

## مقومات تقدير الجزاء التأديبي

د. عبد الله محمد عبد الرحيم سعد  
كلية القانون - جامعة عمر المختار

### الملخص

إنَّ تمتُّع الإدارة بسلطات واسعة في تأديب الموظف باختيارها العقوبة التأديبية التي تراها مناسبة، قد يؤدي إلى الشطط في استعمال هذه السلطة، ويخرج تصرفها من المشروعية إلى عدم المشروعية، الأمر الذي يستلزم من القاضي الإداري أعمال رقابته للحد من تلك السلطة الممنوحة للإدارة في إطار دوره الإنشائي في خلق القاعدة القانونية بوضع مقاييس لميزان العقوبة التأديبية حتى تكون أكثر عدالة، وتحقيق المصلحة العامة، وذلك بعدم إغفال الظروف المحيطة بالمخالفة التأديبية والمصاحبة لها، ومدى جسامة المخالفة أو بساطتها ومقياس الضرر الناجم عنها، وتكرار الموظف للمخالفة نفسها، وعدم الاكتراث بمخالفته، والاعتداء على المال العام بالاستيلاء عليه، أو أدائه لعمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة، أو اتسمت مخالفته بانحطاط وفساد في الأخلاق، أو خرج على مقتضى اللباقة وآداب الوظيفة مع رؤسائه، كان كل ذلك سبباً لتشديد الجزاء التأديبي، وبالمقابل يؤخذ في الاعتبار سلوك الموظف من حيث انتظامه والتزامه وتقيدته بالتعليمات والأوامر وحسن نيته، وما يكون قد تعرّض له من استفزاز، وضغط العمل، وعدم تنظيم المرفق العام وسوء إدارته، كل ذلك سبباً يستدعي تخفيض الجزاء التأديبي.

### كلمات مفتاحية :

تأديب الموظف، المخالفة التأديبية، الظروف المحيطة، تشديد الجزاء، ضوابط

التخفيض.

## المقدمة

تتمتع الإدارة بسلطات واسعة في تأديب الموظف العام، قد تصل إلى إمكانية عزله من الوظيفة، وإذا كان الهدف من هذه السلطة هو المحافظة على السير الحسن للمرفق العام، إلا أنها قد تتعسف في استعماله، وتسود لديها الروح الانتقامية تجاه موظفيها، الأمر الذي يستدعي البحث عن نقطة توازن بين تلك الامتيازات من جهة والعمل على وضع مقاييس للسلطة التأديبية في تحديدها للعقوبة التأديبية المناسبة للمخالفات التأديبية.

## موضوع الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة تناول مقومات تقدير الجزاء التأديبي، بغية أن يكون أكثر عدالة، وبالتمعن في أحكام القضاء الإداري المصري، تبين أنه يعتد بعدة عوامل لا تخلو من أهمية عند تقدير الجزاء التأديبي، وهي في واقع الأمر من متطلبات تقدير العقوبة التي يتعين على السلطة التأديبية أخذها في الاعتبار عند توقيع العقوبة، والتي يستخلص منها القضاء الإداري الأسس والعوامل التي يبني عليها هذا التقدير، للتوصل إلى مدى سلامة الكيفية التي تمّ بها وخلوه من شائبة الشطط.

## أهمية الموضوع:

لموضوع مقومات تقدير الجزاء التأديبي أهمية بالغة، ويعود ذلك لاعتبار أنّ الموظف العام هو اللبنة الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، فعلى السلطة التأديبية أن تعنت بالظروف المحيطة والمصاحبة للمخالفة التأديبية المقترفة من قبل الموظف وملابساتها، ومدى جسامة أو بساطة المخالفة أو عدم وقوع ضرر من جرائها، وما يتعلق بالموظف من سيرته الذاتية وحسن

النية لديه، وما قد يقع منه بسبب وجوده في حالة من الغضب أو الاستفزاز، وضغط العمل وسوء تنظيم المرفق العام الذي يعمل فيه.

وقد اقتضت الاعتبارات النظرية والعملية للبحث في مدى أهمية تقدير الجزاء التأديبي لكبح جماح الإدارة وتحقيق توازن سلطتها لتكون في هذا المجال أكثر عدالة، خاصة وأنّ التأديب أمر قد يتعرّض له كل موظف أثناء مساره الوظيفي.

### منهجية الدراسة:

هذه الدراسة فقهية قضائية تحليلية مقارنة عند عرض كل فكرة من أفكار البحث، حيث إنّ ملامح هذه التطور في الرقابة كان قد ظهر في أحضان القضاء الإداري المقارن بالبحث في عوامل التشديد للجزاء التأديبي، وعوامل التخفيض للجزاء، خاصة وأنّ معظم التشريعات لم تسع جاهدة لمعالجة هذا الموضوع، وقد تطرقنا في الفرع الأول لضوابط تشديد الجزاء التأديبي، والفرع الثاني لضوابط تخفيض الجزاء التأديبي لنخرج بختمة تتضمن نتائج وتوصيات.

## الفرع الأول

### ضوابط تشديد الجزاء التأديبي

لم يرد في القانون حصراً للظروف المشددة للجزاء التأديبي استناداً إلى حرية السلطة التأديبية في تقدير الجزاء الملائم للذنب الثابت<sup>(1)</sup>.

توجد مجموعة من الأسباب أو العوامل التي تؤدي إلى تشديد العقوبة التأديبية، وهذه العوامل منها تكرار المخالفة، ومنها الاعتداء على المال العام، ومنها الإخلال بأمانة الوظيفة، ومنها عدم المحافظة على كرامة وهيبة الوظيفة، ومنها اعتداء المرؤوس على رؤسائه في العمل.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الذي يوقع عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات المشكلة لأبعادها، فإن مؤدى ذلك أن جسامه العمل المادي المشكّل للمخالفة التأديبية، إنما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابها، بحيث لا تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو عدم حرص بتلك القائمة على عمد والهادفة إلى غاية غير مشروعة، إذ لا شك أنّ الأولى أقل جسامه من الثانية، وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير توقيع الجزاء التأديبي<sup>(2)</sup>.

وليس من العدالة أن يعامل المتهمون جميعاً بالدرجة نفسها، ويتعرضوا للجزاء بالمقدار نفسه، حتى ولو تماثلت جرائمهم، لعدم تصور اتحادهم دائماً في كل الظروف المصاحبة للجريمة عينياً كانت أو شخصياً، أي أنّ تقدير الجزاء يجب أن يراعي الظروف والملابسات المصاحبة للمخالفة

1- د. هلال عبد الإله، الدور الاجتماعي للقاضي في الدعوى الجنائية، المجلة الجنائية القومية، العدد 32، يوليو 1987م، ص150.  
2- طعن إداري رقم 1525 لسنة 36 قضائية، جلسة 1995/11/11م، الموسوعة الإدارية الحديثة لأحكام المحكمة الإدارية العليا، الجزء 42، القاعدة 228، ص685 - ص686.

أو المخالفات المنسوبة للطاعن، وكذلك الاعتبارات الأخرى كإصلاح حال المخالفين وردعهم عن العودة لمثل هذه المخالفات<sup>(1)</sup>.

