خروج الموظف أثناء الدوام بدون استئذان رسمي

رقم الفتوى : 96/14/6
التاريخ : 1996/7/27

اعتبار خروج الموظف أثناء الدوام الرسمي بدون استئذان من رئيسه المباشر والتعدي على رؤساء الأقسام وعدم التعاون مع الإدارة القانونية إخلالاً منه بواجبات الوظيفة وخروجا على مقتضياتها مما يستوجب مساءلته تأديبياً – يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بلك كتابة – بيان ذلك.

بالإشارة إلى الكتاب المرسل إلى ديوان الموظفين بشأن التظلمأت المقدمة من السيد/.... صائغ برامج بوزارة المالية – من قرارات وزارة المالية.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 95/11/5 أصدر وكيل وزارة المالية القرار رقم ..... قاضياً بمجازة صائغ برامج بالدرجة الرابعة عامة / بإدارة مركز المعلومات بالوزارة بخصم خمسة أيام من راتبه وذلك لخروجه أثناء الدوام الرسمي بتاريخ 95/10/11 بدون استئذان من رئيسه المباشر.
كما أصدر القرار رقم ..... بتاريخ 95/11/15 قاضياً بمجازاة الموظف المشار إليه بالإنذار لخروجه بدون استئذان من رئيسه المباشر يوم 95/9/18.

والقرار رقم بتاريخ 96/1/7 قاضياً بمجازاة الموظف غيبة بخصم سبعة أيام من راتبه لقيامه بالتعدي على كل من رئيس العقود بالإدارة القانونية ورئيس قسم المشاريع بإدارة مركز المعلومات الآلي بنفس الإدارة، وعدم تعاونه مع الإدارة القانونية.

وقد قدم المذكور ثلاث تظلمات من القرارات آنفة الذكر بتاريخ 95/11/27، 95/11/20، 1996/2/4 على التوالي طالباً إلغاءها وقد انتهى الرأي في وزارة المالية

وديوان الموظفين إلى قبول هذه التظلمات شـــكلاً ورفضـــها موضـــوعاً وقد أحل الديوان التظلمات المشـــار إليها إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيها عملاً بأحكام المادة الخامســـة من المرســـوم الصـــادر بتاريخ 1981/10/5 بشـــأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل –فإنه لما كانت التظلمات الماثلة قد قدمت خلال الستين يوماً التالية لصدور القرارات المتظلم منها فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفت التظلمات في الوقت ذاته سائر أوضاعها الشكلية فإنها تكون مقبولة شكلاً.

ومن حيث أنه عن موضوع التظلم من القرار رقم ..... الصادر بتاريخ 95/11/5 بخصم خمسة أيام من راتب المتظلم لخروجه دون استئذان أثناء الدوام الرسمي يوم 95/10/11 فإن المخالفة الصادر بشأنها القرار المشار إليه ثابتة في حق المتظلم مما ورد بمذكرة الشئون الإدارية بالوزارة بتاريخ 1995/10/18 ومن مذكرة إدارة الشئون القانونية رقم 801 بتاريخ 1995/10/31 والتي أشارت إلى أن المتظلم رفض استلام الكتاب المتضمن استدعاؤه للتحقيق معه في المخالفة المذكورة على النحو الذي شهدت به السيدة/العاملة بإدارة مركز المعلومات الألي في محضر التحقيق المؤرخ 1995/10/21 ولا يغير من هذه النتيجة ما ساقه المتظلم في تظلمه من أنه استأذن من المسئول لحضور الجلسة المحددة لنظر الدعوى القضائية المرفوعة منه ضد الوزارة يوم 95/10/11 إذ لم يقدم دليلاً على أنه قد حصل على إذن بذلك.

كما لا يغير من تلك النتيجة تخلف المتظلم عن حضور التحقيق إذ تنص المادة (64) من نظام الخدمة المدنية على أن يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة. ومن حيث أن المخالفة المسندة إلى المتظلم تشكل إخلالاً منه بواجبات وظيفته وخروجا على مقتضياتها ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حيث قرر مجازاته عنها بخصم خمسة أيام من راتبه قد استخلص استخلاصاً سائغاً من أصول ثابتة تنتجه وتؤدي إليه وصدر متفقاً وصحيح حكم القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً برفضه موضوعاً.

