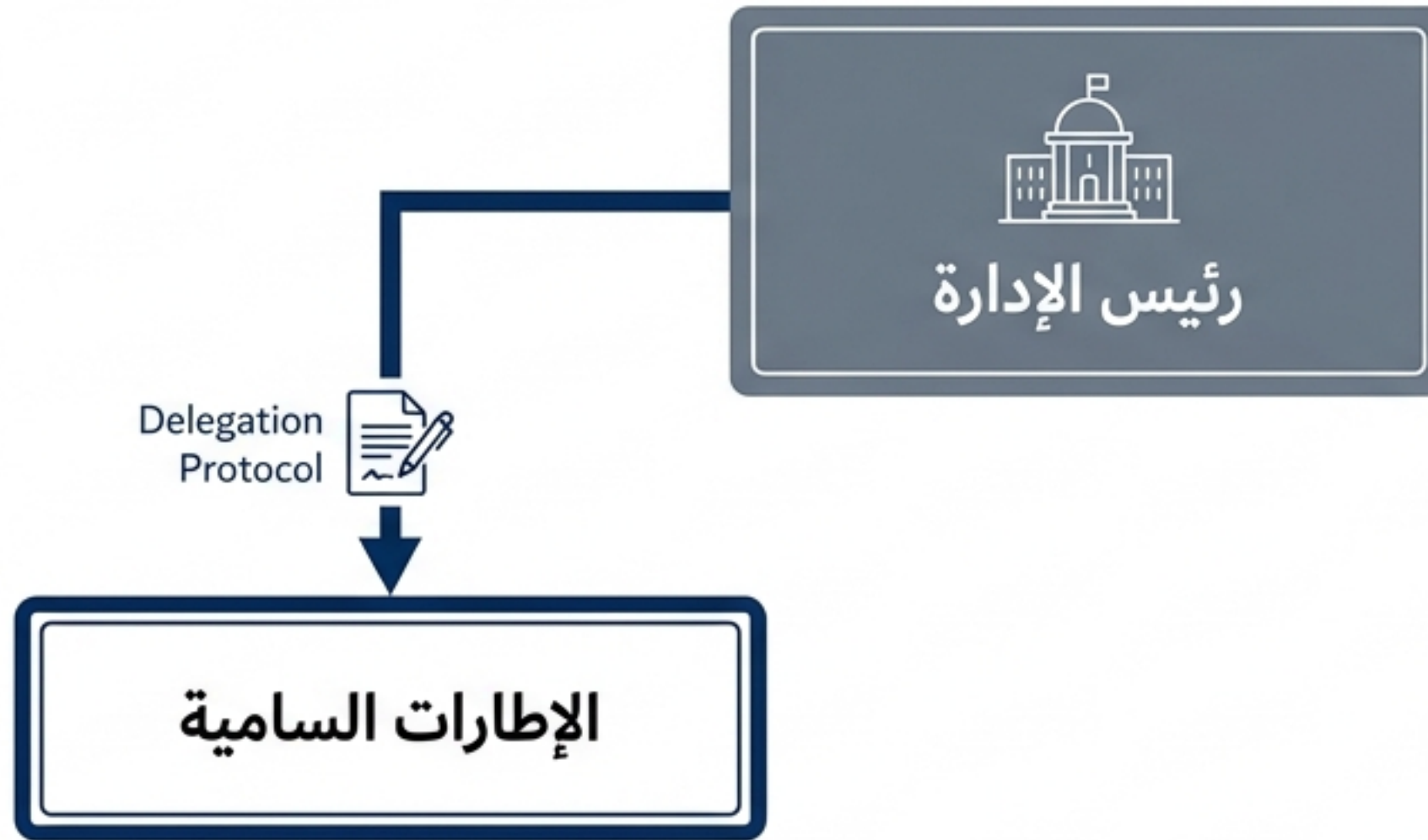


النظام التأديبي في الوظيفة العمومية

دليل الإجراءات، العقوبات، والضمانات القانونية
(وفق القانون عدد 83 لسنة 1997 وفقه قضاء المحكمة الإدارية)



مبدأ السلطة والتفويض



صاحب السلطة

يرجع حق التأديب حصرياً إلى رئيس الإدارة التي ينتمي إليها الموظف (الفصل 51).

التفويض

يمكن تفويض السلطة التأديبية أو إمضاء تقارير الإحالة إلى الإطارات السامية بأمر.