وفيما يلي بيان التطبيقات القضائية بصدد كل عامل على حدة:

## 1- تكرار المخالفة:

إنَّ عود الموظف لارتكاب المخالفة الوظيفية، بعد معاقبته تأديبياً يدل على أن العقوبة التأديبية السابقة لم تكفٍ لردعه، وذلك دليل على استهانتها، وعدم الاكتراث بمخالفته، ممَّا يجعل من ذلك ظرفاً شخصياً يتعلق بهذا الموظف، ويكون مبرراً لتشديد العقوبة عليه حتى يرتدع.

فالعود يبرِّر توقيع جزاء أشد عن المخالفة الجديدة رغم أنَّها من ذات نوع المخالفة التي سبق توقيع العقاب عنها، وكذلك الاستمرار في الإهمال والإخلال بذات الواجب بعد توقيع الجزاء، يقوم بذاته سبباً لتكرار توقيع الجزاء وتشديده<sup>(2)</sup>.

ولقد استقر القضاء التأديبي على اعتبار حالتي الاستمرار والاعتياد في ارتكاب الجريمة التأديبية ظرفاً مشددة<sup>(3)</sup>.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنَّه: "يتبين من ملابسات إصدار القرار المطعون فيه بأقصى العقوبة، أنَّ الجهة الإدارية قد رأت أنَّ تاريخ المطعون ضده حافل بالمخازي، وأن نفسه انطوت على روح الاستهتار بالواجب، وعدم المبالاة بالعقوبة التي وقعت عليه والإنذارات التي وجَّهت إليه محذرةً إيَّاه بالفصل، فلم يكن لهذا من أثر إلا التماذي في الاعوجاج، وأخذ الأمر بالهزل لا الجد، ممَّا يلحق أبلغ الضرر بالصالح العام، فلا يمكن والحالة هذه القول بأنَّ

1- الطعن الإداري رقم 10826، 11968/ لسنة 48 قضائية، مجموعة المبادئ القانونية، 2005م، الجزء الأول، ص 250.

2- د. أنور أحمد رسلان، التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001م، ص 122.

3- د. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1999م، ص 235.

الجهة الإدارية قد أساءت استعمال سلطتها بفصل المطعون ضده من الخدمة، أو عدم وجود ملاءمة ظاهرة بين الذنب الذي اقترفه، وبين العقاب الذي نزل به".<sup>(1)</sup>

وفي حكم آخر لها ذهبت إلى أن: " المخالفات المنسوبة للمتهم وهي تكرار الانقطاع عن العمل هي من المخالفات الخطيرة التي تنم عن الاستهتار وعدم تقدير المسؤولية ممّا يستدعي أخذ المتهم بالشدة".<sup>(2)</sup>

ومن الأحكام المتعلقة بتكرار المخالفة أيضاً حكمها الذي انتهى إلى أنه: " إذا كان ماضي المتهم تشوبه شوائب، فإنّ الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أنّ الجزاءات السابقة لم يكن لها أي أثر في إصلاح ما اعوج من أمره، وأنّ استمرار العامل في مزاوله الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ورغم سابق مجازاته عنها، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة عليه".<sup>(3)</sup>

ومن قضاء المحكمة الإدارية العليا أيضاً حكمها الذي انتهى إلى: "... حيث إنّه قد ثبت أنّ طبيباً بوزارة الصحة قد زاول مهنة الطب في عيادة خاصة به رغم أنّه غير مرخص له في ذلك، وقدم إلى المحكمة التأديبية مرة بعد أخرى وجوزي في كل مرة بخصم شهر من مرتبه لكنه لم يرتدع، وعند تقديمه للمرة الثالثة قضت المحكمة بخصم شهرين من مرتبه لسابق مجازاته عن ذات السلوك المخالف للقانون دون أن يزدجر".<sup>(4)</sup>

1- طعن إداري رقم 987 لسنة 8 قضائية، جلسة 1963/1/5م، مجموعة أبو شادي، ص319.  
2- طعن إداري رقم 1615 لسنة 31 قضائية، جلسة 1988/7/16م، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص574، ص575.  
3- طعن إداري رقم 1187 لسنة 28 قضائية، جلسة 1986/4/15م، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص438، ص439.  
4- طعن إداري رقم 18069 لسنة 33 قضائية، جلسة 1990/5/19م، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص327.

## 2- الاعتداء على المال العام:

يمثل الاعتداء على المال العام أشد الجرائم التأديبية وأبلغها خطورة وجسامة، لتأثيره على أموال الدولة، ممّا يكون سبباً أو عاملاً لتشديد العقوبة بهذا الخصوص. وتطبيقاً لذلك قرّرت المحكمة الإدارية العليا أنّ: "قيمة ما ضاع من مال الدولة (نتيجة التزوير في محررات رسمية) يعتبر كبيراً نسبياً، ومن ثمّ لا ترى المحكمة أنّ الموظف المتهم يستحق شيئاً من الرأفة، بل ترى بأنّ الفصل كان وفقاً لما اقتترف من إثم".<sup>(1)</sup>

وتؤكّد على هذا الاتجاه في حكم آخر حيث قضت: "... لما كان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى ثبوت ما هو منسوب إلى المتهم بقرار الاتهام من أنّ نيته انصرفت إلى الاستيلاء على المبالغ موضوع الدعوى لنفسه وبسبب وظيفته. دون وجه حق، وأنّه بذلك يكون قد خرج على مقتضى ما يجب أن يتحلّى به العامل من أمانة وحسن سير وسلوك... فما كان يجوز أن يقضي الحكم بعد ذلك بمجازاة المذكور بخصم شهر من راتبه، إذ ليس هناك تناسب بين الذنب الإداري الذي ثبت في حقه وبين الجزاء الذي وقع عليه، فلا جدال أنّ جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة... فيكون الجزاء الحق لمثل هذا العامل هو الفصل من الخدمة".<sup>(2)</sup>

وحكمها أيضاً الذي جاء فيه "... نظراً لخطورة المخالفات الماليّة ولما تنطوي عليه من مساس بمال الدولة، وواجب الأمانة الذي ينبغي أن يكون عليه شعار القائمين على المرافق العامة، فقد رأت المحكمة تشديد العقاب على المتهم".<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 271 لسنة 10 قضائية، جلسة 1965/2/6م، مجموعة أبو شادي، ص319.

2- طعن إداري رقم 410 لسنة 15 قضائية، جلسة 1972/1/19م، إدارية عليا، ص235.

3- طعن إداري رقم 325 لسنة 36 قضائية، جلسة 1993/5/14م، الموسوعة، ص345.