ومن حيث أنه بالنسبة لموضوع التظلم من القرار الصادر بتاريخ 95/11/15 بمجازاة المتظلم بتوقيع عقوبة الإنذار لخروجه بدون استئذان من رئيسه المباشر بتاريخ 95/9/18 فإن المخالفة التي صدر القرار المشار إليه في شأنها ثابتة في حق المتظلم فما شهد به السيد الموظف بمركز المعلومات بوزارة المالية بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/10/17 من ان المتظلم خرج من العمل يوم 1995/9/18 دون أن يستأذن منه بصفته رئيس القسم الذي يعمل به، ولا عبرة بما ساقه المتظلم بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/10/21 من انه استأذن من رئيس القسم المذكور قبل يوم 1995/9/18 وأنه استأذن في ذلك اليوم من السيد الذي ينوب عن رئيس القسم لعدم وجود الأخير في ذلك الوقت. إذ لم يقدم دليلاً على ذلك وإذ كان ذلك وكانت المخالفة المشار إليها تشكل إخلالاً منه بواجبات وظيفته وخروجاً على مقتضياتها ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حين قرر مجازاته عنها بعقوبة الإنذار قد بني على أسباب صحيحة لها سندها من الأوراق مما يجعل التظلم جديراً برفضه موضوعاً.

ومن حيث أنه بالنسبة لموضوع التظلم من القرار رقم .... الصادر بتاريخ 96/1/17 بمجازاة المتظلم بالخصم سبعة أيام من راتبه بسبب قيامه بالتعدي على كل من رئيس

قسم العقود بالإدارة القانونية ورئيس قسم المشاريع بإدارة مركز المعلومات الآلي والمحاضر السيد/..... فضلاً عن عدم تعاونه مع الإدارة القانونية.

فإن الثابت من التحقيق الإداري الذي أجرى حول هذه المخالفات أنها ثابت في حق المتظلم مما قرره السيد/.... بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/11/18 من ان المتظلم حضر متأخراً عن موعد المحاضرة وبعد بدئها ثم خرج أثناء المحاضرة وعاد مرة أخرى وكان كير التذمر في المحاضرة ويقاطع المحاضر باستمرار.... ومما قرره السيد/..... رئيس قسم المشاريع بوزارة المالية بالمحضر المؤرخ في 95/11/15 من ان المتظلم اتهمه بالكذب ودفعه وأغلق الباب بوجهه ثم فتح الباب ودفعه مرة أخرى وأنه قام بإبلاغ الشرطة بذلك، كما ثبت ذلك من الحكم الجزائي الصادر ضد المتظلم في القضية رقم ... الصالحة بتاريخ 96/5/6 بتغريمه عشرين ديناراً عن كل من التهمتين المسندتين إليه وهما التعدي والسب العلني، كما ثبت أن المتظلم وجه ألفاظاً جارحة للسيد رئيس قسم العقود بالإدارة القانونية بالوزارة واتهمه بعدم النزاهة على النحو الوارد في مذكرة إدارة الشئون القانونية رقم بتاريخ 1995/12/3 ولا يغير من ذلك تخلف المتظلم عن حضور التحقيق إذ يجوز للسلطة التأديبية المختصة طبقاً لحكم المادة 64 من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة ومن حيث أن المتظلم بارتكابه المخالفات المشار إليها يكون قد أخل بواجبات وظيفته ومن ثم فإن القرار المتظلم منه وقد قرر مجازاته عنها بخصم سبعة أيام من راتبه يكون قد بنى على أساس صحيحة ولها ما يؤيدها من الثابت من الأوراق وبالتالي يتعين رفض التظلم موضوعاً.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلمات الثلاثة المشار إليها شكلاً ورفضها موضوعاً.