

الاختصاص بالتحقيق مع الموظف  
حال ندبه أو إعارته أو نقله

الدكتور

محمد صلاح الدين فايز محمد

## ملخص البحث

يهدف الباحث من خلال البحث المائل إلى تحديد الجهة المنوط بها اتخاذ اجراءات التحقيق والمساءلة تجاه الموظف عما يقترفه من مخالفات أثناء فترة الندب أو الإعارة أو بعد نقله .

فإذا كانت الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه ومساءلته عما يقترفه من مخالفات أثناء فترة عمله بها باعتبار أن الواقعة المسندة للمتهم تمثل اخلالا بالواجبات الوظيفية بتلك الجهة , فإن نقل أو ندب أو إعارة الموظف من جهة عمله إلى جهة أخرى يثير التساؤل عن الجهة المنوط بها اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل الموظف فى تلك الحالات .

وقد توصل الباحث إلى أنه فى حال ندب الموظف فإن القاعدة هي اختصاص الجهة المنتدب إليها الموظف بالتحقيق معه وتأديبه عما يقترفه من مخالفات خلال فترة الندب ويستثنى من ذلك حالة الندب لأحد أشخاص القانون الخاص ممن لا يخاطب بأحكام قانون الخدمة المدنية , و كذا ندب الفئات التي تنظم شئون وظائفها وتأديبها قوانين خاصة ولا تسرى عليهم أحكام قانون الخدمة المدنية مثل الكادرات الخاصة .

وبشأن الإعارة فتسرى ذات قواعد التحقيق والتأديب الخاصة بالموظف المنتدب على الموظف المعار للداخل , بينما الموظف المعار للخارج يظل خاضعا لولاية السلطات التأديبية المختصة فى دولته عما يرتكبه من مخالفات أثناء فترة إعارته متى كانت تلك المخالفات تسمى إلى صفته وسمعه الوظيفية أو تشكل إخلالا بالتزاماته وواجباته المقررة وفقا لأحكام وظيفته الأصلية .

وبشأن الموظف المنقول فإن الجهة المنقول إليها تكون هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه عن المخالفات التي يرتكبها بعد نقله إليها , بينما تختص الجهة المنقول منها بالتحقيق معه عن المخالفات التي ارتكبها قبل نقله بشرط وحدة النظام التأديبي للجهتين .

### **Abstract**

The researcher aims, through this research, to determine the entity entrusted with taking investigation measures and accountability towards the employee for the violations committed during the period of delegation or secondment or after his transfer to another employer.

If the administrative authority in which the employee works is the one responsible for investigating him and holding him accountable for the violations committed during his work period, then the transfer, delegation or secondment of the employee from his workplace to another entity raises the question about the entity entrusted with taking disciplinary measures against the employee in these cases.

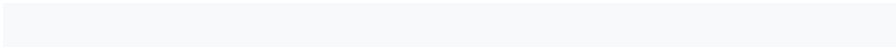
The researcher has concluded that in the case that the employee is delegated, the rule is the competence of the

authority to which the employee is delegated to investigate him for the violations committed during the delegation period, with the exception of the case of delegating to a person of the private law who the provisions of the civil service law dont apply to him, as well as delegating the groups that organize The affairs of their jobs and their discipline special laws, as the provisions of the Civil Service Law do not apply to them.

With regard to secondment, the same investigation and disciplinary rules for the employee delegated to the employee seconded in the country shall apply, while the employee seconded abroad remains subject to the jurisdiction of the competent disciplinary authorities in his country for the offenses he commits during his secondment period whenever those violations constitute a breach of his obligations and duties for the provisions of his original job.

Regarding the transferred employee, the entity to which he is transferred shall be the one responsible for investigating and disciplining him for the violations he commits after his transfer to it, while the entity from which he is transferred is competent to investigate him for the

violations he committed before his transfer, provided that the disciplinary system is unified for both entities.



## مقدمة

إن اختصاص السلطة الإدارية فى تأديب موظفيها هو الأصل (1) , حيث تعتبر الجهة الإدارية صاحبة اختصاص أصيل فى التحقيق مع الموظف التابع لها و معاقبته عما يثبت تجاهه من مخالفات (2) , وذلك بموجب ما لها من سلطة رئاسية على الموظفين التابعين لها .

ويتم التحقيق من خلال إدارة الشئون القانونية بالجهة الإدارية التي يتبعها العامل ولكن ذلك لا يمنع من أن يتولى الرئيس الإداري إجراء التحقيق بنفسه أو عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين للموظف المتهم بالتحقيق معه (3) , أو أن يحيل أمر إجراؤه إلى أية جهة أخرى داخل الجهة الإدارية التي يتبعها العامل (4) .

ويقصد بالجهة الإدارية هنا الوحدة الإدارية التي وقعت بها المخالفة التأديبية والتي يعمل بها الموظف المتهم بارتكاب هذه المخالفة (5) .

- 
- (1) الدكتور / أيمن محمد عفيفى مبادئ القانون الإدارى 2016 - ص 270 .
  - (2) انظر فى ذلك : المستشار / ممدوح طنطاوى - الموسوعة التأديبية - الجزء الأول : الجرائم التأديبية ( الولاية والاختصاص ) 2009 - ص 41 .
  - (3) الدكتور / أحمد عبد زيد حسن الشمري .. إجراءات التحقيق الإدارى وضماناته 2017 ص 111 .
  - (4) الدكتور / عبد العزيز عبد المنعم خليفه إجراءات تأديب الموظف العام 2008 ص 76 .
  - (5) انظر فى ذلك : المستشار الدكتور / إسلام إحسان - الدفوع التأديبية 2013 - ص 142 .

والوحدة الإدارية - وفقا لنص المادة رقم 2 من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 - هي كل وزارة أو مصلحة أو جهاز حكومي أو محافظة أو هيئة عامة .

ومن مقومات مبدأ الشرعية فى نطاق الجزاء التأديبي أن يصدر هذا الجزاء من السلطة المختصة بتوقيعه على الموظف (1).

و الأصل أن للجهة الإدارية الحق فى اجراء التحقيق مع موظفيها فى كافة أنواع المخالفات التى يقترفونها مالم يوجد نص على خلاف ذلك .

وفى ذلك الشأن قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ... من المسلم أن توقيع الجزاء التأديبي فى النصاب المقرر للسلطة الرئاسية يكون من اختصاص الجهة الإدارية التى وقعت فيها المخالفة والتى كان العامل يتبعها وقت ارتكابها ... " (2).

كما قضت بأنه " ... لما كانت المخالفات الثابتة قبل المدعى تدل على إخلاله الجسيم بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضى الأمانة والشرف , فإنه يحق لجهة عمله أن توقع عليه الجزاء التأديبي ... " (3).

وغالبا يتم التحقيق مع العامل من خلال إدارة الشئون القانونية بالجهة الإدارية التى يتبعها العامل , ولكن ذلك لا يمنع من أن يتولى التحقيق مع

---

(1) المستشار الدكتور / فؤاد محمود معوض تأديب الموظف العام 2006 ص 86 .

(2) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 1005 لسنة 18 قضائية - جلسة 1976/4/10 .

(3) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 386 لسنة 19 قضائية - جلسة 1977/12/17 .

العامل الرئيس الإدارى نفسه , أو أن يحيل أمر إجرائه إلى أى جهة أخرى داخل الجهة الإدارية مادامت توافرت لديها ضمانات التحقيق (1).

وبالتالى فإن من حق الرئيس الإدارى أن يعهد بإجراء التحقيق إلى جهة معينة وهى الإدارة القانونية بالجهة التى يرأسها أو يعهد به إلى موظف بعينه ولو لم يكن عضوا بهذه الإدارة القانونية . وذلك باعتبار أن الإدارة القانونية لا تستمد سلطتها فى إجراء التحقيق من القانون مباشرة , وإنما تستمد هذا الاختصاص من القرار الصادر بالإحالة إليها من السلطة المختصة (2).

وقد يتم نقل أو ندب أو إعاره الموظف من جهة عمله إلى جهة أخرى , وقد يرتكب الموظف مخالفة بعد نقله أو أثناء فترة الندب أو الإعاره بما يستوجب التحقيق معه ومساءلته عنها , وهو ما يقتضى تحديد الجهة المنوط بها اتخاذ اجراءات التحقيق والمساءلة تجاهه ... وهو ما نحاول بيانه من خلال البحث المائل .

### أساس مشكلة البحث

يكمن أساس مشكلة البحث المائل فى تحديد الجهة المنوط بها اتخاذ اجراءات التحقيق والمساءلة تجاه الموظف عما يقترفه من مخالفات أثناء فترة الندب أو الإعاره أو بعد نقله .

---

(1) الدكتور / عبد العزيز عبد المنعم خليفة - الشرعية الإجرائية فى التأديب

الرئاسى والقضائى للموظف العام 2006 الطبعة الأولى ص 76.

(2) أ / حميد حسن كريم التميمي - الإجراءات الشكلية فى التحقيق الإدارى

2018 ص 36 .



ومن المستقر عليه ارتباط المسؤولية التأديبية بالعلاقة الوظيفية بحيث تبدأ  
بدايتها وتنتهى معها , فالرابطة الوظيفية هى الأصل فى مناط التأديب (1).

وإذا كان مفاد ما تقدم ذكره أن الجهة الإدارية التى يعمل بها  
الموظف هى المختصة بالتحقيق معه ومساءلته عما يقترفه من مخالفات  
أثناء فترة عمله بها , فإن نقل الموظف من جهة عمله إلى جهة أخرى أو  
ندبه بصفة مؤقتة للعمل لدى جهة أخرى وكذا إعارته للعمل خارج البلاد أو  
داخلها يثير التساؤل عن الجهة المنوط بها اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل  
الموظف أثناء فترة انتدابه أو إعارته أو حال نقله ???

فالجهة الأصلية المنقول أو المنتدب أو المعار منها الموظف هى صاحبة  
الرابطة الوظيفية الأصلية والتى تظل قائمة طوال فترة النذب أو الإعاره بينما  
تنتهى بنقل العامل إلى جهة أخرى .