وما قضت به في حكم آخر حيث تقول: "إنَّ ما ثبت في حق الطاعنة هو قيامها بالاستيلاء على مال الشركة التي تعمل بها، وهي مخالفة على درجة كبيرة من الجسامة، ممَّا يجعل القرار المطعون فيه متناسباً وخطورة الذنب الذي ثبت في حقها".<sup>(1)</sup>

### 3- الإخلال بأمانة الوظيفة:

إنَّ الدقة والأمانة المتطلبية من الموظف تقتضي أن يبذل أقصى درجات الحرص بأن يكون أدائه للعمل صادراً عن يقظة وتبصُّر بحيث يتحرَّى في كل إجراء يقوم باتخاذها ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر وتحوُّط، فإذا ما ثبت في حق الموظف العام أنَّه أدَّى عمله باستخفاف أو غفلة أو لامبالاة كان خارجاً بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثمَّ يكون مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية، لأنَّ الخطأ التأديبي المتمثَّل في مخالفة واجب أداء العمل بصدق وأمانة لا يتطلَّب عنصر العمد، وإنَّما يتحقَّق بمجرد إغفال الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب<sup>(2)</sup>.

ويجب عليه عدم إفشاء أيَّة معلومات أو بيانات عن المسائل التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وهذا الواجب السلبي هو في الحقيقة من الواجبات التي لا تنتهي بانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، ولكن الموظف يلاحق حتى بعد تركه للخدمة فهو مطالب بالالتزام بهذا الواجب.<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 1628 لسنة 37 قضائية، جلسة 1993/12/21م، الموسوعة، الجزء 50، ص118.  
2- طعن إداري رقم 776 لسنة 44 قضائية، إدارية عليا، جلسة 22 سبتمبر 2002م، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة السابعة والأربعون من أول أكتوبر 2001م إلى آخر سبتمبر 2002، ص1254.  
3- د . نواف كنعان، تسبب القرار التأديبي كضمانة أساسية من ضمانات التأديب الوظيفي، مجلة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد السادس، 1992م، ص 160.

وبالتالي يتعيّن على الموظف أن يؤدّي عمله بأمانة وأن يبذل في أدائه كل طاقته، ويكون أميناً على مصلحة المرافق العامة وأموالها فيحافظ عليها ويستعملها أحسن استعمال، فإذا ما أخلّ بهذا الواجب اعتبر ذلك سبباً مشدداً يؤخذ في الاعتبار، عند تقدير العقوبة عن المخالفة المرتكبة.<sup>(1)</sup>

وعليه أن يقوم بها بنفسه ولا يفوض غيره فيها إلا إذا أجاز القانون ذلك، وتحديد أعمال كل وظيفة أو بيان اختصاصاتها قد يرد في الدستور، أو قانون، أو لائحة، أو في أوامر وتعليمات إدارية<sup>(2)</sup>.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن: "المخالفة الأولى تتطوي على إخلال المطعون ضده إخلالاً جسيماً بواجبات وظيفته ومقتضياتها، والثقة الواجب توافرها فيه، إذ لا شك أنّ ممّا يتنافى مع الثقة الواجبة في المطعون ضده كطبيب، أن يتخلّى عن أداء واجب من أهم واجبات وضعها المجتمع أمانة بين يديه، إذ من خلال مناظرة الطبيب لجثة المتوفى يتأكد من حدوث الوفاة ووقتها بما يترتّب على ذلك من آثار قانونية بعيدة المدى، وكذلك التثبت من انتفاء الشبهة الجنائية في الوفاة، أو أنّها بسبب مرض معدٍ، وقد أوضحت التعليمات المدونة بنظام الخدمة الصحيّة بالريف أهمية هذا الواجب، وأنّ الإخلال به يؤدّي إلى عدم دقة الإحصاءات الصحيّة التي تبني عليها الدولة مشروعاتها، ومن ثم فإنّ هذه المخالفة وحدها تكفي لإقامة القرار المطعون فيه على سببه الصحيح، ويصبح الجزاء الموقع على المطعون ضده بخصم مرتب شهر مناسباً لما ثبت في حقه من إخلال بواجبات وظيفته".<sup>(3)</sup>

1- د. خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب محاولة لرسم ملامح نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، 2009م، ص 199.

2- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000م.

3- طعن إداري رقم 745 لسنة 15 قضائية، جلسة 1974/1/26م، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة في خمسة عشر عاماً (1965-1980م) الجزء الرابع، ص 4006.

وفي حكم آخر ذهب إلى أنّ: "المذكورة تعمل بأحد البنوك التي هي محل ثقة العملاء، الأمر الذي يستوجب أن تتوافر في العاملين به صفتا الشرف والأمانة، وإذا فقدتهما العاملة المذكورة بقيامها بالتزوير في أرصدة العملاء والاختلاس منها فقد أصبحت غير صالحة للبقاء في وظيفتها".<sup>(1)</sup>

ومن الأحكام الحديثة للمحكمة الإدارية العليا التي صدرت بهذا الخصوص حكمها الذي تقول فيه: "لما كان البين أنّ المخالفة المسندة إلى الطاعن والتي ثبتت في حقه تنطوي على الإخلال الجسيم بواجب الأمانة العلمية، وهو من أخص واجبات وظيفته - كعضو هيئة تدريس بجامعة الأزهر - والتي تفرض عليه السعي لإنتاج البحوث المبتكرة، بدلاً من التعدي على إنتاج غيره دون وجه حق، وبالتالي فإنّ ما ثبت في حقه يشكّل خطورة بالغة، ممّا كان يحتمل معه جزاءً أشد، أمّا وقد اكتفى مجلس التأديب بذلك الجزاء (اللوم مع تأخير العالوة المستحقة) وأنّه لا يصح أن يضار الطاعن بطعنه، ومن ثم فإنّ هذا الوجه من الطعن (الغلو في تقدير الجزاء) يكون منعدم الأساس القانوني السليم".<sup>(2)</sup>

#### 4- المساس بسمعة وكرامة الوظيفة:

يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام. وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب، وذلك بأن يكون حسن السيرة والسلوك، فإذا ما اتسمت الجريمة التأديبية بانحطاط وفساد في الأخلاق، فإنّ ذلك يعد سبباً مؤثراً في تشديد العقوبة عنها.

1- طعن إداري رقم 2649 جلسة 1988/7/12م، الموسوعة الإدارية، ص354، ص355.  
2- طعن إداري رقم 8368 لسنة 44 قضائية، جلسة 2001/4/15م، مجموعة المبادئ، السنة 46، ص1429.