الاستثناء المطلق

عقوبة العزل لا تتخذ إلا من قبل السلطة التي لها حق التأديب دون سواها. لا يجوز تفويضها.

هندسة العقوبات التأديبية (حسب الصنف)

الموظفين القارين (الفصل 51)	الأعوان الوقتيين (الفصل 101)	الأعوان المتعاقدين (الفصل 109)
الإنذار، التوبيخ (درجة أولى)	الإنذار، التوبيخ	الإنذار، التوبيخ
تأخير في التدرج (3 أشهر إلى سنة)، النقلة الوجوبية، الرفت الرفت المؤقت (أقصاه 6 أشهر أشهر بدون مرتب)، العزل (بدون توقيف جناية التقاعد).	التوقيف عن العمل مع الحرمان من الأجر (لا تتجاوز شهراً واحداً)، العزل. (ملاحظة: الإعفاء يتطلب إعلاماً بشهر إذا تجاوزت الخدمة 6 أشهر).	فسخ العقد بدون سابق إعلام.

تصنيف العقوبات للموظفين القارين

عقوبات الدرجة الأولى	
الإذار والتوبيخ.	
الإجراء: تتخذ بعد الاستماع إلى الموظف مباشرة.	
الشرط: دون استشارة مجلس التأديب.	



عقوبات الدرجة الثانية	
تأخير التدرج، النقلة الوجوبية، الرفت المؤقت، العزل.	
الإجراء: تتطلب إحالة رسمية.	
الشرط المطلق: لا تتخذ إلا بعد استشارة مجلس التأديب.	

مجلس التأديب: بوابة المساءلة

1

التكوين:

تقوم اللجان الإدارية المتناصفة بدور مجلس التأديب بتركيبة خاصة لهذه الغاية.



تقرير الإحالة



مجلس التأديب

2

شرط الإحالة: تقرير كتابي صادر عن السلطة التأديبية (تقرير الإحالة).

3

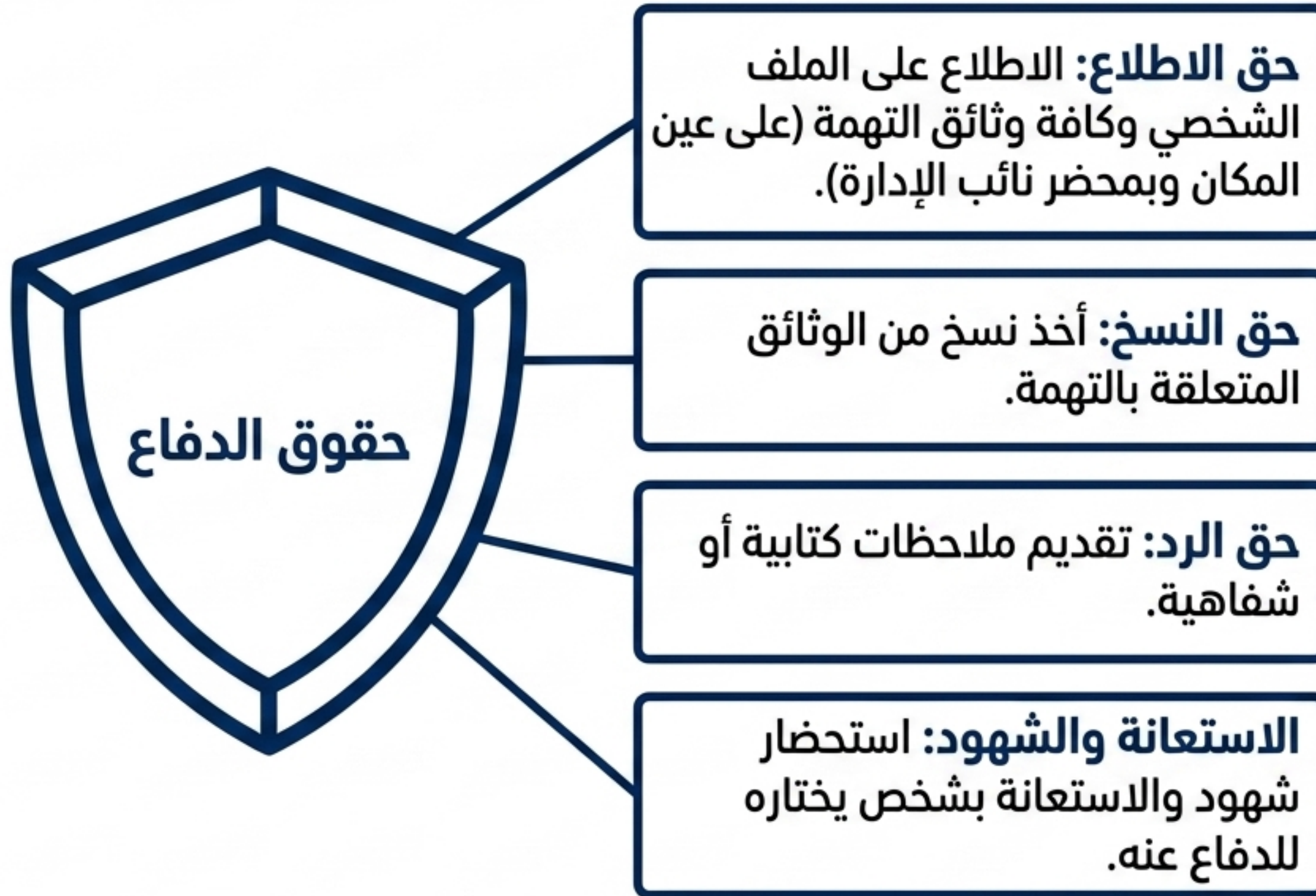
محتوى التقرير: يجب أن يبين بصفة واضحة الأفعال المنسوبة للموظف، والظروف التي ارتكبت فيها.