كما أن الجهة الأخرى المنقول أو المعار أو المنتدب إليها الموظف هى  
الأقدر على إجراء التحقيق فى الواقعة المسندة إليه باعتبار أن الملابس  
والظروف المحيطة بالواقعة قد حدثت بها , كما أن ما يتعلق بالمخالفة من  
مستندات وغيرها من الأدلة تكون لديها فى الغالب .

وفى ضوء ما سبق ينبغى تحديد الجهة المختصة بالتحقيق مع المتهم  
ومساءلته فى تلك الأحوال .

---

(1) الدكتور / عبد الرؤوف هاشم بسيونى .. الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة  
الجنائية .. 2008 ص 44 .

## أهمية البحث:

تبدأ الاجراءات التأديبية بصدور قرار الإحالة إلى التحقيق من قبل السلطة المختصة قانونا بذلك الإجراء<sup>(1)</sup>, فالإحالة هي أول إجراءات التحقيق<sup>(2)</sup>.

و يمثل التحقيق إجراءً جوهرياً لا بد من اتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف , فلا يجوز توقيع جزاء تأديبي دون أن يسبقه تحقيق أو استجواب<sup>(3)</sup> , وقد شرع التحقيق للوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة للعامل<sup>(4)</sup> , والتحقيق الذى يعتد به هو الذى يتم فى مواجهة الموظف<sup>(5)</sup>.  
وتكمن أهمية التحقيق فى أنه أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة , فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه<sup>(6)</sup>.

- 
- (1) الدكتور / سعيد الشتيوى .. التحقيق الإدارى فى نطاق الوظيفة العامة 2013 ص 14 .
  - (2) الأستاذ / حبيب رياح محيي حصيني .. التحقيق الإدارى مع الموظف العام و دوره فى الإثبات 2021 ص 28 .
  - (3) أ / شريف أحمد الطباخ .. التحقيق الإدارى والدعوى التأديبية ودفوعها 2015 ص 178 .
  - (4) أ / مجيب عبدالله فيروز إجراءات و ضمانات تأديب الموظف العام .. 2017 ص 291 .
  - (5) الدكتور / سعيد الشتيوى المساءلة التأديبية للموظف العام 2008 ص 100 .
  - (6) المحامى / محمد ماجد ياقوت شرح القانون التأديبى للوظيفة العامة 2009 ص 845 .

وتبدو أهمية البحث المائل فى أن الباحث يحاول تحديد الجهة المنوط بها اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل الموظف عما يرتكب من مخالفات أثناء فترة انتدابه أو إعارته أو حال نقله تحديدا واضحا لا لبس فيه , بحيث ينعقد الاختصاص لجهة معينة سواء كانت جهته الأصلية أو الأخرى المنقول أو المنتدب أو المعار إليها .

وتتمثل الأهمية من ذلك التحديد فى منع ازدواج الاختصاص بالتحقيق فى تلك الحالات وما قد يترتب عليه من تعدد الجزاءات وهو أمر غير مقبول إذ تقتضى العدالة عدم جواز معاقبة الموظف عن ذات الجرم مرتين (1) وذلك تطبيقا لمبدأ عدم جواز تعدد العقوبات الذى يعنى عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة على الموظف بسبب نفس الخطأ (2) , كما تتضح أهمية تحديد الجهة المختصة بالتحقيق أيضا فى عدم تمكين الموظف المتهم من الإفلات من المساءلة مستغلا تنصل كل جهة من القيام بالتحقيق معه اعتمادا على اختصاص الجهة الأخرى به .

ومن هنا تبين أهمية ما يحاول الباحث القيام به من تحديد الجهة المنوط بها اتخاذ اجراءات التحقيق والمساءلة فى تلك الحالات .

### أهداف البحث

يهدف الباحث من خلال البحث المائل إلى عدة أمور , ومن أهمها :

---

(1) المستشار الدكتور / محمد أبو ضيف باشا خليل النظام التأديبي 2012 ص 134 .

(2) القاضي / عبد العليم محمد عبد العليم لعبيدى .. طرق الطعن فى الجزاء التأديبي 2020 ص 43 .

- 1- توضيح المعالجة التشريعية للمسألة المثارة بالبحث .
- 2- بيان موقف القضاء الإدارى المصرى من الإشكالية المثارة بالبحث وكيفية تصديه لها وكذا توضيح الأساس الذى يستند إليه موقفه .
- 3- التعرض للآراء الفقهية التى تناولت المسألة وبيان وجهة نظرها .
- 4- وضع الضوابط التى تحول دون تنازع الاختصاص أو إنكاره حيال التحقيق مع الموظف المنقول أو المنتدب أو المعار .

### **منهج البحث**

سيتم تناول موضوع البحث المائل اعتمادا على المنهج التحليلى الاستنباطى القائم على عرض وتحليل الآراء الفقهية والأحكام القضائية المرتبطة بموضوع البحث وصولا لتحديد الدقيق للجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف المنقول أو المنتدب أو المعار عما يقترف من مخالفات .

### **خطة البحث**

سوف نتناول موضوع البحث المائل من خلال ثلاث مباحث متتالية على النحو الآتى بيانه

#### **المبحث الأول**

الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المنتدب

#### **المبحث الثانى**

الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المعار

#### **المبحث الثالث**

الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المنقول

## المبحث الأول

### الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المنتدب

نتعرض في هذا المبحث لبيان المعالجة التشريعية لمسألة الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المنتدب ثم يلي ذلك توضيح موقف كلا من الفقه والقضاء من المسألة , وذلك من خلال عدة مطالب متتالية على النحو الآتي :

المطلب الأول : المعالجة التشريعية للمسألة

المطلب الثاني : موقف الفقه

المطلب الثالث : موقف القضاء

## المطلب الأول

### المعالجة التشريعية

نصت المادة رقم 33 من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 على أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرةً في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى, إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك.

ولأ يجوز نذب الموظف خارج الوحدة إلا بناءً على طلبه.

وتُحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنذب , على ألا تزيد مدته على أربع سنوات. وللوحدة المنتدب إليها الموظف اتخاذ إجراءات نقله من

الوحدة المنتدب منها, بعد هذه المدة, وفي حالة رغبة الموظف, ووفقاً  
لحاجة العمل.

واستثناءً مما تقدم, يجوز بقرار من السلطة المختصة نذب الموظف بعد  
موافقته إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية ذات النفع العام, وتحمل الوحدة  
بكامل الأجر أو بعضه, وذلك على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية. "

وفي ضوء ذلك النص يعتبر النذب من الأمور المؤقتة بطبيعتها , ولذا فإنه  
لا يرتب للموظف المنتدب مركزاً قانونياً نهائياً .

حيث يتضمن النذب إعفاء العامل مؤقتاً من أعباء وظيفته الأصلية وإسناد  
مسئوليات ووظيفة أخرى إليه , ولا يكتسب الموظف المنتدب حقاً فى البقاء فى  
الوظيفة المنتدب إليها <sup>(1)</sup>. فإذا كان من الجائز بقرار من السلطة المختصة  
نذب العامل للقيام مؤقتاً بعمل ووظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة  
تعلوها مباشرةً فى نفس الوحدة التي يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت  
حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك , فإن مؤدى ذلك أن نذب  
العامل للقيام بعمل ووظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها أمر تترخص فيه  
جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية بمراعاة حاجة العمل فى الوظيفة  
الأصلية وأن النذب مؤقت بطبيعته ولا يكسب العامل مركزاً ذاتياً <sup>(2)</sup> .

---

(1) المستشار الدكتور / أحمد على إبراهيم متولى - القرارات الإدارية السلبية 2021  
ص 200 .

(2) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 647 لسنة 37 قضائية - جلسة  
1995/5/20 .

وقد نصت القوانين المنظمة لأحكام العاملين المدنيين المتعاقبة على تلك الطبيعة المؤقتة للندب حيث أن المادة 12 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978 (الملغى) كانت تنص على أن : " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة استيفاء الاشتراطات اللازمة "، وأن المادة 13 منه كانت تنص على أنه : " يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة ... وفى هذه الحالة تسرى على العامل المعين أحكام الوظائف الدائمة "، وأن المادة 56 منه كانت تنص على أن : " يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة فى نفس الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك، وتنظم اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب"، كما أن المادة 32 من قانون الخدمة المدنية رقم (18) لسنة 2015 (الملغى) كانت تنص على أنه : " يجوز بقرار من السلطة المختصة، ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفى لوظيفته أو من المستوى الذى يعطيه مباشرة فى ذات الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى، إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك، ويكون أجر الموظف المنتدب بكامله على الجهة المنتدب إليها، وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب على ألا تزيد مدته على أربع سنوات"، وكذلك الأمر فى القانون الحالي حيث أن المادة رقم 33 من القانون رقم (81) لسنة 2016 تنص على أنه : " يجوز بقرار من السلطة المختصة، ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفى لوظيفته أو من المستوى الذى يعطيه مباشرة

فى ذات الوحدة التى يعمل بها أو فى وحدة أخرى، إذا كانت حاجة العمل فى الوظيفة الأصلية تسمح بذلك. ولا يجوز نذب الموظف خارج الوحدة إلا بناء على طلبه . وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنذب، على ألا تزيد مدته على أربع سنوات...<sup>(1)</sup> .

وقد أكدت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة - فى ذلك الشأن - أن أحكام كل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978 (الملغى)، وقانون الخدمة المدنية الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (18) لسنة 2015 النافذ خلال الفترة من 2015/3/13 حتى 2016/1/20، وقانون الخدمة المدنية الحالى الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016، حددت طرق شغل الوظائف بالوحدات الخاضعة لأحكامهم، ومن بينها النذب الذى يعد إجراءً مؤقتاً بطبيعته لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية ، وإنما يعفيه من القيام بأعبائها، ويلقى على عاتقه الاضطلاع بمسئوليات وواجبات الوظيفة التى يشغلها نذباً ، وذلك طوال مدة النذب <sup>(2)</sup> .

كما أنه قد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا - فى ذلك الشأن - على أن " ... من المقرر أنه وإن كان الأصل أن نذب العامل للقيام بعمل وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها أمر تترخص فيه جهة الإدارة بما لها من

---

(1) الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع جلسة 22 فبراير 2017 .