وتجدر الإشارة إلى أنّ حسن السيرة والسلوك هو شرط من شروط التعيين في تولّي الوظائف العامة، فيلزم أن يستمر توافر هذا الشرط في الموظف طوال فترة ممارسته لوظيفته<sup>(1)</sup> وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه: "وقد ثبت في حق الطاعن ارتكابه لكلتا الواقعتين المنسوبتين إليه بتقرير الاتهام، وكانت الواقعة الثانية (هتك العرض) على قدر كبير من الخطورة والجسامة، لما يترتّب عليها من إفساد تلميذات صغيرات لا تتجاوز أعمارهن العشر سنوات، وهو الذي أوّتمن على تعليمهن، فخان الأمانة، وانقلب من أمينٍ عليهن، إلى ذئب بشري ينهش أعراضهن، فمن ثم يكون قد فقد أهم وأجل مقومات بقاءه في وظيفة التعليم، ممّا تنتفي معه صلاحيته للبقاء في الوظيفة، وإذا قضى الحكم المطعون فيه بمجازاة الطاعن بالفصل من الخدمة، يكون تقديره قد جاء مناسباً لما ثبت في حقه صدقاً وعدلاً، دون مغالاة في التقدير".<sup>(2)</sup>

## 5- اعتداء المرؤوس على رؤسائه في العمل:

تكفل القوانين المنظمة لأحكام الوظيفة العامة إلى ما يؤدّي لاحترام العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، كما كفلت أحكام القضاء الإداري المصري هذا المبدأ حيث حثّت المرؤوسين على مناقشة رؤسائهم في المسائل المتعلقة بأعمالهم كما كفلت للمرؤوس الحق في الشكوى، إلا أنّها في الوقت ذاته كفلت للرئيس الحق في الطاعة من جانب مرؤوسيه، والحق في توقيدهم واحترامهم ومخاطبتهم في حدود اللياقة وآداب الوظيفة العامة.<sup>(3)</sup>

ومن ثم لا يجوز للموظف العام أن يضمّن تقاريره عن العاملين عبارات تتضمّن إهانة لرؤسائه وتمثّل خروجاً على آداب الوظيفة العامة بحجة أنّه يرغب في حثّهم على مواجهة القصور

1- د . محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الطبعة السابعة، مكتبة الجامعة للنشر، طرابلس، 2019م، ص100.

2- طعن إداري رقم 543 لسنة 40 قضائية، جلسة 1996/5/25م، الموسوعة الإدارية، الجزء 43، ص566.

3- طعن إداري رقم 2173 لسنة 30 قضائية، جلسة 1988/2/27م، الموسوعة الإدارية، الجزء 29، ص184 وما بعدها.

والإهمال داخل المرفق، لأنَّ القانون كفل للمرؤوس الحق في مخاطبة رؤسائه شريطة عدم الخروج على العلاقة الوظيفية بين الرئيس والمرؤوس، وعندئذٍ إذا تضمَّنت هذه التقارير عبارات تخرج عن حدود الآداب الوظيفية وعن حدود العلاقة الوظيفية بين الرئيس والمرؤوس يعتبر هذا الأخير مرتكباً مخالفةً تأديبيةً، تستوجب عقوبةً شديدةً تتناسب مع الاعتداء الواقع منه.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد بأنه: "ومن حيث إنَّه لما كان السبب الذي بني عليه القرار المطعون فيه وهو خروج المطعون ضده على مقتضى اللياقة وآداب الوظيفة ثابتاً في حقه باعتبار أنَّ العبارات المشار إليها هي عبارات شائنة بذاتها ولا تتفق ورسمية التقارير التي يلتزم المطعون ضده بتقديمها، وتحمل معنى الإهانة إلى من وجَّهت إليهم هذه العبارات، وتؤدِّي إلى النيل من رئيسة قطاع خدمات تموين الطائرات وغيرها من زملائه ورؤسائه والتشهير بهم والحق من قدرهم، وهي عبارات لم يكن المقام يقتضيها، ولا يمكن تبريرها بما يقول المطعون ضده من أنَّها كانت لحث المسؤولين بالمؤسسة على التحقيق في الإهمال والقصور، وما وصل إليه الحال في قطاع تموين الطائرات، ذلك أنَّه وإن كان للمطعون ضده أن يعد التقارير المتعلقة بتموين الطائرات، يجب أن يكون في حدود اللياقة وآداب الوظيفة وألاً يتجاوز ما تقدم بالطعن والتجريح والتطاول دون مقتضى على الزملاء والرؤساء، وإلاً أصبح مثل هذا مجالاً للنيل من الرؤساء والتشهير بهم والحق من قدرهم، الأمر الذي لا يتفق مع المصلحة العامة وما تقتضيه من قيام الثقة والتعاون بين العاملين رؤساء ومرؤوسين، بل ومن شأنه أن يفوت الغرض الذي تقرر من أجله".<sup>(1)</sup>

1- طعن إداري رقم 1756 لسنة 32 قضائية، جلسة 1994/3/29م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 50، ص123.

وتؤكد على ذلك في حكمها الصادر بتاريخ 1995/3/28م، حيث قضت بأن: "قضاء هذه المحكمة مستقر على تأثيم كل محاولات التشهير بالرؤساء وإسقاط هيبتهم والنقص من أقدارهم واعتبارهم أمام مرؤوسيه، ولكون المطعون ضده قد ارتكب ذنباً إدارياً بمخاطبة رئيس مجلس إدارة الشركة التي يعمل بها بمقر الشركة بأسلوب غير لائق، وصل إلى حد الاعتداء عليه بالقول بألفاظ جارحة، الأمر الذي يستوجب مجازاته عن هذا الذنب".<sup>(1)</sup>

1- طعن إداري رقم 675 لسنة 36 قضائية، جلسة 1995/3/28م، الموسوعة الإدارية، الجزء 50، ص102.

## الفرع الثاني

### ضوابط تخفيف الجزاء التأديبي

توجد مجموعة من الأسباب أو العوامل التي تؤدي إلى تخفيض العقوبة التأديبية، وهذه العوامل منها ما يتعلّق بحسن نية الموظف العام، ومنها ما يتعلّق بالحياة الوظيفية للموظف، ومنها ما يتعلّق بحدّثة عهده بالعمل وعدم توافر الخبرة أو الدراية، وانتفاء الضرر، وتدنيّ المستوى الوظيفي والثقافي والمعيشي للموظف، ومنها ما يتعلّق بسوء تنظيم المرفق العام، وارتكاب المخالفة تحت تأثير الغضب والاستفزاز.

فقد أكّدت المحكمة الإدارية العليا المصريّة على أثر الظروف المخفّفة للعقاب في حكم لها بقولها: (( إنّ أمانة الوظيفة العامة جعلها المشرّع من أولى واجبات العاملين المدنيين بالدولة ككل، إلّا أنّ نطاقها يتسع بالنسبة للعاملين في ساحة قضاء المحكمة التأديبية حرة في تكوين عقيدتها، وإقرار الطاعن بارتكابه المخالفة بحسن نية دون إدراك للآثار المترتبة عليها وحدّثة عهده بالوظيفة، وعدم سابق مجازاته بجزاءات تأديبية، واعتبر ظروف من شأنها أن تجعل الجزاء الموقع عليه مشوباً بالغلو للمحكمة التأديبية سلطة تخفيفه بالجزاء المناسب))<sup>(1)</sup> وسنتناول كل ذلك على النحو التالي:

#### 1- حسن نية الموظف العام:

قد تقع الجريمة التأديبية بسوء قصد أو بسوء نية، وفي هذه الحالة يكون سوء النية سبباً لتشديد العقوبة التأديبية، كما يمكن أن تقع الجريمة التأديبية بحسن نية، أي في صورة غير عمدية نتيجة

1- حكم المحكمة التأديبية الصادر في 22 / 6 / 1959م، دعوى رقم (95) لسنة (2) قضائية، أحكام المحكمة الإدارية العليا، الأحكام الخاصة بالتأديب، الجزء الثالث.