فقه القضاء (قرار 1642 لسنة 1988):

عرض الموظف على مجلس التأديب قبل تسليط عقوبة من الدرجة الثانية هو صيغة شكلية جوهرية. تجاهلها يبطل القرار.

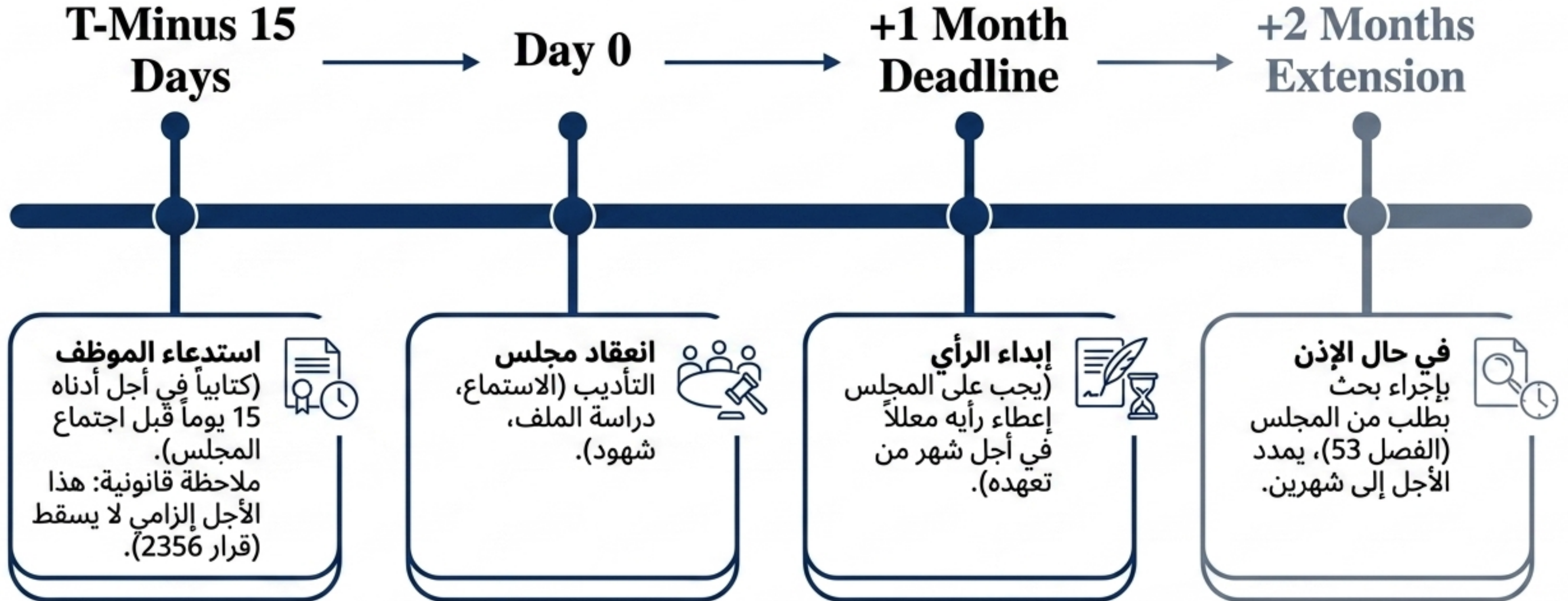
درع الموظف: ضمانات حقوق الدفاع (الفصل 52)