(2) مجموعة فتاوى مجلس الدولة - الفتوى رقم 494 لسنة 2017 ق بتاريخ 2017/3/9 .



سلطة تقديرية بمراعاة حاجة العمل في الوظيفة الأصلية وأن الندب مؤقت إلا أنه يتعين على جهة الإدارة عند استعمال سلطتها التقديرية في هذا الشأن ألا تسيء استعمال هذه السلطة وأن تتم ممارستها لها في الحدود والأوضاع التي رسمها القانون... " (1).

وفى حكم آخر أوضحت المحكمة تلك الطبيعة المؤقتة للندب بقولها أن " ...الندب من الأمور المتروكة لجهة الإدارة ...، وهو أمر موقوف بطبيعته تفترضه ظروف العمل ، وأن أداء العامل للوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها ... ، إذ لا يرتب الندب للعامل مركزا قانونيا نهائيا لا يجوز المساس به ... " (2).

كما قضت محكمة القضاء الإداري بأن " .... المادة 33 من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 تنص على أنه يجوز بقرار من السلطة المختصة ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعلوه مباشرة في ذات الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك . ولا يجوز ندب الموظف خارج الوحدة إلا بناءً على طلبه . وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالندب على ألا تزيد مدته على أربع سنوات . وتنص المادة 108 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة

---

(1) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 1722 لسنة 31 قضائية - جلسة 1987/11/22 .

(2) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 438 لسنة 37 قضائية - جلسة 1997/5/3 .

2017 على أنه يجوز نذب الموظف كلياً للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى من ذات المستوى الوظيفي لوظيفته أو من المستوى الذي يعطيه مباشرة في ذات الوحدة التي يعمل بها ، أو في وحدة أخرى لمدة لا تتجاوز أربع سنوات في كل وحدة بناء على طلبه ، وفي هذه الحالة يتقاضى الموظف كامل أجره من الجهة المنتدب إليها . و من حيث إن مفاد ما تقدم - وفقاً لما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا - أن الأصل هو أن نذب العامل للقيام بعمل وظيفة أخرى داخل الوحدة أو خارجها هو أمر تترخص فيه السلطة المختصة بمالها من سلطة تقديرية بمراعاة حاجة العمل ، إلا أنه يتعين على السلطة المختصة عند استعمالها لهذه السلطة ألا تسيء استعمالها ، إذ يجب أن تكون الغاية من النذب تحقيق المصلحة العامة لا مجرد وسيلة لعقاب العامل بإبعاده عن وظيفته الأصلية ، ومن ثم يتعين أن يتضمن قرار النذب تحديد الوظيفة المنتدب إليها، وأن تكون حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بالنذب ، وأن يكون النذب موقوتاً بمدة ..."<sup>(1)</sup>.

ووفقاً لما استقرت عليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع فإن من شأن النذب ، طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ، أن يشغل الموظف المنتدب وظيفة في الوحدة المنتدب إليها ، ومن ثم يكون تابعاً إدارياً وفنياً للجهة المنتدب إليها ، وهو ما يترتب عليه التزام الوحدة المنتدب إليها بصرف جميع مستحقاته المالية التي يرتبط استحقاقها بأداء العمل فعلاً، باعتبارها

---

(1) محكمة القضاء الإداري ، الطعن رقم 51127 لسنة 71 قضائية - جلسة 2019/8/6.

الوحدة التي تُباشر فيها أعمال الوظيفة بصفة فعلية؛ شأنه في ذلك شأن غيره من الموظفين بها (1) .

وقد تضمنت أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 تنظيم كيفية تأديب الموظف حال ندبه , حيث نصت المادة رقم 62 /4 على أن الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة .

ويلاحظ أن نص المادة 62 /4 سالف الذكر تضمن ذات حكم المادة 82 /4 من قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق رقم 47 لسنة 1978 (2) .

وفى ضوء ذلك النص يبين أن المشرع عقد الاختصاص للجهة المنتدب إليها الموظف باتخاذ اجراءات التحقيق معه و مساءلته وذلك عما يرتكبه من مخالفات خلال فترة الندب , وقد راعى المشرع فى ذلك أن هذه الجهة هي التي ارتكبت بها المخالفة و وقع عليها أثرها ولحقت بها مسالبتها وبالتالي يمكنها تقدير درجة خطورة تلك المخالفة أكثر من غيرها .

---

(1) مجموعة فتاوى مجلس الدولة - الفتوى رقم 643 لسنة 2018 ق بتاريخ 2018/5/9 .

(2) كانت المادة 4/82 من قانون العاملين المدنيين بالدولة - رقم 47 لسنة 1978 - الملغى تنص على "... وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفه الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف " .

## المطلب الثانى

### موقف الفقه

اتجه رأى فقهي<sup>(1)</sup> إلى التفرقة بين حالتين :

**الأولى :**

إذا اتحد النظام التأديبى للجهة الأصلية والجهة الأخرى المنتدب -  
أو المعار - إليها العامل فإن الاختصاص بالإحالة للتحقيق ينعقد للجهة  
المنتدب إليها دون الجهة الأصلية وذلك عما يرتكبه الموظف من مخالفات  
أثناء فترة ندبه .

**الثانية :**

إذا اختلف النظام التأديبى بين الجهة الأصلية والجهة المنتدب - أو  
المعار - إليها العامل فإن الاختصاص بالإحالة للتحقيق ينعقد للجهة  
الأصلية وذلك عما يرتكبه الموظف من مخالفات أثناء فترة ندبه أو إعارته.  
وهناك رأى فقهي<sup>(2)</sup> يتجه إلى خضوع الموظف للجهة المنتدب إليها  
فيما يتعلق بالإشراف والتوجيه والتأديب وذلك وفقا لنص اللائحة التنفيذية  
لقانون الخدمة المدنية .

ويرى جانب آخر من الفقه<sup>(3)</sup> أن القاعدة هى انعقاد الاختصاص للجهة  
المنتدب - أو المعار - إليها العامل بالتحقيق معه وتأديبه عما يقترف من

---

(1) المستشار الدكتور / إسلام إحسان - الدفوع التأديبية - 2013 ص 19 .

(2) الدكتور / أيمن فتحى محمد عفيفي - القانون الإدارى عمال وأعمال الإدارة  
ص 119 .

(3) المستشار / أحمد الحسينى - وجيز فى التأديب 2006 ص 23 .

مخالفات خلال فترة النذب أو الإعارة طالما كانت تلك الجهة تملك توقيع جزاءات من جنس الجزاءات الخاضع لها العامل فى الجهة الأصلية المنتدب أو المعار منها .

وبالتالى ينعقد الاختصاص للجهة الأصلية المنتدب أو المعار منها العامل بتأديبه عما يرتكب من مخالفات خلال فترة النذب أو الإعارة متى امتنع على الجهة المنتدب إليها العامل توقيع جزاءات لها سمات الجزاءات التأديبية المعمول بها فى الجهة الأصلية وتكون الأخيرة فى هذه الحالة صاحبة الاختصاص .

وإذا انتهت فترة النذب أو الإعارة - وعاد الموظف إلى جهة عمله الأصلية - وتبين أنه كان قد ارتكب مخالفات خلال فترة نذبه أو إعارته ولم تثبت فيها الجهة المنتدب أو المعار إليها فإن الاختصاص بمساءلته تأديبيا ينعقد لجهة عمله الأصلية .

بينما يرى جانب من الفقه<sup>(1)</sup> أنه ينعقد الاختصاص بالتأديب فى حالة النذب للجهة الإدارية المنتدب إليها العامل عما يقع من مخالفات أثناء فترة النذب , وذلك على أساس أنها الجهة التى ارتكبت فيها المخالفة والأقدر على تقدير درجة خطورتها فى ضوء الظروف التى وقعت فيها , ويستثنى من ذلك كون النذب لجهة خاصة خاضعة لقانون العمل إذ يظل الاختصاص بالتأديب منعقدا لجهة العمل الأصلية .

---

(1) المستشار الدكتور / سمير عبدالله سعد الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام والتحقيق الإدارى 2011 ص 311 .

## المطلب الثالث

### موقف القضاء

نعرض فى هذا المقام لموقف كلا من المحكمة الإدارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على النحو التالى بيانه ...

#### أولاً : المحكمة الإدارية العليا : (0)

باستقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا يبين أنها مستقرة على أن الأصل هو اختصاص الجهة المنتدب إليها العامل بالتحقيق معه وتأديبه عما يرتكب من مخالفات خلال فترة الندب .

ويستثنى من ذلك حالة الندب إلى أحد أشخاص القانون الخاص , وحالة ندب الفئات التى ينظم التحقيق معها وتأديبها قوانين خاصة , حيث ينعقد الاختصاص بتأديب الموظف المنتدب إلى جهة عمله الأصلية .

وفى ذلك قضت المحكمة بأن " ... القاعدة أنه فى حالة ندب العامل أو إعارته لجهة أخرى داخل النظام الإداري للدولة فإن الجهة المنتدب أو المعار إليها ينعقد لها الاختصاص بتأديبه عما يقع عنه من مخالفات أثناء فترة إعارته أو ندبه - أساس ذلك : إنها أقدر من غيرها على تقدير خطورة الذنب الإداري فى إطار النظام التأديبي الذى يخضع له سائر العاملين المدنيين بالدولة - يستثنى من ذلك حالات الترخيص بالعمل لدى جهة خاصة أو شخص من أشخاص القانون الخاص فإن الاختصاص بالتأديب فى هذه الحالة ينعقد لجهة عمله الأصلية - أساس ذلك :- خضوع العامل لنظم التأديب المنصوص عليها فى نظم العاملين المدنيين بالدولة على نحو لا

يسمح بخضوعه لأي نظم خاصة - إذا كان العامل مرخصاً له العمل في إحدى الجهات الخاصة الخاضعة لقانون العمل فإن هذه الجهات لا تملك سلطة تأديبه عما يقع عنه من مخالفات - الأثر المترتب على ذلك :- بقاء الأختصاص بتأديب العامل للسلطة المختصة بجهة عمله الأصلية - سريان ذات القاعدة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة وأيضاً على العاملين بالقطاع العام .." (1).