خطأ أو إهمال، وبالتالي فإنَّ توافر حسن النية لدى الموظف العام عند وقوع المخالفة التأديبية يكون عاملاً مؤدياً إلى تخفيض العقوبة التأديبية، ذلك أنَّ القاضي الإداري يعتد بحسن نية الموظف أو عدم توافر سوء القصد باعتبارهما معيارين أو ضابطين لقياس مدى التناسب بين المخالفة والجزاء التأديبي، بحيث لا يكون هناك ثمة غلو في العقوبة التأديبية، ومن ثم ينقص من العقوبة التأديبية إذا كان هناك حسن نية أو إذا كان لا يوجد سوء قصد.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه لما كانت تلك المخالفة لا تتجاوز عدم الدقة في غير قصد، وممّا قد يقع فيه غير المتيقظ من العاملين؛ فمن ثم فإنَّها لا تحتل جزءاً يزيد على خصم عشرة أيام من مرتبه.<sup>(1)</sup>

وقضت في حكم آخر صادر بتاريخ 1996/2/24م، بأنه: "وقد ثبت من الحكم المطعون فيه أنَّ المحكمة قد أقامت قضاءها على أنَّ المخالفات المنسوبة إلى الطاعن تنطوي على إهماله إهمالاً جسيماً في أداء العمل المنوط به، ولم يستظهر من الأوراق ما يشير إلى توافر صفة العمد فيما أقدم عليه الطاعن من مخالفات، ومن ثم تكون المخالفات المنسوبة إليه قائمة على الغفلة والاستهتار والإهمال، ولم تقم على عمد وبهدف غاية غير مشروعة، ممّا يجعل الجزاء الموقع على الطاعن، وهو الخفض إلى الوظيفة الأدنى، يتسم بالغلو وعدم التناسب بين المخالفة والجزاء الموقع عنها، الأمر الذي يقتضي إلغاء الحكم المطعون فيه وتوقيع الجزاء الذي يتناسب واقعاً وقانوناً مع ما ثبت في حق الطاعن من مخالفات".<sup>(2)</sup>

كما قضت في حكم آخر بقولها: "إنَّ جسامه العمل المادي المشكّل للمخالفة التأديبية، إنَّما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابها، بحيث لا تتساوى المخالفة القائمة على غفلة وعدم

1- طعن إداري رقم 4342 لسنة 40 قضائية، جلسة 1996/2/24م، الموسوعة الإدارية، الجزء 42، ص 650.

2- طعن إداري رقم 454 لسنة 38 قضائية، جلسة 1996/2/24م، الموسوعة الإدارية، الجزء 42، ص 682.

تبصر بتلك القائمة على عمد، والهادفة إلى غاية غير مشروعة، باعتبار أنّ المخالفة الأولى أقل جسامة من المخالفة الثانية، وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي".<sup>(1)</sup>

## 2- مراعاة الحياة الوظيفية للموظف:

حرصت المحكمة الإدارية العليا على التأكيد على ضرورة مراعاة الحياة الوظيفية للموظف العام عند تقدير الجزاء التأديبي. ومن أهم هذه الأحكام ما ذهبت فيه إلى القول بأنّ: "الثابت من الأوراق أنّ المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة حوالي أربعة عشر عاماً، ولم يتبين من هذه الأوراق أنّ جزاءً ما قد وقع عليه خلال تلك المدة، فإنّ أخذه بهذه الشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبات المقررة عليه، ممّا يخرج الجزاء الموقع عن حد المشروعية".<sup>(2)</sup>

وما قضت به في حكم آخر، بأنّه: "ومن حيث إنّه قد ثبتت المخالفات المنسوبة إلى الطاعن في حقّه على النحو المشار إليه وهو ما يستوجب عقابه، إلا أنّه في ضوء الظروف والملابسات التي تشير إلى أنّ ما حدث من الطاعن هو أمر عارض غير مسبوق في حياته الوظيفية بما تغدو معه العقوبة الموقعة عليه وهي خفض وظيفته من الدرجة الأدنى مباشرة غير متناسبة مع الخطأ الذي وقع منه؛ إذ لم يراع الحكم المطعون فيه تلك الملابسات وقضى بالعقوبة المشار إليها وهي من العقوبات القاسية في حق من يعمل في حقل التعليم. والترقيات من درجة إلى درجة لا تتم إلا بعد مرور زمن طويل فإنّ الجزاء المطعون فيه يكون مغالياً في تقديره بما يخرج عن دائرة المشروعية ممّا يتعيّن معه ردّه إليها بتخفيضه على النحو الوارد بمنطوق هذا الحكم".<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 1731 لسنة 37 قضائية، جلسة 1997/1/18م، مجموعة المبادئ، السنة 42، ص 437.

2- طعن إداري رقم 107 لسنة 9 قضائية، جلسة 1963/11/16م، مجموعة المبادئ، السنة 9، ص 52.

3- طعن إداري رقم 3191 لسنة 38 قضائية، جلسة 1996/6/25م، الموسوعة الإدارية، الجزء 42، ص 752.

كما قضت في حكم آخر بأنه وإن كانت الواقعة المنسوبة إلى الطاعن وهي إهماله في إتمام الإعلان الذي كُلف به ثابتة في حقه بدليل سبق إعلان الشخص نفسه المراد إعلانه على العنوان ذاته، وهو ما يقطع بأن الطاعن لم يقيم بأداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل بما يوجب مجازاته، إلا أن الأوراق قد خلت من ثبوت شيء ضده طوال مدة خدمته بما يسيء إلى سمعته أو نزاهته، وهو ما يشفع في تخفيض العقوبة التي قررها مجلس التأديب المطعون على قراره.<sup>(1)</sup>

### 3- حادثة العهد بالوظيفة العامة:

اعتبرت المحكمة الإدارية العليا حادثة العهد بالوظيفة العامة من العوامل التي تخفف من العقاب التأديبي، حيث قضت بأنه: "ومن حيث إن هذا الذي ذهب إليه الحكم المطعون فيه لا سند له من القانون لأن حادثة العهد بالخدمة وإن بررت التخفيف عند العقوبة التأديبية إذا كان ما تُسبب للمتهم قد وقع بغير عمد وبحسن نية..."<sup>(2)</sup>.

وفي حكم آخر لها قضت بتخفيف العقوبة التأديبية استناداً إلى حادثة العهد بالوظيفة العامة على الرغم من تكرار المخالفة التأديبية، وقد استندت في ذلك إلى أن الموظف لم ينشط بعد لإجادة العمل طالما لم يمنح له الوقت الكافي للتعليم، كما ألفت اللوم على الجهة الإدارية التي عهدت إلى الموظف بعمل دقيق وضخم رغم حداثته خبرته وعدم تيقنها من إجادته لذلك العمل حيث تقول: "ومن حيث إنّه لما تقدّم، فإنّ مجازاة الطاعن بالفصل من الخدمة لمخالفات غير عمدية ناتجة عن نقص خبرة الطاعن لحداثته عهده بالخدمة تمثّل إفراطاً في الجزاء وغلو فيه، من شأنه أن يصم قرار مجلس التأديب الصادر به بعيب مخالفة القانون، بما يوجب القضاء بإلغائه ومجازاة الطاعن بجزاء يناسب حجم المخالفة المنسوبة إليه، والذي تقدّره المحكمة بخصم شهر من مرتبه. لا يغير من ذلك ما عساه أن يقال من تكرار وقوع مثل تلك المخالفة من الطاعن،

1- طعن إداري رقم 3817 لسنة 38 قضائية، جلسة 10/2/1996م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 42، ص752.

