محو الجزاء

فتوى

M. Risho

فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادرة بتاريخ 11 / 3 / 2025

"وجوب محو الجزاءات التأديبية الموقعة على العامل بانقضاء المدد البينية الواردة بالمادة (67) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016"

بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
للمستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٣٠٧
بتاريخ:	١١ / ٣ / ٢٠٢٥

الملف رقم: ٨٦١/١/٥٨

السيدة المهندسة/ رئيس مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للمساحة

تحية طيبة، وبعد،

فقد اطلعنا على كتابكم المؤرخ ٢٠٢٤/١١/١٧ المُوجه إلى السيد الأستاذ المستشار/ رئيس مجلس الدولة، بشأن طلب إبداء الرأي في محو الجزاءات التأديبية الموقعة على السيد/ علي أحمد علي إبراهيم منتصر المحامي بالهيئة.

وحاصل الوقائع- حسبما يبين من الأوراق- أن السيد/ علي أحمد علي إبراهيم منتصر يشغل وظيفة "محام ثالث" بالإدارة المركزية للشئون القانونية بالهيئة المصرية العامة للمساحة، وبتاريخ ٢٠١٩/٦/٢٣ تمت مجازاته بتأجيل العلاوة الدورية لمدة ثلاثة أشهر تنفيذًا لحكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم وملحقاتها الصادر بجلسة ٢٠١٩/٣/٢٧ في الدعوى رقم (١٣) لسنة ٦١ ق، كما تمت مجازاته عدة مرات خلال الفترة من ٢٠٢٢/١١/٢٠ حتى ٢٠٢٣/٦/٣٠ بالخصم من الأجر لمدد تراوحت بين يوم إلى ثلاثة أيام، وقد بلغ مجموع هذه المدد مجتمعة (٦) أيام، ولدى قيام الهيئة المصرية العامة للمساحة بتنفيذ أحكام قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (١٢١) لسنة ٢٠٢٣ بشأن ترقية الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية أثير خلاف في الرأي حول مدى جواز محو بعض هذه الجزاءات في ضوء ارتكاب المعروضة حالته مخالفات أخرى خلال الفترة من تاريخ توقيع هذه الجزاءات حتى انقضاء الفترة المقررة قانونًا لمحوها، ومنشأ هذا الخلاف هو التباين بين المبدأ الذي تضمنه حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ٢٠٢١/١٠/١٧ في الطعن رقم (٥١٧٥٦) لسنة ٦٥ ق.عليا، من أن محو الجزاء التأديبي مشروط باستقامة سلوك العامل الذي وقع عليه الجزاء وأن هذا شرط مفترض، وهو المبدأ الذى شيّدت إدارة الفتوى لوزارة الموارد المائية والري إفتاءها الصادر في الملف رقم (٥٣١/٣/٧) عليه، وبين إفتاء اللجنة الثالثة لقسم الفتوى الصادر في الملف رقم (٧٨/٨٨) الذي

انتهى إلى محو الجزاء التأديبي بانقضاء المدة المقررة قانونًا دون النظر إلى استقامة سلوك العامل من عدمه، لذا فقد طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونُفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ٢٦ من فبراير عام ٢٠٢٥م الموافق ٢٧ من شعبان عام ١٤٤٦هـ، فتبين لها أن القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ بإصدار قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها ينص في المادة (١) على أن: "تسري أحكام القانون المرافق على مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها". وأن قانون الإدارات القانونية المشار إليه ينص في المادة (١١) على أن: "تكون الوظائف الفنية في الإدارات القانونية الخاضعة لهذا القانون على الوجه الآتي: مدير عام إدارة قانونية- مدير إدارة قانونية- محام ممتاز- محام أول- محام ثانٍ- محام ثالث- محام رابع..."، وفي المادة (٢٢) على أن: "العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف الفنية الخاضعة لهذا النظام من درجة مدير عام ومدير إدارة قانونية هي:... أما شاغلو الوظائف الأخرى فيجوز أن توقع عليهم العقوبات الآتية: (١) الإنذار. (٢) الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز خمسة عشر يومًا في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة على خمسة أيام. (٣) تأجيل موعد العلاوة الدورية لمدة لا تجاوز ثلاثة شهور. (٤)..."، وفي المادة (٢٤) على أن: "يُعمل فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام على حسب الأحوال، وكذلك باللوائح والنظم المعمول بها في الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية". وقد نص القانون رقم (١) لسنة ١٩٨٦ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٣ المشار إليه في المادة الثانية منه على أن:" تُدمج وظائف محام رابع ومحام ثالث ومحام ثان في وظيفة محام وتعادل بالدرجة الثالثة من الجدول، ...".