وفى حكم آخر أكدت المحكمة أن القاعدة طبقاً لحكم المادة 82 من قانون العاملين المدنيين بالدولة - التي تماثلها الآن المادة 62 من قانون الخدمة المدنية - هي اختصاص الجهة المنتدب إليها الموظف بالتحقيق معه و تأديبه , ويستثنى من تلك القاعدة النذب لأحد أشخاص القانون الخاص , حيث أنه لا يجوز تطبيق الأحكام المنظمة للعاملين بأشخاص القانون الخاص على العاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة حتى ولو كان ذلك بدعوى عمل هؤلاء بصورة ما بجهة ما يخضع العاملون بها للقواعد التأديبية لأشخاص القانون الخاص .

حيث قررت المحكمة أنه " ... يبين من الأوراق أن الطاعن يعتبر موظفاً عاماً ، إذ أنه من العاملين بديوان عام محافظة ..... وانتدب للعمل بالمشروع ... وأياً كانت مشروعية هذا النذب فإنه لا يخلع عنه صفة الموظف العام ومدرجة ضمن العاملين الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل ، ومن ثم فإن المنطق القانوني يستوجب بقاء السلطة المختصة بتأديبه

---

(1) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 511 لسنة 26 قضائية - جلسة 1986/3/11 .

وفقاً لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وهي طبقاً لهذه الأحكام لشاغلي الوظائف العليا أو المحافظة باعتباره السلطة المختصة ..... ومن حيث إن مبنى الطعن أنه لا خلاف على أن المطعون ضده موظف عام حيث أنه من العاملين بديوان عام المحافظة ومنتدب للعمل بمشروع سيارات الأجرة ... ، وبالتالي فإنه يخضع لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 وليس لقانون العمل ولما كان المشرف العام على هذا المشروع المنتدب إليه المطعون ضده هو رئيس مجلس مدينة .... وقد أصدر هذا الأخير قرار مجازاة المطعون ضده .... فإنه بذلك يكون قد طبق في حق المطعون ضده قانون العاملين المدنيين بالدولة وليس قانون العمل ، إذ ليس بالأوراق ما يشير إلى أن الجزاء الموقع على المطعون ضده قد تم توقيعه طبقاً لقانون العمل أو لائحة المشروع المشار إليه ، ومن ثم يخضع المطعون ضده لحكم المادة 82 من قانون العاملين المدنيين بالدولة التي حددت الاختصاص بالتحقيق والتأديب بالنسبة للعاملين بالدولة الذين يندبون لأية جهة من الجهات وقد جاء هذا النص مطلقاً لم يفرق بين جهة وأخرى ، ومن هذا يتضح أن الجهة المنتدب إليها المطعون ضده تكون هي الجهة التي تملك تأديبه ويكون قرار الجزاء المطعون فيه قد صدر ممن يملك إصداره مطابقاً للقانون ، ويكون الحكم المطعون فيه قد خالف أحكام القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله جديراً بالإلغاء . ومن حيث أن مثار البحث في هذا الطعن يتركز أساساً حول تحديد مدى اختصاص مصدر القرار التأديبي المطعون فيه بإصداره ..... ومن حيث أن الواضح من النصوص المتقدمة أن مشروع موقف سيارات الأجرة ... - أي كان النظام القانوني الذي يحكمه - هو مشروع ذو نظام تأديبي خاص



يستمد قواعده من الأحكام المنظمة للعاملين بأشخاص القانون الخاص ... ومن حيث أنه لا يجوز تطبيق الأحكام المنظمة للعاملين بأشخاص القانون الخاص على العاملين المخاطبين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة حتى ولو كان ذلك بدعوى عمل هؤلاء بصورة ما بجهة يخضع العاملون بها للقواعد التأديبية بأشخاص القانون الخاص .... ومن حيث أن قرار الجزاء المطعون فيه قد صدر من رئيس الوحدة المحلية لمركز ومدينة ... بوصفه المشرف العام على مشروع مواقف سيارات الأجرة بمحافظة .... إعمالاً للقواعد التأديبية ذات الطبيعة الخاصة المتقدمة البيان فإنه يكون قد صدر ممن لا يملك توقيع الجزاء التأديبي على عامل بديوان عام محافظة .... ، ولا يحول دون ذلك القول بأن رئيس الوحدة المحلية هو من شاغلي وظائف الإدارة العليا الذين يملكون توقيع الجزاءات التأديبية، لأن الطاعن الذي وقع عليه الجزاء ليس من العاملين في نطاق هذه الوحدة المحلية .... ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن القرار الطعن قد صدر من غير مختص بتوقيع الجزاء الوارد به، ومن ثم يكون قد صدر معيباً واجب الإلغاء .... (1) .

**وفى حكم آخر** بخصوص الفئات التي ينظم التحقيق معها وتأديبها قوانين خاصة قررت المحكمة أن المواد من 162 إلى 165 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 نظمت محاكمة العامل بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس تأديبياً أمام مجلس تأديب له تشكيل خاص بما يعتبر قاعدة تنظيمية خاصة بهذه الفئة من العاملين ، وبالتالي لا يسرى فى شأن هؤلاء ما يغير تلك القواعد من قواعد واردة بقانون نظام العاملين المدنيين

---

(1) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 178 لسنة 31 قضائية - جلسة 1988/1/30 .

بالدولة ومنها الجهة المنتدب أو المعار إليها أو المكلف بها العامل بالتحقيق معه وتأديبه .

حيث قضت المحكمة بأنه " ... ومن حيث إنه عن وجه الطعن المتمثل في عدم اختصاص مجلس التأديب الذى أصدر القرار المطعون فيه بإصداره فإن قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ينص فى المادة 157 على أن "تسرى أحكام العاملين المدنيين فى الدولة على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية " ... ومن حيث أن مقتضى هذا النص سريان أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة فى تنظيم قواعد معاملة الموظف العام فيما لم ينظمه قانون تنظيم الجامعات بأحكام خاصة ..... ومن حيث إن قانون تنظيم الجامعات أفرد لنظام المسؤولية التأديبية للعاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس أربع مواد (من المادة 162 - 165) تضمنت نظاماً متكاملًا لتأديب هؤلاء ، شمل التحقيق وسلطة توقيع الجزاء بواسطة الرؤساء الإداريين ، وسلطة الاحالة إلى المحاكمة التأديبية ، وتشكيل مجلس التأديب المنوط به مساءلتهم تأديبياً .... ومن حيث إنه مراعاة لمقتضيات حسن سير مرفق التعليم الجامعى رأى المشرع أن تكون مساءلة العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس بواسطة مجلس تأديب ، راعى أن يشارك فى تشكيله أمين عام الجامعة وأحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق ، لما لهذا التشكيل من أهمية فى توفير مناخ الاستقامة والانضباط للعمل الجامعى ، ومن حيث إن مؤدى ما سبق أن محاكمة العامل بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس تأديبياً أمام مجلس تأديب له تشكيل خاص يعتبر قاعدة

تنظيمية خاصة بهذه الفئة من العاملين ، لا يسرى في شأنهم ما يغيرها من قواعد واردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومنها الجهة المنتدب أو المعار إليها أو المكلف بها العامل بالتحقيق معه وتأديبه ولذلك فإن ما ينعيه الطاعن على القرار المطعون فيه من أنه صدر من جهة غير مختصة لا يقوم على أساس سليم من القانون (1) .

### ثانيا : الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة إلى أن الجهة المختصة بتأديب العامل المنتدب هي الجهة المنتدب إليها وذلك في جميع الأحوال .

وقررت الجمعية أن نص المادة 82 من القانون رقم 47 لسنة 1978- التي تماثلها المادة 4/62 من قانون الخدمة المدنية الحالي - جاءت عامة مطلقة ، ولا يجوز تخصيص إرادة المشرع التي جاءت مطلقة ولم تفرق في تحديد الجهة المختصة بالتأديب بحسب طبيعة الجهة المنتدب إليها العامل . وبالتالي تكون الجهة المنتدب إليها العامل هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه في جميع الأحوال .

ومن بين ما سطره نص الفتوى :

" ... تبين أن المشرع أجاز في قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة بدءاً من القانون رقم 210 لسنة 1951 إعاره العامل للعمل في الداخل أو الخارج سواء في جهة عامة أو جهة خاصة . وهو ما أكدته القوانين المتلاحقة

---

(1) المحكمة الإدارية العليا ، الطعن رقم 1603 لسنة 35 قضائية - جلسة 1990/11/10 .

..... وبذلك فإن إغارة العاملين بالدولة إلى الجهات الخاصة مستقر منذ العمل بالقانون رقم 210 لسنة 1951، ..... وقد قضت الفقرة 4 من المادة 82 من القانون رقم 47 لسنة 1978 باختصاص الجهة المعار إليها العامل بالتحقيق معه وتأديبه عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الإغارة ..... قضت المادة 80 من قرار وزير التربية والتعليم رقم 70 لسنة 1982 في شأن التعليم الخاص بأن تضع المدرسة الخاصة لائحة للجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين بما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل مسترشدة في ذلك بلائحة الجزاءات المرفقة بالقرارات المذكورة ... ولما كان المستفاد من صراحة هذه النصوص أن الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل هي المختصة دون غيرها بالتحقيق معه وتأديبه عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإغارة باعتبار أن المخالفة تقع إخلالاً بالواجبات الوظيفية في هذه الجهة ، وهي أقدر من غيرها على تقدير نوع الخطأ وما يستتجبه من جزاء بحكم إشرافها ورقابتها عليه . والمشرع لم يخرج في ذلك عن الأصل العام المقرر في تأديب العاملين والذي يربط بين سلطة الإشراف وسلطة التأديب ، كما أنه لم يفرق حسب طبيعة الجهة المعار أو المنتدب إليها العامل فسواء أكان النذب أو الإغارة لجهة خاضعة لذات النظام القانوني الذي يخضع له العامل في الجهة المنتدب أو المعار منها أم لجهة تخضع لنظام قانوني مغاير ، فإزاء صراحة النصوص يتعين القول بانعقاد الاختصاص للجهة المنتدب أو المعار إليها العامل بالتحقيق معه وتأديبه .