2- الطعن الإداري رقم 2815، 2872، جلسة 18/3/1989م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 29، ص84.

ذلك أنه وإن كان الطاعن لم ينشط لإجادة عمله فيما أتيح له ومن وقت للتعلّم، فإنّ الجهة الإدارية قد ألقته في يَم العمل الدقيق الضخم رغم حداثة خبرته وعدم تيقنها من إجادته لذلك العمل".<sup>(1)</sup>

ولكن هل هناك ضابط أو معيار زمني لتحديد حداثة العمل أو العهد بالوظيفة العامة؟ إنّ الواضح من أحكام المحكمة الإدارية العليا أنّها لم تضع ضابطاً زمنياً في هذا الشأن، وعندئذٍ فإنّ المسألة متروكة لتقدير السلطة التأديبية أو قاضي الموضوع، وبالتالي لا يمكن الاعتماد على معيار ثابت، وبطبيعة الحال فإنّ المدة المعتبرة لحداثة العهد بالوظيفة سوف تختلف من وظيفة لوظيفة أخرى لاختلاف الوظائف العامة في مقوماتها وفي القواعد التي تحكمها. وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنّ "... حداثة العهد بالوظيفة العامة تستتبع بساطة نوعية الواجبات الوظيفية بما يتناسب وقدرة العامل حديث العهد بالخدمة، وإمكانياته وحدود خبرته ومعلوماته".<sup>(2)</sup> وتجدر الملاحظة في هذا الخصوص، أنّ حداثة العهد بالوظيفة العامة كضابط مخفف للعقوبة التأديبية يجب أن يكون - بالإضافة إلى كون المخالفة قد وقعت من الموظف - بغير عمد وحسن نية.

#### 4- انتفاء الضرر:

استقرّ قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنّ الضرر لا يُعد ركناً أو عنصراً من عناصر المسؤولية التأديبية، وبالتالي فإنّه لا تلازم بين الخطأ التأديبي وبين وقوع الضرر من عدمه. وعندئذٍ فإنّ انتفاء الضرر لا ينفى الخطأ التأديبي ولا ينفى المسؤولية التأديبية، ومن ثمّ فإنّ وجود خطأ تأديبي يترتّب عليه مسؤولية فاعلة، ولو لم يقع ضرر نتيجة لهذا الخطأ، كما أنّ حدوث

1- طعن إداري رقم 2982 لسنة 41 قضائية، جلسة 13/7/1996م، الموسوعة الإدارية، الجزء 42، ص 815.  
2- الطعن الإداري رقم 2815، 2872، المشار إليهما سابقاً.

الضرر لا ينهض دليلاً على قيام المسؤولية التأديبية، لأنه قد يقع الضرر، ومع ذلك قد يكون هناك سبب إباحة أو مانع من موانع المسؤولية التأديبية.

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه: "ومن حيث إن المقرر أنه لا ارتباط بين الخطأ والضرر في مجال تقرير المسؤولية التأديبية، فإنه قد تتحقق المسؤولية التأديبية للعامل بثبوت وقوع الخطأ من جانبه ولو لم يثبت وقوع ضرر ما، وكذلك قد لا تتحقق المسؤولية التأديبية للعامل رغم وقوع ضرر أصاب جهة العمل الذي يتولى الموقع القيادي فيها. ذلك أنه ليس من المحتم أن يكون كل ضرر مترتباً على خطأ، إذ هناك حالات يمكن أن يقع فيها الضرر نتيجة اعتبارات خارجة عن إرادة العاملين بالموقع أو العامل المنوط به قيادته، وعندئذ لا تترتب المسؤولية التأديبية لأي منهم، وإنما يكون على جهة الإدارة تدارس أسباب وقوع الضرر لتلافي تكرار وقوعه".<sup>(1)</sup>

وفي الواقع إذا كان انتفاء الضرر لا ينفي الخطأ التأديبي ولا ينفي المسؤولية التأديبية، إلا أنه من شأنه أن يؤخذ في الاعتبار كعامل مخفف في تقدير العقوبة التأديبية.

وقد أشارت المحكمة الإدارية العليا إلى ذلك صراحةً حيث قضت: "ومن حيث إنَّ الثابت من التحقيقات أنَّ الطاعن قد أقرَّ بأنه لم يقم بفتح خانات لبعض المواد الموجودة بالمخازن... فضلاً عن أن الطاعن قد اعترف بوجود أخطاء في الترسيد بالنسبة لبعض المواد... ومن ثم فإنه لذلك يكون الطاعن قد أخلَّ بما توجبه عليه الإجراءات المخزنية السليمة، الأمر الذي يشكّل في حقّه مخالفة تستوجب الجزاء دون أن ينال من ذلك ما يثيره الطاعن من أنَّ القرار المطعون فيه قد بني على أمر احتمالي بحسبان أنَّ طبيعة المخالفة المنسوبة إليه من شأنها المساس بالحقوق المالية للجهة التي يعمل بها، وهو في ذاته يصلح سبباً للمجازاة؛ ذلك لأنَّ عدم حدوث الضرر

1- طعن إداري رقم 1087 لسنة 38 قضائية، جلسة 1996/2/27م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 42، ص466، ص467.

من المخالفات التأديبية لا ينهض سبباً للإعفاء من المسؤولية التأديبية، وإن كان يصلح سبباً في تخفيض العقوبة التأديبية".<sup>(1)</sup>

وفي حكم آخر قضت: "إنَّ الجزاء الموقع على الطاعن كان يجب أن يراعي في تقديره فقط إهمال الطاعن في المحافظة على العقد ممَّا أدَّى إلى فقدته، دون الخسارة التي تكون قد لحقت المشروع - لانتفاء علاقة السببية بين فقد العقد وتلك الخسارة - إلاَّ أنَّه لما كان الثابت أنَّ الجزاء الموقع على الطاعن هو الحد الأقصى الجائز توقيعه على من ترك الخدمة فمن ثم يكون قد شابه الغلو في التقدير، وعدم التناسب الظاهر، بما يخرج الحكم المطعون فيه عن دائرة المشروعية".<sup>(2)</sup>

ويأخذ حكم عدم وقوع أضرار مالية إصلاح هذه الأضرار، وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا، بأنَّ استرداد المؤسسة الطاعنة ما سبق أن صُرف للمطعون ضده من بدل انتقال خلال فترة استخدام لسياراتها في زيارة المرضى من العاملين بها، طبقاً لما هو ثابت بالقرار المطعون فيه، يجعل الجزاء الموقع عليه بتخفيض فئته الوظيفية غير مناسب للذنب الثابت في حقه بما يصم هذا القرار بعيب عدم المشروعية، الأمر الذي يقتضي إلغاء القرار المطعون فيه ومجازاة المطعون ضده بخمس أيام من راتبه باعتبار أنَّ هذا الجزاء يتناسب مع ما ثبت في حقه من ذنب إداري".<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 102 لسنة 33 قضائية، جلسة 1997/3/25م.

