

تغيب الموظف بدون عذر مقبول من الإدارة

رقم الفتوى : 96/43/6

السنة : 1997/4/13

خروج على مقتضى الواجب الوظيفي - عدم الإلتزام بالدوام الرسمي وتغيب الموظف بدون عذر مقبول من الأسباب الداعية لمساءلة الموظف تأديبياً - بيان ذلك :-

إشارة إلى كتاب وزارة الخارجية والكتاب المرسل إلى هذه الإدارة في شأن التظلم المقدم من السيد/..... كاتب الحسابات بقسم الرواتب والصرف طعناً في قراري الوزارة المؤرخين 1996/8/18 صدر قرار وكيل وزارة الخارجية قاضياً بمعاقبة السيد/..... بخصن ثلاثة أيام من راتبه وذلك لما نسب إليه من تكرار التأخير في الحضور عن موعد الدوام الرسمي وتغيبه عن العمل، كما صدر بتاريخ 1996/10/14 قرار وكيل الوزارة بخصم 12 يوماً من راتب المذكور نظراً لعدم التزامه بالدوام الرسمي للوزارة بدون عذر مقبول.

وبتاريخ 1996/11/20 قدم المذكور تظلاً من القرارين أنفيها الذكر طالباً الغائهما، وقال شرحاً لتظلمه أن القرارين المذكورين معيباً بعيب الغلو في تقدير العقوبة كما أن العقوبتين وقعتا عليه دون إجراء أي تحقيق، وقد عقت الوزارة على ما جاء بتظلم المذكور بأنه لم يكن يبدي لرئيسه المباشر الأسباب أو الأعذار لتأخره عن الحضور للدوام عند التحقيق معه شفاهة وكان عديم الاكتراث بالإجابة.

وقد انتهى رأي كل من وزارة الخارجية وديوان الخدمة المدنية إلى رفض التظلم شكلاً وموضوعاً بالنسبة للقرار الأول وقبوله شكلاً ورفضه موضوعاً بالنسبة للقرار الثاني، وقد أحال ديوان الخدمة المدنية 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 القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان القراران المتظلم منهما قد صدرتا بتاريخ 1996/8/18 و 1996/10/14 وقدم المتظلم المائل في 1996/11/20 أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار الثاني وإذ لم يقيم من الأوراق دليل على أن المتظلم قد أعلن أو علم بالقرار الأول قبل تقديم التظلم ومن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (55) من مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في 4 إبريل 1979 تنص على أن " لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه".

كما تنص المادة (24) من قانون الخدمة المدنية على أن يجب على الموظف:

1- 2- أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته....."

ومن حيث أنه يستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن الموظف يتمتع في مجال التأديب بعدد من الضمانات التي لا بد أن يستوفيها التحقيق ذلك لتأمين عدالة العقوبة التأديبية وبث الطمأنينة في نفس الموظف، وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، وتمكينه من إبداء دفاعه وتحقيق هذا الدفاع إثباتاً أو نفياً بما يكفل الاطمئنان

إلى ثبوت المخالفة من حقه، وبما أن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها قبل أن تكون حقاً لهم، والهدف منها هو تسيير مرافق الدولة وتنفيذ أهدافها العامة.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن الوزارة قامت بالتحقيق مع المذكور شفاهة عدة مرات حسب ما قرره رئيسه المباشر، وتمت مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه وهي تكرار التأخير في الحضور عن موعد الدوام الرسمي وتغيبه عن العمل وكان رده في كل مرة ما يحصل عليه من عمل خارج الوزارة أكثر من مرتبه وأنه لا يعول كثيراً على عمله في الوزارة الأمر الذي يستفاد منه عدم اكترائه بالأمر ولم ينكر ما نسب إليه فيكون القراران الصادران ضده صحيحين.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.