وإذا أجاز المشرع إغارة المدرسين العاملين في المدارس الرسمية والخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة للمدارس الخاصة الخاضعة لإشراف وزارة التربية والتعليم . والتي يسري على العاملين بها فيما لم يرد بشأنه نص

خاص في قانون التعليم أحكام قانون العمل - فإن هذه الإجازة تجعل الاختصاص في التحقيق مع المدرسين العاملين بتلك المدارس على سبيل الإعارة من المدارس الرسمية وفي تأديبهم عن المخالفات التي تقع منهم أثناء فترة الإعارة للمدارس الخاصة نفسها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات الخاصة بكل مدرسة خاصة ... ولا يجوز القول بعدم جواز تسليط جهة أصلية خاصة على موظف عام ، فإن هذا القول ولئن كان يصدق في ظل العمل بأحكام القانون رقم 210 لسنة 1951 الذي سكت عن إيراد حكم مماثل لنص المادة 82 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليها الذي خص الجهة المعار إليها العامل بالتحقيق معه وتأديبه ، لم يعد له محل في ظل نص المادة 82 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليها. ولا يجوز تخصيص إرادة المشرع التي جاءت مطلقة ولم تفرق في تحديد الجهة المختصة بالتأديب بحسب طبيعة الجهة المعار إليها العامل..... لذلك ..... انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى أن الجهة المختصة بتأديب العامل المعار إلى مدرسة خاصة ووضع تقارير الكفاية عن أعماله هي الجهة المعار إليها (1).

---

(1) الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع - الفتوى رقم 706 لسنة 39 - جلسة 29 / 5 / 1985 - رقم الملف 86/6/295 .

## رأى الباحث :

يرى الباحث أن القاعدة هي اختصاص الجهة المنتدب إليها الموظف بالتحقيق معه وتأديبه عما يقترفه من مخالفات خلال فترة الندب .

ويمكن تأسيس ذلك على عدة أسباب وهي :

1- أن نص المادة 4/62 من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 جاء عاما مطلقا وقرر صراحة أن الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا لأحكام هذا القانون وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة .

وبالتالى فلا يوجد سند يبرر تقييد إرادة المشرع وعدم تطبيق صريح نص المادة المشار إليها طالما كانت كلا الجهتين المنتدب منها الموظف والمنتدب إليها مخاطبتين بأحكام هذا القانون .

2- ضرورة مراعاة الارتباط بين سلطة الإشراف الوظيفى وسلطة التأديب , وطالما أن المخالفة وقعت خلال فترة الندب وهي فترة ولئن كانت مؤقتة إلا أن الموظف يلتزم خلالها بالواجبات الوظيفية التي تقتضيها طبيعة الوظيفة المنتدب إليها وبالتالي ينبغى عليه الالتزام بما تفرضه من واجبات على العاملين بها ويمتنع عليه إتيان أى فعل أو امتناع يتنافى معها , ولذا فإن تلك الجهة هي الأولى بالتحقيق معه وتأديبه عما اقترفه من أفعال تخالف ما تفرضه من واجبات وظيفية ، وهي أقدر من غيرها على تقدير نوع الخطأ وما يستوجبه من جزاء بحكم إشرافها ورقابتها عليه .

3- أن الجهة المنتدب إليها الموظف هي الأقدر على إجراء التحقيق في الواقعة المسندة إلى الموظف المتهم باعتبار أن الملابس والظروف المحيطة بالواقعة قد حدثت بها , كما أن شهود الواقعة - فى الغالب - من العاملين بها , فضلا عن أنها تحوز المستندات والأدلة المتعلقة بالواقعة .

4- أن فى غالب الأحيان يشترك فى اقتراف المخالفة أكثر من موظف , فإذا كان أحدهم منتدبا من جهة أخرى و الآخرين من العاملين بالجهة التى حدثت فيها المخالفة , فإن اعتبارات وحدة التحقيق وسلامته تقتضى قيام نفس الجهة بالتحقيق فى تلك الواقعة ومساءلة كافة المخالفين وسماع الشهود وفحص المستندات والأدلة وتقنين الدفوع , والقول بغير ذلك مؤداه اختصاص أكثر من جهة بالتحقيق فى ذات الواقعة وقد تنتهى كل جهة إلى نتيجة تخالف ما تنتهى إليه الأخرى رغم وحدة المخالفة , وهو ما يتنافى مع اعتبارات العدالة .

ويستثنى من تلك القاعدة ما يلى :

1- حالة الندب لأحد أشخاص القانون الخاص ممن لا يخاطب بأحكام قانون الخدمة المدنية , وذلك وفقا لما استقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا من أنه فى حال ندب أحد العاملين المدنيين بالدولة للعمل لدى أحد أشخاص القانون الخاص فإن جهته الأصلية تكون وحدها المختصة بالتحقيق معه وتأديبه حتى لو وقعت المخالفة خلال فترة الندب , حيث أنه - وفقا لما أكدته المحكمة - لا يجوز تطبيق الأحكام المنظمة للعاملين بأشخاص القانون الخاص على العاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ولو كان

ذلك بدعوى عمل هؤلاء بصورة ما بجهة ما يخضع العاملون بها للقواعد التأديبية لأشخاص القانون الخاص .

2- الفئات التي تنظم شئون وظائفها وتأديبها قوانين خاصة ولا تسرى عليهم أحكام قانون الخدمة المدنية مثل الكادرات الخاصة .

ففي حال ندب هؤلاء لأي جهة أخرى تظل جهة عملهم الأصلية مختصة بالتحقيق معهم عما يقترفونه من مخالفات خلال فترة الندب .

والكادر الخاص هو إطار قانوني يشمل وظائف ذات طبيعة خاصة، تقتضى تأهيلا خاصا، ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه، وفيه تغطي طبيعة الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها، وفيه يتم إدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تتلاشى الأولى، ولا نكون أمام درجات مالية تدرج تحتها الوظائف، وإنما أمام وظائف تحدد لكل منها مربوطاً مالياً، قد يتفق مع ما هو مقرر بدرجات القانون العام وفئاته أو يخالفه وليس هذا الاتفاق أو الاختلاف بذاته هو الذي يكشف عن الطبيعة الخاصة للكادر، وإنما الذي يكشف عنه هو التنظيم الخاص الذي يصدر عن طبيعة عمل الوظيفة فيفرض طبيعته وأثاره على تنظيمها القانوني (1).

---

(1) الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع - الفتوى رقم 409 لسنة 2010 - جلسة 2010 / 7 / 20 - رقم الملف 86/4/1681 .



ويراعى بالنسبة لتلك الفئات المستثناة من القاعدة السابقة أن الجهة المنتدب إليها تملك إنهاء نديهم فى جميع الأحوال باعتبار أن الندب مؤقت بطبيعته ولا يكسب المنتدب حقا فى الاستمرار فى الوظيفة المنتدب إليها (1) .

## المبحث الثانى

### الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المعار

تنص المادة رقم 35 من قانون الخدمة المدنية على أنه يجوز بقرار من السلطة المختصة إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه ، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها .  
ويترتب على إعارة شاغل وظيفة من الوظائف القيادية أو الإدارة الإشرافية انتهاء مدة شغله لها .

وقد أوضحت اللائحة التنفيذية لذلك القانون الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 ضوابط الإعارة فى المواد من 116 حتى 122 ومن ضمن أحكامها ما نصت عليه المادة 116 من أنه تكون إعارة الموظف بقرار من السلطة المختصة، بناء على عرض إدارة الموارد البشرية، وطلب الجهة المعار إليها، وموافقة الموظف كتابة على قبول الإعارة، وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد " ، وكذا ما نصت عليه المادة 118 من أنه " يخضع الموظف المعار إداريا للجهة المعار إليها فيما يتعلق بالإشراف والتوجيه والتأديب " ، فضلا عما قرره المادة 122 من أنه " عند إعارة أحد الموظفين تبقى وظيفته خالية،

---

(1) المستشار الدكتور / أحمد على ابراهيم متولى - القرارات الإدارية السلبية 2021 ص 200 .

ويجوز شغلها إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر، وعند عودة الموظف يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أية وظيفة خالية من مستوى وظيفته أو يبقى في وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس مستوى وظيفته . وفي جميع الأحوال تعود للموظف المعار كافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة، وذلك اعتباراً من تاريخ عودته من الإعارة وتسلم العمل " .

فالإعارة هي إجراء يترتب عليه تجميد المركز القانوني للموظف حيث أنها إجراء مقتضاه التصريح للموظف بالعمل خارج الجهاز الإداري للدولة مع تجميد وضعه الوظيفي لحين انتهاء هذا الإجراء (1) .

ومن خلال استقراء الأحكام المنظمة لتأديب الموظف المعار فإن الأمر يقتضى التفرقة بين حالتي الإعارة للداخل و الإعارة للخارج من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول : الإعارة للداخل

المطلب الثاني : الإعارة للخارج

## المطلب الأول

### الإعارة للداخل

نصت المادة رقم 62 / 4 من قانون الخدمة المدنية صراحة على أن الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق

---

(1) الدكتور / أيمن فتحى محمد عفيفي - القانون الإداري - عمال وأعمال الإدارة ص 121 .

معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة

ومن خلال ذلك النص يبين أن المشرع قرر ذات القاعدة لكلاً من المنتدب والمعار .

كما أنه باستقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا تلاحظ سريان ذات قواعد التحقيق والتأديب الخاصة بالموظف المنتدب على الموظف المعار للداخل , ولذا نحيل إليها .

## المطلب الثاني

### الإعارة للخارج

ذكرنا آنفاً بشأن تأديب الموظف المعار أن المادة رقم 62 / 4 من قانون الخدمة المدنية نصت على اختصاص الجهة المعار إليها الموظف بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال الإعارة.

ويراعى أن نص المادة 62 / 4 قد تضمن ذات حكم المادة 82 / 4 من قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق رقم 47 لسنة 1978 (1) .

ووفقاً لذلك النص ينعقد الاختصاص باتخاذ إجراءات التحقيق و التأديب تجاه الموظف المعار للجهة المعار إليها , وذلك عما يرتكبه من مخالفات

---

(1) كانت المادة 4/82 من قانون العاملين المدنيين بالدولة - رقم 47 لسنة 1978 - الملغى تنص على "... وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف " .

خلال فترة الإعارة . فالموظف المعار يخضع للجهة المعار إليها سواء في الإشراف أو التوجيه أو التأديب (1) .

وقد استقر قضاء مجلس الدولة المصرى على أنه يشترط لإعمال مضمون النص السابق - بانعقاد الاختصاص للجهة المعار إليها بتأديب الموظف المعار - وحدة النظام التأديبى للجهتين الأصلية المعار منها والأخرى المعار إليها .

وبالتالى فإنه حال اختلاف النظام التأديبى بين الجهة الأصلية المعار منها الموظف والجهة الأخرى المعار إليها ينعقد الاختصاص بمساءلته وتأديبه لجهته الأصلية .

وبإعمال ما تقدم على وضع الموظف المعار للخارج , ونظرا لاختلاف النظام التأديبى فى الدولة المعار إليها عن المعمول به فى دولته المعار منها فإن الموظف المعار للخارج يظل خاضعا لولاية السلطات التأديبية المختصة فى دولته عما يرتكبه من مخالفات أثناء فترة إعارته متى كانت تلك المخالفات تسمى إلى صفته وسمعته الوظيفية أو تشكل إخلالا بالتزاماته وواجباته المقررة وفقا لأحكام وظيفته الأصلية .

وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا أساس ذلك المبدأ المستقر عليه - بشأن تأديب المعار للخارج - حيث قضت فى حكم هام بأنه " .... ومن حيث إنه من المقرر أن علاقة الموظف المعار بجهة عمله الأصلية المعيرة لا تتقضي بإعارته إلى جهة أخرى سواء فى الداخل أو

---

(1) الدكتور / جمال محمد معاطى موافى .. شرح قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية 2016 ص 188 .

الخارج بل تظل هذه العلاقة قائمة ومنتجة لآثارها وفقاً لما ينص عليه القانون في هذا الشأن ، ومن ذلك ما نص عليه نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 والمعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983 في المادة 58 من أن السلطة الإدارية المختصة بتعيين العامل هي التي تختص بإعارته للعمل في الداخل أو الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة ....، وتدخل مدة الإعارة ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي ..... ولما كانت علاقة الموظف المعار بجهة عمله الأصلية هي علاقة دائمة لا تنقطع بمجرد إعارته إلى جهة أخرى سواء في الداخل أو الخارج بل تظل هذه العلاقة قائمة مرتبة لآثارها المنصوص عليها في القانون وفقاً لما سلف فإنه أثناء فترة إعارة الموظف إلى الخارج يظل ملتزماً بالواجبات التي يقتضيها بقاء علاقته بوظيفته الأصلية التي يشغلها بجمهورية مصر العربية ومن ثم فإنه يلتزم بأن يحافظ على كرامة وظيفته هذه بأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب والحرص على سمعة مصر والمصريين في الخارج والبعد عن كل ما يسيء إليها ، فإذا ما ارتكب أفعالاً أثناء فترة إعارته في الخارج تشكل إخلالاً بهذا الالتزام وتسيء إلى كرامة وظيفته أو سمعة مصر فإن هذه الأفعال تخضع للمساءلة التأديبية أمام السلطات التأديبية في مصر ويجوز مجازاته عنها بالجزاءات المنصوص عليها قانوناً طبقاً لقوانين العاملين السارية بجمهورية مصر العربية ..... ومن حيث إن الثابت في الواقعة المعروضة أن المخالفات المنسوبة إلى المطعون ضده (المحال) أثناء فترة إعارته ... من شأنها فيما لو ثبت في حقه أن تصمه بالإخلال

بالتزامه بالمحافظة على كرامة وظيفته الأصلية بمصر وبالتزامه بالمحافظة على سمعة مصر والمصريين في الخارج والبعد عن كل ما يسيء إليها ، فإن هذه المخالفات من شأن ثبوتها أن تخضع للمساءلة التأديبية أمام السلطات التأديبية المختصة بمصر ويجوز محاكمته تأديبياً بمصر طبقاً للقوانين السارية بجمهورية مصر العربية ، ولا ينال من جواز مساءلة المطعون ضده تأديبياً بمصر ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أنه سبق مجازاته بواسطة الجهة المستعيرة .... عن طريق إنهاء العقد المبرم بينها وبينه مما أدى لإنهاء إعارته .... ، ذلك أنه وإن كان من المسلم به عدم جواز معاقبة الموظف عن ذات المخالفة الإدارية مرتين ، فإن مجال أعمال هذا المبدأ هو داخل النظام التأديبي الواحد لكنه لا يسري في الحالة المعروضة التي تتميز بتعدد الروابط الوظيفية ما بين رابطة دائمة في الداخل ورابطة مؤقتة في الخارج لكل منهما نظامه التأديبي المستقل كما تتميز بكون المخالفات المرتكبة لها انعكاسها الضار على الاحترام الواجب وكرامة كل من الرابطتين الوظيفيتين المشار إليهما ، ومن ثم فإن مجازاة الموظف تأديبياً عن المخالفات التي ارتكبها أثناء فترة إعارته في الخارج بواسطة الجهة الأجنبية المستعيرة ، بأي جزاء تأديبي حتى بإنهاء خدمته لديها وفقاً للأحكام السارية داخل الرابطة الوظيفية المؤقتة التي تربط بين هذا العامل وتلك الجهة المستعيرة ، لا تخل بحق السلطة التأديبية بمصر في مساءلته تأديبياً وفقاً للأحكام المستمدة من الرابطة الوظيفية الأصلية التي تربطها بهذا العامل طالما أن ما ارتكبه من مخالفات في الخارج ينعكس على كرامة وظيفته الأصلية ويسيء إلى سمعة مصر والمصريين بالخارج . ذلك أن الجزاء التأديبي الذي توقعه الجهة الأجنبية المستعيرة لا

يمس أساساً المركز الوظيفي الأصلي للعامل بمصر أو الحقوق المنبثقة عنه ولا شأن له بالأهداف المرجوة من تشريع العقوبات التأديبية طبقاً للقوانين السارية على العاملين بمصر والمتعلقة بتأمين حسن سير المرافق العامة وحماية الجهاز الإداري للدولة ومن ثم فإن الجزاء الموقع بواسطة الجهة المستعيرة في الخارج لا يخل بمسألة العامل تأديبياً بمصر وتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة وهي التي لم يسبق توقيعها على العامل المشار إليه ، ويضاف إلى ذلك أنه حتى في الداخل إذا ما ارتكب العامل فعلاً معاقباً عليه طبقاً لقانون العقوبات فإن سبق توقيع العقاب الجنائي عليه لا يمنع من مساءلته تأديبياً إذا كان فعله هذا له انعكاسه الضار على كرامة وظيفته أو يعد إخلالاً بواجباتها .

والأخذ بغير ذلك إنما يؤدي إلى تسلب السلطات التأديبية في مصر من واجبها وحقها في مساءلة العامل المعار مهما كانت درجة جسامة المخالفات التي يرتكبها في الخارج أو إخلاله بكرامة وظيفته الأصلية أو إساءته إلى سمعة مصر والمصريين بالخارج ومهما كان ما نسب إلى العامل المذكور يخل بالشرف والثقة الواجب توافرها فيه وبالتالي يؤثر على صلاحيته لتولي وظيفته الأصلية إذ ستجد هذه السلطة يدها مغلولة في هذا الشأن لمجرد سبق مجازاة العامل بأي جزاء تأديبي بواسطة الجهة المستعيرة وفق أحكام الرابطة الوظيفية المؤقتة في الخارج وهو الأمر غير المستساغ ولا المقبول لمخالفاته لما استهدفه المشرع من كفالة حسن سير المرافق العامة وحماية الجهاز الإداري للدولة بمصر بما يستتبعه ذلك من خضوع العاملين للمساءلة التأديبية عن المخالفات التي يرتكبونها سواء

داخل الوظيفة أو خارجها وسواء داخل البلاد أو خارجها طالما كان لهذه المخالفات انعكاس سيء على كرامة وظائفهم أو على سمعة مصر أو المصريين بالخارج .

ومن حيث إنه مما يدل على هذا الوجه من النظر أن المشرع نص في البند الأخير من المادة 82 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47/ 1978 على أن تكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف (1) ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة في تطبيق نص المادة 63 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 46 لسنة 1964 ونص المادة 58 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1971 وهما النصان المقابلان لنص المادة 82 سالفة السرد من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47/ 1978، أن مجال إعمال هذا الحكم الذي يخول الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل الاختصاص بتأديبه هو في حالات النذب والإعارة للجهات الحكومية والعامة دون غيرها ذلك لأن المشرع ربط بين السلطات التأديبية

---

(1) يلاحظ أن نص المادة 4/62 من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 لم يخرج عن حكم المادة 82 من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها - بشأن تنظيم كيفية تأديب الموظف حال نذبه - حيث نصت المادة رقم 62 / 4 على أن الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة .



وبين الجزاءات التأديبية التي نص عليها حينما حدد اختصاص كل سلطة منها بتوقيع جزاءات معينة على وجه يتحدد معه أن المشرع حينما خول السلطات التأديبية في الجهات المنتدب أو المعار إليها العامل سلطة تأديبية إنما قصد السلطات التأديبية التي تملك قانوناً الاختصاص بتوقيع جزاءات تأديبية مماثلة للجزاءات التأديبية التي تملك السلطات التأديبية في الجهاز الإداري توقيعها بمعنى أن يكون من شأنها أن تمس أساساً المركز الوظيفي الأصلي للعامل أو الحقوق المنبثقة عنه والتي قد تصل إلى إنهاء الرابطة الوظيفية الأصلية ذاتها فإذا لم يتوافر لها ذلك فإنها لا تحجب السلطة التأديبية في الجهة الأصلية التي يتبعها العامل بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل في مراقبة سلوك العاملين بها ومساءلتهم تأديبياً عما يقترفونه من آثام سواء في نطاق العمل الأصلي أو خارجه إذا كان لها انعكاس على سلوكهم العام في عملهم الأصلي .

ومن حيث إن المشرع في الحكم الذي أورده في البند الأخير من المادة 82 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الحالي الصادر بالقانون رقم 47/1978 لم يخرج عن مضمون الحكم المقابل الوارد في المادة 63 من القانون رقم 46/1964 والمادة 58 من القانون رقم 58/1971 ، بل أكد المعنى الذي سبق أن استخلصته هذه المحكمة في قضاءها السابق المشار إليه ، حينما ربط المشرع في المادة 82 المشار إليها بين تخويل الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل سلطة تأديبية وبين تطبيق كافة أحكام التأديب الواردة في نصوص هذا القانون (رقم 47/1978) بنصه صراحة على أن هذه الجهة تجرى التحقيق مع العامل وتأديبه طبقاً للأحكام سالفه الذكر أي طبقاً لأحكام التأديب الواردة في هذا القانون ،

وهو مما يؤكد أن النذب أو الإعارة المشار إليهما في هذه المادة هي النذب والإعارة للجهات الحكومية والعامّة وهي التي يسري فيها أحكام هذا القانون .

ومن ثم فإنه في الحالة المعروضة المتعلقة بإعارة العامل - المطعون ضده - لجهة أجنبية بالخارج فإن الحكم السالف المتعلق بتحويل الجهة المستعيرة سلطة تأديب هذا العامل لا يعد منطقياً في هذه الحالة فلا ينفي حق السلطة التأديبية بمصر في ممارسة اختصاصاتها ومساءلة هذا العامل تأديبياً طالما كانت الوقائع المنسوبة إليه في الخارج فيما لو ثبتت يكون لها انعكاسها الضار على كرامة وظيفته الأصلية أو بالثقة والاعتبار الواجب توافرها فيه أو بسمعة مصر والمصريين بالخارج ... ومن حيث إن الحكم المطعون فيه خالف هذا الوجه من النظر حينما قضى في البند الأول منه بعدم جواز محاكمة المحال - المطعون ضده - تأديبياً عن المخالفات التي ارتكبها أثناء إعارته في الخارج استجابة للدفع الذي أبداه المحال في هذا الشأن تأسيساً على سبق مجازاته عنها في الخارج ، فإن الحكم المطعون فيه يعد مخالفاً للقانون في شقه هذا الأمر الذي يتعين معه القضاء بإلغائه في هذا الشق ورفض الدفع المشار إليه ..."<sup>(1)</sup> .

---

(1) المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم 1661 لسنة 32 قضائية - جلسة 1990/7/21 .

## المبحث الثالث

### الاختصاص بالتحقيق مع الموظف المنقول

تنص المادة 32 من قانون الخدمة المدنية الصادر برقم 81 لسنة 2016 على أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى، وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية أو كان بناء على طلبه. ويكون نقل شاغلى الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء . ولا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تقل فى مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية. وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنقل " .

وقد أوضحت اللائحة التنفيذية لذلك القانون الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 ضوابط النقل وقواعده فى المواد من 98 حتى 107 ومن ضمن أحكامها ما نصت عليه المادة 98 من أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة، نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى بـذات الوحدة أو خارجهـا . ويكون نقل شاغلى الوظائف القيادية من وحدة إلى أخرى بقرار من رئيس مجلس الوزراء . " .

كما نصت المادة 99 على أنه يشترط لنقل الموظف ما يأتي :

- 1- أن تكون الوظيفة المنقول إليها شاغرة وممولة فى موازنة الوحدة ، أو أن ينقل الموظف بالمستوى الوظيفى ، أو ينقل على إحدى الوظائف التى يوفرها الجهاز بالتنسيق مع وزارة المالية .
- 2- أن يستوفى الموظف اشتراطات شغل الوظيفة المنقول إليها .

3- أن يكون النقل بناءً على طلب الموظف، أو بناءً على طلب الوحدة المنقول منها أو الوحدة المنقول إليها تحقيقاً للمصلحة العامة .

4- أن تسمح حاجة العمل بالوحدة المطلوب النقل منها، بالنقل.

5- موافقة الوحدة المنقول إليها .

6- ألا يفوت النقل على الموظف دوره في الترقية إلا إذا كان بناءً على طلبه .

7- ألا يقل مستوى الوظيفة المنقول إليها الموظف عن مستوى وظيفته الأصلية .

وقد جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن " نقل العامل من وظيفة إلى أخرى .... هو أمر تترخص فيه جهة الاداره تجريه كلما استوجبه المصلحة العامة وحسن سير العمل فى المرفق الذى تقوم عليه ولا رقايله للقضاء الادارى على جهة الإدارة ما دام قرارها راعى القيود التى وضعها المشرع لمصلحة العامل المنقول وما دام خلا قرار النقل من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها "(1) .

وبمقتضى النقل يلتحق الموظف بوظيفة أخرى في الوحدة الإدارية التي يعمل بها أو في وحدة أخرى غيرها , وتملك الجهة الإدارية سلطة تقديرية واسعة في نقل موظفيها من وظيفة إلى أخرى وفقا لظروف العمل ومقتضياته (2) .

---

(1) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 7380 لسنة 47 قضائية - جلسة 2007/9/10 .

(2) الدكتور / مفتاح خليفه عبد الحميد القانون الإدارى 2020 ص 212 .

وبالتالي فقد يتم نقل الموظف من جهة عمله إلى أخرى وربما يقترف المنقول مخالفة قبل نقله أو بعده وربما يرتكب مخالفة من المخالفات المستمرة مما يقتضى بالضرورة التحقيق معه ومساءلته عنها , وهو ما يستلزم تحديد الجهة المنوط بها القيام باجراءات التحقيق والمساءلة .

ونعرض فيما يلى لموقف كلا من الفقه والقضاء من المسألة فى مطلبين متتاليين على نحو ما سيلي ..

المطلب الأول : موقف الفقه

المطلب الثانى : موقف القضاء

## المطلب الأول

### موقف الفقه

يرى جانب من الفقه - مؤيدا موقف القضاء - أن القاعدة فى تحديد الاختصاص بالتأديب هى اختصاص الجهة الإدارية التى كان يتبعها العامل وقت ارتكابه المخالفة المنسوبة إليه , ولا يغير من هذه القاعدة نقل العامل إلى جهة إدارية أخرى بعد, إلا إذا كانت تلك الجهة المنقول إليها تخضع لنظام تأديبى مغاير , إذ ينشأ له مركزاً قانونياً جديداً مغايراً لمركزه القانونى السابق , مما يقتضى خضوع العامل للتأديب بالجهة المنقول إليها فى هذه الحالة<sup>(1)</sup>.

---

(1) المستشار الدكتور / سمير عبدالله سعد الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام والتحقق الإدارى ص 312 .

وقد اتجه جانب آخر من الفقه - نؤيده - إلى أنه إذا نقل الموظف من جهة عمله إلى جهة أخرى , يتعين التفرقة بشأن السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق والتأديب بين حالتين :

**الأولى :** حال اتفاق الجهتين الأصلية والمنقول إليها فى النظام التأديبى :

1- بالنسبة للمخالفات التى وقعت من العامل قبل نقله يظل للجهة الأصلية المنقول منها الحق فى إحالته للتحقيق وتأديبه باعتبارها الجهة التى كان يتبعها العامل وقت وقوع المخالفة .

2- بالنسبة للمخالفات التى وقعت من العامل بعد نقله فإن الاختصاص بإحالته للتحقيق ومساءلته تأديبياً ينعقد للجهة المنقول إليها باعتبارها الجهة التى يتبعها العامل وقت وقوع المخالفة .

3- إذا كانت المخالفة التى ارتكبها العامل من المخالفات المستمرة فإن الإحالة للتحقيق والمساءلة تنعقد للجهتين المنقول منها والمنقول إليها على السواء .

4- إذا كانت المخالفة التى ارتكبها العامل المنقول تتعلق بتنفيذ قرار النقل فإن الاختصاص بإحالته للتحقيق ينعقد للجهة المنقول إليها وليس الجهة المنقول منها والتى انحسرت ولايتها عنه بصدور قرار نقله وإبلاغه إليه .

**الثانية :** حال اختلاف الجهتين الأصلية والمنقول إليها فى النظام التأديبى :

فى هذه الحالة ينعقد الاختصاص بالإحالة للتحقيق والمساءلة التأديبية للجهة المنقول إليها العامل وذلك سواء كانت المخالفات التى ارتكبها العامل وقعت قبل نقله أو بعده .

ويراعى بشأن الجهة المختصة بنظر الدعوى التأديبية وتوقيع العقوبة للموظف المنقول أن القاعدة العامة هي أن العبرة بالنظام القانوني للجهة التي يعمل بها المتهم أثناء محاكمته تأديبياً , بغض النظر عن النظام القانوني للجهة التي كان يعمل بها وقت ارتكابه المخالفة أو وقت التحقيق معه , وبالتالي فإن تحديد الجهة المختصة بنظر الدعوى التأديبية للموظف المنقول يخضع للنظام القانوني للجهة التي يعمل بها المتهم أثناء محاكمته تأديبياً .

فإذا كان المتهم على سبيل المثال يعمل عضواً بإدارة قانونية بإحدى الجهات التي يخضع العاملون بها لولاية المحاكم التأديبية ثم أثناء التحقيق معه في مخالفات ارتكبها إبان عمله بتلك الجهة صدر قرار بتعيينه بإحدى الهيئات القضائية والتي يتمتع أعضائها بنظم تأديبية خاصة , فإنه يتمتع في هذه الحالة إحالته إلى المحكمة التأديبية بمجلس الدولة وينعقد الاختصاص بتأديبه لمجلس التأديب المختص (1) .

## المطلب الثاني

### موقف القضاء

يتجه القضاء الإداري - في المسألة الماثلة - إلى أنه حال نقل العامل إلى جهة ذات نظام تأديبي مغاير للنظام المعمول به في الجهة المنقول منها من شأنه أن ينشئ له مركزاً قانونياً جديداً مغايراً لمركزه السابق , ويترتب على ذلك أنه ينعقد الإختصاص بمساءلته تأديبياً للسلطات التأديبية طبقاً للنظام السارى على العاملين بالجهة المنقول إليها .

---

(1) انظر في ذلك : المستشار الدكتور / إسلام إحسان - الدفوع التأديبية - 2013 ص 18 وما بعدها .

وفى ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ... القانون رقم 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر و الهيئات التى يشملها نص على أن توقيع الجزاء التأديبى فى النصاب المقرر للسلطة الرئاسية يدخل فى إختصاص الجهة الادارية التى وقعت فيها المخالفة و التى كان العامل يتبعها وقت ارتكابها , لا يغير من هذه القاعدة نقل العامل إلى جهة أخرى بعد ذلك , يستثنى من القاعدة السابقة أن يكون العامل قد نقل إلى جهة يختلف نظام التأديب فيها عنه فى الجهة المنقول منها , ينعقد الإختصاص فى الحالة الأخيرة للجهة المنقول إليها ..... أساس ذلك أن نقل العامل إلى جهة ذات نظام تأديبى مغاير من شأنه أن ينشئ له مركزاً قانونياً جديداً مغايراً لمركزه السابق .... أثر ذلك أنه ينعقد الإختصاص بمساءلته تأديبياً للسلطات التأديبية طبقاً للنظام السارى على العاملين بالجهة المنقول إليها , مثال ذلك صدور قرار بتعيين أحد العاملين المدنيين بالدولة عضواً بهيئة التدريس بجامعة الأزهر , أثره أنه ينحسر عنه الإختصاص التأديبى لوزارة التربية و التعليم التى كان يتبعها و ينعقد الإختصاص بتأديبه إلى السلطات التأديبية المنصوص عليها فى القانون رقم 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها , أساس ذلك أن القانون رقم 103 لسنة 1961 نظم أحكام تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تنظيمياً خاصاً سواء فى سلطاته أو فى إجراءاته أو فى الجزاءات التى يجوز توقيعها ...".

(1)

---

(1) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 16 لسنة 21 قضائية - جلسة 1985/11/23 .



كما قضت أيضا بأنه " ... إذا نقل العامل إلى جهة يختلف نظام التأديب فيها كلية عن الجهة التي ارتكب فيها المخالفة , ينعقد الاختصاص في هذه الحالة إلى الجهة المنقول إليها , فنقل العامل إلى جهة ذات نظام تأديبي مغاير من شأنه أن ينشئ له مركزا قانونيا جديدا مغايرا لمركزه السابق وبذلك ينعقد الاختصاص بمساءلته تأديبيا للسلطات التأديبية بالجهة المنقول إليها طبقا للنظام التأديبي المطبق على العاملين بالجهة المنقول إليها..."<sup>(1)</sup>

---

(1) المحكمة الإدارية العليا , الطعن رقم 319 لسنة 37 قضائية - جلسة 1991/12/28 .

## خاتمة البحث

فى ضوء ما سبق بيانه من خلال موضوع البحث المائل فإن هناك بعض النتائج التى توصل إليها الباحث فضلا عن بعض التوصيات التى انتهى إليها .

## أولا : النتائج

من أهم النتائج التى توصل إليها الباحث ما يلى :

- 1- فى حال نذب الموظف فإن القاعدة هى اختصاص الجهة المنتدب إليها الموظف بالتحقيق معه وتأديبه عما يقترفه من مخالفات خلال فترة النذب ويستثنى من ذلك حالة النذب لأحد أشخاص القانون الخاص ممن لا يخاطب بأحكام قانون الخدمة المدنية , وكذا نذب الفئات التى تنظم شئون وظائفها وتأديبها قوانين خاصة ولا تسرى عليهم أحكام قانون الخدمة المدنية مثل الكادرات الخاصة .
- 2- باستقراء النصوص وأحكام القضاء تبين سريان ذات قواعد التحقيق والتأديب الخاصة بالموظف المنتدب على الموظف المعار للداخل .
- 3- يظل الموظف المعار للخارج خاضعا لولاية السلطات التأديبية المختصة فى دولته عما يرتكبه من مخالفات أثناء فترة إعارته متى كانت تلك المخالفات تسمى إلى صفته وسمعته الوظيفية أو تشكل إخلالا بالتزاماته وواجباته المقررة وفقا لأحكام وظيفته الأصلية وفقا لما استقرت عليه أحكام القضاء .

4- أن المستقر عليه فقها وقضاءً بشأن الموظف المنقول هو أن الجهة المنقول إليها تكون هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه عن المخالفات التي يرتكبها بعد نقله إليها سواء كانت متفقة أو مختلفة في النظام التأديبي مع الجهة المنقول منها , بينما تختص الجهة المنقول منها بالتحقيق معه عن المخالفات التي ارتكبها قبل نقله بشرط وحدة النظام التأديبي للجهتين وإلا انعقد الاختصاص للجهة المنقول إليها .

#### ثانيا : التوصيات

نناشد السلطة التشريعية تقنين المبادئ المستقر عليها فقها وقضاءً في مجال التأديب من أجل سد الفراغ التشريعي في اجراءات وقواعد المساءلة التأديبية ومن أهمها ما يتعلق بالاختصاص باتخاذ اجراءات التحقيق وضوابطه .

ونهيىب بالمشرع المصرى أن يستعين فى ذلك بالفقهاء القانونيين من أساتذة الحقوق والخبراء المتخصصين فى مجال التأديب .

فلا شك أن جهات التحقيق وسلطات التأديب تعاني المشقة كثيرا بشأن الحالات التي تثير لبسا فى تحديد الجهة المنوط بها التحقيق والمساءلة , وهنا يتم اللجوء إلى النصوص التي تعجز كثيرا عن إجابة السائل وحينها يتم البحث فى أحكام المحاكم وما استقرت عليه من مبادئ فضلا عن الاستعانة بأراء الفقهاء والمتخصصين .

ومن هنا تأتي أهمية ما ننادى به من الاهتمام بتقنين تلك المبادئ والأحكام  
بما يكفل اجراء التحقيق على الوجه الأمثل وصولا للعدالة التأديبية  
المنشودة .

## المراجع

- الدكتور / أيمن محمد عفيفى مبادئ القانون الإدارى الاسكندرية دار المطبوعات الجامعية 2016
- المستشار / ممدوح طنطاوى - الموسوعة التأديبية - الجزء الأول : الجرائم التأديبية ( الولاية والاختصاص ) 2009
- المستشار الدكتور / إسلام إحسان - الدفوع التأديبية 2013
- الدكتور / عبد العزيز عبد المنعم خليفه - إجراءات تأديب الموظف العام القاهرة - المركز القومى للإصدارات القانونية 2008
- المستشار الدكتور / فؤاد محمود معوض تأديب الموظف العام فى الفقه الإسلامى والقانون الوضعى .. الاسكندرية دار الجامعة الجديدة 2006
- الدكتور / عبد العزيز عبد المنعم خليفة - الشرعية الإجرائية فى التأديب الرئاسى والقضائى للموظف العام 2006 الطبعة الأولى
- الدكتور / عبد الرؤوف هاشم محمد بسيونى .. الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية , الاسكندرية دار الفكر الجامعى الطبعة الأولى 2008
- الدكتور / سعيد الشتيوى التحقيق الإدارى فى نطاق الوظيفة العامة .. الاسكندرية دار الفكر الجامعى 2013

- الدكتور / سعيد شتيوى / المساءلة التأديبية للموظف العام  
الاسكندرية دار الجامعة الجديدة 2008
- المحامى / محمد ماجد ياقوت شرح القانون التأديبى للوظيفة العامة  
الاسكندرية دار الجامعة الجديدة 2009
- المستشار الدكتور / محمد أبوضيف باشا خليل النظام التأديبى  
الاسكندرية دار الجامعة الجديدة 2012
- المستشار الدكتور / أحمد على ابراهيم متولى - القرارات الإدارية  
السلبية 2021 .
- الدكتور / أيمن فتحى محمد عفيفي - القانون الإدارى ( عمال  
وأعمال الإدارة ) .
- المستشار / أحمد الحسينى - وجيز فى التأديب 2006 .
- المستشار الدكتور / سمير عبدالله سعد الجرائم التأديبية والجنائية  
للموظف العام والتحقيق الإدارى دار اللوتس 2011 .
- المحامى / شريف أحمد الطباخ .. التحقيق الإدارى والدعوى  
التأديبية ودفعوها دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع  
2015 .
- الأستاذ / حميد حسن كريم التميمي - الإجراءات الشكلية في  
التحقيق الإدارى الإسكندرية دار الجامعة الجديدة 2018  
.
-

- القاضي / عبد العليم محمد عبد العليم لعبیدی .. طرق الطعن في  
الجزء التأديبي .. دراسة تحليلية مقارنة الإسكندرية - دار  
المطبوعات الجامعية 2020 .
- الدكتور / أحمد عبد زيد حسن الشمري .. إجراءات التحقيق  
الإداري وضماناته دراسة مقارنة الإسكندرية - دار  
الجامعة الجديدة 2017 .
- أ / مجيب عبدالله فيروز إجراءات وضمانات تأديب الموظف  
العام في ضوء قانون الخدمة المدنية - القاهرة - دار النهضة  
العربية 2017 .
- الأستاذ / حبيب رياح محيي حصيني .. التحقيق الإداري مع  
الموظف العام و دوره في الإثبات - دراسة مقارنة - الإسكندرية  
- دار الجامعة الجديدة 2021 .
- الدكتور / مفتاح خليفه عبد الحميد .. القانون الإداري ..  
الإسكندرية - دار المطبوعات الجامعية - الطبعة الأولى 2020  
.
- الدكتور / جمال محمد معاطى موافى .. شرح قانون الخدمة المدنية  
ولائحته التنفيذية 2016 .
- مجموعة كنوز مصر للأحكام - أحكام المحكمة الإدارية العليا منذ  
إنشائها حتى عام 2015 - دكتور / مجدى محمود محب حافظ -  
دار محمود
- موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا فى خمسين عاما (1955 :  
2005)

- مجموعة هيئة قضايا الدولة للمبادئ الهامة فى أحكام المحكمة الإدارية العليا
- مجموعة المكتب الفنى بمجلس الدولة للمبادئ القانونية التى قررتها المحكمة الإدارية العليا
- الموسوعة الإدارية الحديثة .. مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوي الجمعية العمومية لمجلس الدولة
- الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية .
- مجموعة شبكة المعلومات القانونية العربية للأحكام .. تصدر عن المجموعة الدولية للمحاماه و الاستشارات القانونية .. أ / ياسر محمود نصار المحامى