2- طعن إداري رقم 2563 لسنة 39، جلسة 1996/6/8م، مجموعة المبادئ، السنة 41، ص1213.

3- طعن إداري رقم 3939 لسنة 37 قضائية، جلسة 1997/6/4م، الموسوعة الإدارية، الجزء 42، ص709.

## 5- تدني المستوى الوظيفي والثقافي والمعيشي للموظف:

إنَّ الوصول إلى مستوى وظيفي رفيع قد يكون له أثر في تقدير العقوبة بالتشديد، ومن ثم فإنَّ الوصول إلى أعلى السلم الوظيفي إنَّما يفترض وجود تميُّز وظيفي، ولكن يفترض في الوقت ذاته تجنُّب الأخطاء التي تحرِّك المسؤولية التأديبية، وبالتالي فإنَّ الإخلال بأحد الواجبات الوظيفية من موظف قيادي لا يعادل الأخطاء الوظيفية التي تقع من موظف متدنٍ من حيث الوظيفة التي يشغلها، وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنَّ: "واجب الصدق والدقة فيما يثبته الموظف العام من بيانات في التقارير الرسمية والأوراق التي يحررها يكون أشد وأعمق وجوباً، ويكون الحساب على مخالفته أبلغ وأقسى كلما ارتفع مستوى الموظف العام في السلم الإداري إلى مستويات وظائف المسؤولية والقيادة"<sup>(1)</sup>.

وعليه فإذا كان الموظف مرتكب المخالفة في مستوى متدنٍ من حيث الوظيفة التي يشغلها، والثقافة التي يحتكم عليها، والظروف المعيشية التي يحياها، تأخذ المحكمة كل ذلك في الاعتبار كمبرر للتخفيف في تقدير العقوبة المقررة عن الجريمة المسندة إليه. وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا بأنَّه: "يتعيَّن عند تقدير العقوبة مراعاة درجة العامل الوظيفية ومستوى ثقافته، ومدى إلمامه بالقراءة والكتابة، وغيرها من ظروف الحياة، وهو في الحالة الماثلة يجهل القراءة والكتابة، ويفتقر إلى الثقافة في أيسر مستوياتها، فضلاً عن ظروفه المعيشية البائسة التي دفعته إلى ارتكاب ما ارتكب من مخالفات لقاء مبلغ يسير من المال، لذا فقد كان حرياً بالحكم المطعون فيه أن يراعي هذه وتلك من الأسباب والمسببات التي يكمن في ثناياها الباعث الذي دفع الطاعن إلى ما قارفه من مخالفات، الأمر الذي كشف عن عدم الملاءمة الظاهرة بينها وبين العقوبة التي

1- طعن إداري رقم 1187 لسنة 32 قضائية، جلسة 1989/4/22م.

وقعت عليه، وبالتالي تتجذب هذه العقوبة إلى دائرة عدم المشروعية ومخالفة القانون نظراً لما اتسمت به من غلو".<sup>(1)</sup>

## 6- الغضب والاستفزاز:

إنَّ الغضب أو الاستفزاز لا يفقد الموظف العام إدراكه، كما لا يفقده حرية اختياره، ولكن المحكمة الإدارية العليا لم تهمل أي أثر للغضب أو الاستفزاز عند تقدير العقوبة، وذلك عن طريق تخفيض العقوبة إذا كانت تتسم بالغلو. وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في قضية تتلخّص وقائعها في قيام عضو هيئة تدريس بإخلال بالواجبات الوظيفية بقيامه بخطف الإيصال المثبت لمديونيته لإحدى دور النشر وقيامه بتمزيقه فتاتاً صغيرة ووضعها في جيبه وفراره هارباً من دار النشر، كما قام بتبادل الشتائم والعبارات الجارحة مع رجال دار النشر، وكان ذلك على مرأى ومسمع من الناس ممّا يشكّل ذنباً إدارياً يستوجب مجازاته عنه تأديبياً. وانتهى مجلس تأديب الجامعة إلى مجازاة المدرس باللوم مع تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى لمدة سنتين تحسب من تاريخ ترشيح مجلس الكلية للتعيين فيها. وبالطعن على هذا الحكم قضت المحكمة الإدارية العليا بتعديل الحكم والانتقاص من العقوبة لتكون مجازاة عضو هيئة التدريس بعقوبة اللوم فقط بدلاً من العقوبة المذكورة. وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حيثيات هذا الحكم إلى أنّ الذنب الذي وقع من عضو هيئة التدريس كان وليد استنارة، إثر مناقشات حادة من جانب الناشر، وأنّ تمزيق الإيصال كان كردّ فعل من جانب عضو هيئة التدريس للمناقشة والموقف ذاته، ولم يكن يعني به التخلّص من أدائه للدين، حيث اندفع بصورة غير سليمة ولا مسؤولة عن غضبه واعتراضه على أسلوب المحاسبة، وبالتالي فإنّ الذنب التأديبي "الثابت في حق الطاعن

1- طعن إداري رقم 415 لسنة 37 قضائية، جلسة 1993/3/16م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 50، ص115.

به يكون قد صدر مشوباً بالغلو الذي يصم قرار المجلس بعدم المشروعية مما يستوجب إلغاءه، وتوقيع الجزاء المناسب الذي تقدره هذه المحكمة".<sup>(1)</sup>

وفي حكم آخر لها قضت بأنه: "... لا محل لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أنه لا يجوز مساءلة المطعون ضده بمقولة أنه كان يرد اعتداء الشاكي، ذلك أنه مع التسليم بأن الشاكي قام بجذب يد المطعون ضده، إلا أن ذلك لا ينفي المخالفة الثابتة في حق المطعون ضده، وإن كان يجوز اعتبار مسلك الشاكي من الأعذار التي تخوّل لسلطة التأديب تخفيف الجزاء الموقع على المطعون ضده... فإنه لما كان الثابت مما تقدّم أن تعدي المطعون ضده بالضرب على الشاكي، قد وقع بعد أن قام الأخير بجذب يد المطعون ضده بالقوة، وهو الأمر الذي يجب مراعاته عند مجازاة المطعون ضده، فمن ثم تقضي هذه المحكمة بإلغاء قرار الجزاء المطعون فيه ومجازاة المطعون ضده بخصم شهر من أجره، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه على غير ذلك، فإنه يكون قد خالف القانون"<sup>(2)</sup>.

#### 7- سوء تنظيم المرفق العام وضعف الرقابة والمتابعة:

إنّ من المبادئ العامة للمسؤولية التأديبية تقدير خطورة ما يثبت قبل العامل من مخالفات أو جرائم تأديبية في الظروف والملابسات الموضوعية التي حدثت فيها، سواء تلك المتصلة بذات المتهم ودوافعه فيما فعل أو غيره من العاملين الذين أسهموا في حدوث الخطأ التأديبي، ومدى الخلل في إدارة المرفق العام الذي يكون قد ساق إلى وقوع الأفعال المؤثمة أو تجسيم آثارها الضارة بالصالح العام.<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 646 لسنة 32 قضائية، جلسة 1988/11/5م.