**قرارات المحكمة الإدارية
(2475 و 2517 لسنة
1991/1993):**

رفض تمكين الموظف من نسخ الوثائق أو رفض الشهود يعد خرقاً جوهرياً لحقوق الدفاع يجعل قرار التأديب باطلاً.

المسار الزمني للإجراءات التأديبية



الإيقاف الوقائي عن العمل (الفصل 56)



قاعدة الـ 3 أشهر: الحدود الزمنية والمالية للإيقاف



- **الحد الأقصى: تسوية**
وضعية الموظف
الموقوف يجب أن تتم في
أجل أقصاه 3 أشهر من
تاريخ الإيقاف.
- **حق الاسترجاع:** إذا لم يعزل
الموظف بعد انقضاء 3
أشهر، يكتسب الحق
المطلق في استرجاع كامل
مرتبه (بعد طرح مدة
الرفت المؤقت إن وجدت).



القوة القاهرة (قرارات 2530 و 3886):

الانقطاع عن العمل
العمل بسبب الإيقاف
التحفظي من قبل الأمن
ليس بإرادة الموظف.
الإدارة ملزمة بإرجاعه
لعمله وتمكينه من مرتبه
المحجوز إذا لم تتخذ عقوبة
ضده. لا يطبق هنا مبدأ
"العمل المنجز".

مسار رد الاعتبار: محو العقاب التأديبي (الفصل 58)

الشرط الأساسي: أن يصبح السلوك العام للموظف مرضياً منذ تسليط العقاب (ويقدم مطلباً لرئيس الإدارة).



قبل

بعد 5 سنوات:

تمحى العقوبات من
الدرجة الأولى.

بعد 10 سنوات:

تمحى العقوبات من الدرجة
الثانية (باستثناء العزل).



بعد

الاستثناء الجنائي (العفو): الموظف المعزول إثر عقوبة جزائية والذي استرد حقوقه (بعفو عام أو تشريعي) يمكنه طلب الإرجاع للعمل خلال سنة من تاريخ استرداد الحقوق (إدماج بنفس الرتبة والدرجة).

المحكمة الإدارية: الرقابة الصارمة على شرعية التأديب

قدسية الآجال



أجل الـ 15 يوماً لاستدعاء الموظف ليس توجيهاً، بل ضمانة أساسية. عدم احترامه يبطل القرار الإداري (قرار 1609 / 2356).

استقلالية المسارات



التأديب الإداري مستقل عن المسار الجزائي. لا يجوز للإدارة تبرير عقوبة بانتظار حكم قضائي إذا غابت الأفعال الموجبة للتأديب (قرار 3822).

شمولية حقوق الدفاع



لا يقتصر الدفاع على الحضور. حرمان الموظف من مكافحة الشهود أو أخذ نسخ من ملفه يعتبر خرقاً جوهرياً جوهرياً ينسف شرعية العقاب (قرارات 2475 / 2517).

خلاصة النظام التأديبي: توازن السلطة والضمانات



واجب الإدارة

الالتزام الصارم بالإجراءات
الشكلية والموضوعية، وتقديم
تقارير إحالة معلة ودقيقة دون.
إصلاح أو تجاوز في الأجل يترتب
يترتب عنه الإلغاء الفوري
للعقوبة ورد الاعتبار.



حقوق الموظف

التمتع بضمانات الدفاع الكاملة
(اطلاع، نسخ، استدعاء مسبق،
شهود) وتحديد زمني لتبعات
الإيقاف التحفظي (3 أشهر).



رقابة القضاء

القضاء الإداري يحرس الشرعية.
أي خلل في الإجراءات أو تجاوز في
الآجال يترتب عنه الإلغاء الفوري
للعقوبة ورد الاعتبار.