلمة التي تشغل وظيفة رئيس قسم المساعدات الطارئة بذلك أقرت بأنها تسلمت ملف المنتفعة المذكورة بتاريخ 28/2/1995 وأنها لم توقف صرف المساعدة لعدم وجود مستند رسمي يفيد زواجها وأضافت أنها أحالت كتاب المذكورة إلى الموظفة..... لمخاطبة قسم التوثيق في وزارة العدل لإرسال صورة من عقد زواج المنتفعة المذكورة وأنه عندما وصل عقد الزواج بتاريخ 21/12/1996 تم إيقاف صرف المساعدة.

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلمة ثابتة في حقها وقد قام الدليل على ذلك من إقرارها صراحة بأنها لم توقف صرف المساعدة، واكتفت بتكليف السيدة/..... بطلب عقد زواج المنتفعة من إدارة التوثيق بوزارة العدل مما ترتب عليه صرف مبالغ مالية للمنتفعة دون وجه حق وذلك على الرغم من أنه كان في إمكان المذكور وقف المساعدة كإجراء احتياطي لحين الحصول على وثيقة الزواج قد تأيد هذا الاعتراف بأقوال الشاهد الباحث القانوني.

ومن حيث أنه متي كان ذلك وكان القرار المتظلم منه قد صدر ممن يملك إصداره قانوناً وبناء على تحقيق استوفي أوضاعه الشكلية ومقوماته القانونية ولم يشبه فيما قضى به من جزاء غلو بالنظر إلى المخالفات التي ارتكبتها المتظلمة والثابتة في حقها فمن ثم يكون هذا القرار قد قام على سببه الصحيح ولا وجه للطعن عليه ويغدو التظلم المائل في غير محله حقيقة بالرفض.

وبناءً على ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.