2- طعن إداري رقم 3115 لسنة 35 قضائية، جلسة 1995/6/13م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 42، ص 239.

3- طعن إداري رقم 2723 لسنة 32 قضائية، جلسة 1989/2/11م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 29، ص 105.

وإنَّ المحكمة الإدارية العليا تأخذ في الاعتبار سوء تنظيم المرفق العام في تقدير العقوبة التأديبية. وتأكيداً لذلك قضت بأنه: "... وحيث إنَّه بناءً على ذلك فإنَّ عدم توافر حسن الإدارة من قبل السلطة الرئاسية التي تشرف على الطاعن قد أسهم في وقوع ما وقع من مخالفات... وهذا الخلل في حسن إدارة... المرفق يعتبر ظرفاً من الظروف الموضوعية الملازمة للوقائع محل الاتهام والتي ينبغي مراعاة قدرها عند تقدير الجزاء التأديبي على العامل".<sup>(1)</sup>

وإنَّ الرقابة المستمرة الفاعلة تعمل على سرعة اكتشاف الأخطاء والتعرُّف على أسبابها، والقيام بإبلاغ المسؤولين عنها في الوقت المناسب لكي يتم التصحيح والتعديل.<sup>(2)</sup>

كما أنَّ الموظف قد يرتكب المخالفة نتيجة لتقصير الرئيس الإداري في الإشراف والمتابعة، فهل يكون لذلك أثر عند تقدير العقوبة التأديبية؟

من خلال قضاء المحكمة الإدارية العليا يشترط لتخفيض عقوبة المرؤوس كنتيجة لتقصير الرئيس الإداري في الإشراف والمتابعة ألا يثبت فقط الخطأ في حق الرئيس في الإشراف والمتابعة، وإنما لا بد أن يكون الخطأ أو التقصير في الإشراف والمتابعة هو الذي أدَّى إلى ارتكاب الخاضع للإشراف والمتابعة للمخالفة التأديبية.<sup>(3)</sup>

1- طعن إداري رقم 2015 لسنة 31 قضائية، جلسة 1988/12/3م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 29، ص103، ص104.  
2- د . ابراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري (( مبدأ المشروعية))، تتم القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، دار أبو العزم للطباعة، مصر، 2001م، ص 232.  
3- طعن إداري رقم 165 لسنة 38 قضائية، جلسة 1996/11/16م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 42، ص426.

## الخاتمة

وبهذا نخلص إلى خاتمة هذه الدراسة التي خصّصناها لموضوع مقومات تقدير الجزاء التأديبي مقارنة بالنظام القانوني المصري، وقد بدأنا هذه الدراسة ببيان ضوابط تشديد العقوبة التأديبية، ثم ضوابط تخفيفها.

وقد توصلنا إلى:

### أولاً: النتائج:

- 1 . سلطة الإدارة التأديبية الواسعة في بسط تحكّمها في تقدير الجزاء التأديبي، وما يعرض بالمقابل المركز القانوني للموظف لعدم الاستقرار، وكذا إمكانية التعسف من قبل الإدارة التأديبية.
- 2 . فعالية الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، حيث تمكّن القاضي الإداري من بسط رقابته على مدى مشروعية القرارات التأديبية وتحقيق التوازن بين فاعلية الإدارة ومقتضيات الضمان عن طريق الحكم بإلغاء الجزاء الممعن في الشدة بالنظر في الظروف المحيطة والمصاحبة للمخالفة التأديبية وملابساتها ومدى جسامتها أو بساطتها.
- 3 . أهمية القضاء الإداري ودوره الإيجابي الإنشائي لخلق القاعدة القانونية، حيث إنّه قضاء مرن وسريع التطور.
- 4 . إنّ من أسباب تشديد العقوبة، تكرار المخالفة، والاعتداء على المال العام، والإخلال بأمانة الوظيفة وعدم المحافظة على كرامتها، والاعتداء على الرؤساء الإداريين.

5 . من أسباب تخفيض العقوبة، حسن نية الموظف وسيرته الوظيفية، وحدائته بالعمل، وانتفاء الضرر، وتدني المستوى الوظيفي والمعيشي للموظف، والغضب والاستفزاز، وسوء تنظيم المرفق العام وضعف الرقابة والمتابعة.

### ثانياً التوصيات:

- 1 . إنَّ عملية تصنيف الأخطاء التأديبية تفيد في توقيع العقوبة التأديبية الملائمة والمناسبة، ولهذا تعد مسألة التصنيف مهمة، وذلك لما فيها من حماية للموظف.
- 2 . ضرورة توعية الصفات الإدارية المسؤولة بالأثر السلبي على السير الحسن للمرفق العام في حالة تعسفهم في إنزال عقوبات تأديبية لا تتناسب البتة مع ما اقترفوه من مخالفات وظيفية.
- 3 . للقضاء الإداري الليبي الاقتداء واتباع سياق القضاء الإداري المصري نفسه في الابتداع وخلق القاعدة القانونية والاعتداد بالظروف والملابسات المحيطة بالمخالفة الوظيفية لميزان تصرفات الإدارة بميزان المشروعية.

## المراجع

- 1 . د . إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري ((مبدأ المشروعية))، تتم القضاء الإداري، ولاية القضاء الإداري، دار أبو العزم للطباعة، مصر، 2001م.
- 2 . أنور أحمد رسلان، التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001م.
- 3 . د . خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب محاولة لرسم ملامح نظرية عامة لقضاء الغلو، دراسة في القانون الإداري العربي المقارن، دار الجامعة الجديدة، 2009م.
- 4 . د . محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الطبعة السابعة، مكتبة الجامعة للنشر، طرابلس، 2019م.
- 5 . د . محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1999م.
- 6 . د . ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000م.
- 7 . د . نواف كنعان، تسبب القرار التأديبي كضمانة أساسية من ضمانات التأديب الوظيفي، مجلة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد السادس، 1992م.
- 8 . د . هلال عبد الإله، الدور الاجتماعي للقاضي في الدعوى الجنائية، المجلة الجنائية القومية، العدد 32، يوليو 1987م.

9 . أحكام المحكمة الإدارية العليا، الأحكام الخاصة بالتأديب، الجزء الثالث، يصدرها المكتب الفني لهيئة قضايا الدولة.

10 . المحكمة الإدارية العليا، مجموعة سمير أبو شادي، الجزء الأول.

11 . الموسوعة الإدارية الحديثة لأحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية، الجزء 42، إعداد نعيم عطية، أ . حسن الفكهاني.

12 . الموسوعة الإدارية الحديثة لأحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية، الجزء 50.

13 . مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا تصدر عن مجلس الدولة المصري.

14 . مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة 47.

15 . مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاماً (1965/1980)، الجزء الرابع.

\*\*\*