وتبين للجمعية العمومية أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨- قبل إلغائه بقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦- كان ينص في المادة (٩٢) على أن: "تُمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية: (١) ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام. (٢) سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام. (٣) سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها. (٤) ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي. ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيًا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه...". وأن القانون رقم (٨١)

لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية ينص في المادة الأولى على أن: "يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك"، وفي المادة الثانية على أن: "يُلغى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق". وأن قانون الخدمة المدنية المشار إليه ينص في المادة (٢٩) على أنه: "مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقى إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها... وباستثناء جزاءي الإنذار والخصم من الأجر مدة لا تزيد على عشرة أيام، لا تجوز ترقية الموظف قبل محو الجزاء الموقع عليه. وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات الترقية"، وفي المادة (٦١) على أن: "الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: ١- الإنذار. ٢- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يومًا في السنة. ٣-..."، وتنص المادة (٦٧) على أن: "تُمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية: ١- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام. ٢- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يومًا. ٣-... ٤- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش. وتحسب فترات المحو اعتبارًا من تاريخ توقيع الجزاء... وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات المحو". وأن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ تنص في المادة (٩٢) على أنه: "لا يجوز النظر في ترقية الموظف إذا تحققت في شأنه إحدى الحالات الآتية: ١-... ٢-... ٣- إذا وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة تزيد على عشرة أيام أو جزاء أشد من ذلك قبل محو الجزاء الموقع عليه. ٤-..."، وفي المادة (١٦٧) على أن: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (٦٧) من القانون وذلك بقرار يصدر من السلطة المختصة بناء على عرض إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم- وعلى ما جرى به إفتاؤها- أن الجزاءات التأديبية- شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية- لا يسوغ أن تجد لها مجالًا في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح؛ لما يترتب عليها من آثار خطيرة على حقوق الموظف وحياته الوظيفية، فلا محل لإعمال القياس والاستنباط فيها لما يترتب على ذلك من خلق جزاءات لا يجوز تقريرها إلا بنص صريح.

كما استظهرت الجمعية العمومية- وعلى ما جرى به إفتاؤها- أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه، بعد أن حدّد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف والمدة المقررة لمحو كل منها، أقام أصلًا عامًا مؤداه اعتبار الجزاء التأديبي مانعًا من الترقية حتى يتم محوه، واستثنى من هذا الأصل العام جزاءي الإنذار والخصم من الأجر مدة لا تزيد على عشرة أيام، بما مؤداه جواز الترقية في هاتين الحالتين دون حاجة إلى انتظار محو الجزاء.

واستبان للجمعية العمومية أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المشار إليه نص على محو الجزاءات التأديبية بمجرد انقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (٦٧) من هذا القانون، كما أكد ذلك في المادة (١٦٧) من اللائحة التنفيذية له مبينًا سبيل هذا المحو بأن يكون بقرار يصدر من السلطة المختصة بناءً على عرض إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف، لتغدو إضافة قيد أو زيادة شرط على ذلك بمثابة تقييد لمطلق النص القانوني بقيد لم يرد فيه، وهو أمر غير جائز ولا يملكه إلا من شرّع النص.

وترتيبًا على ما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أنه بتاريخ ٢٠١٩/٦/٢٣ تمت مجازاة المعروضة حالته بتأجيل العلاوة الدورية لمدة ثلاثة أشهر تنفيذًا لحكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم وملحقاتها الصادر بجلسة ٢٠١٩/٣/٢٧ في الدعوى رقم (١٣) لسنة ٦١ ق، ولما كان المشرع- بنص المادة (٦٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦- قد حدّد مدة أربع سنوات لمحو هذا الجزاء، وكانت هذه المدة قد انقضت بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٢٢، ومن ثم فلا يكن ثمة أثر لهذا الجزاء ابتداءً من هذا التاريخ، دون أن ينال من ذلك القول بأن محو الجزاء التأديبي مشروط باستقامة سلوك العامل الذي وقع عليه الجزاء، وأن هذا الشرط مفترض، لما ينطوي عليه هذا القول من استحداث حكم التفت المشرع عن إدراجه في قانون الخدمة المدنية، عدولًا عمّا كان يقرره قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (المُلغى) وذلك لاعتبارات قدّرها، ولو أراد المشرع الإبقاء على هذا الشرط لما أعوزه النص على ذلك صراحة، كما لا ينال مما تقدم مجازاة المعروضة حالته عدة مرات خلال الفترة من ٢٠٢٢/١١/٢٠ حتى ٢٠٢٣/٦/٣٠ بالخصم من الأجر لمدد تراوحت بين يوم إلى ثلاثة أيام بما بلغ مجموعه (٦) أيام، إذ إنه وإن كان الأصل العام أن الجزاء التأديبي يُعد مانعًا من الترقية حتى يتم محوه، فإن المشرع استثنى من هذا الأصل العام جزاءي الإنذار والخصم من الأجر مدة لا تزيد على عشرة أيام، بما مؤداه جواز الترقية في الحالة الماثلة دون حاجة إلى انتظار محو هذه الجزاءات، ودون إخلال بمحوها بمجرد استيفاء كل منها المدة المقررة لذلك.

كما لا وجه للاحتجاج بما تضمنه حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ٢٠٢١/١٠/١٧ في الطعن رقم (٥١٧٥٦) لسنة ٦٥ ق.عليا، إذ إن هذا الحكم وإن كان صادرًا في دعوى إلغاء، فإنه يتعلق بمركز ذاتي للمحكوم له فلا ينبسط نطاقه أو مجال تطبيقه إلى غير من صدر لصالحه.

لـــذلـــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن محو الجزاءات التأديبية التي تم توقيعها على المعروضة حالته يتم بانقضاء المدد المنصوص عليها بالمادة (٦٧) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، وذلك على الوجه المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

M.Risho

تحريراً في: ١٠ / ٢ / ٢٠٢٥

رئيس
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

المستشار/
فارس سعد فام
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة