



بسم الله الرحمن الرحيم
باسم الشعب
مجلس الدولة
المحكمة الإدارية العليا
الدائرة الرابعة

بالجلسة المنعقدة علناً برئاسة

السيد المستشار الدكتور/ لبيب حليم لبيب "نائب رئيس مجلس الدولة، ورئيس المحكمة"
وعضوية السادة الاساتذة المستشارين/ احمد زكى الدسوقي نائب رئيس مجلس الدولة

/ حسين عبد الله أمين حسين فايد نائب رئيس مجلس الدولة

/ عبد الفتاح السيد أحمد عبد العال الكاشف نائب رئيس مجلس الدولة

/الدكتور رضا محمد عثمان دسوقي نائب رئيس مجلس الدولة

وحضور السيد الأستاذ المستشار/ علي حسام الدين مفوض الدولة

وسكرتارية السيد/سيد سيف محمد امين السر

صدر الحكم الاتي

فى الطعن رقم 24587 لسنة 61 ق عاليا

المقام من :-

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 1- محمود أحمد سعد
عبدالهادى | 2- لولا على السيد | 3- سافيناز على |
| 4- محمد شفيق محمد
فرحات | 5- محمد سيد سعيد | 6- مجدى محمد |
| 7- سامح كمال شلتوت | 8- ممدوح سالممصطفى | 9- نادية صبحى عبدالله |
| 10- رجاء احمد سعد | 11- زينب ابراهيم عبدالمؤمن | 12- نورا لطفى السيد |
| 13- نورا عبدالباسط محمد
عبدالعزيز | 14- اكرام محمد حامد | 15- بنات عبدالحكيم |
| 16- سهير مصطفى محمد | 17- محمد عبدالعزيز احمد البننا | |

ض د :-



رئيس هيئة النيابة الادارية بصفته
طعنا على الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بالمنوفية بجلسة 2015/12/29 فى
الدعوى رقم 162 لسنة 13 ق

الاجراءات

فى يوم السبت الموافق 2015/1/31 اودع الاستاذ أنور درويش أبو ناش
المحامى بالنقض والادارية العليا بصفته وكيلًا عن السادة : - محمود احمد سعد ،
لولا على السيد ، سافيناز على عبدالهادى ، محمد شفيق محمد ، محمد سيد سعيد ، مجدى
محمد فرحات ، سامح كمال شلتوت ، ممدوح سالم مصطفى نادية صبحى عبدالله ، رجاء
احمد سعد ، زينب ابراهيم عبدالمؤمن ، نورا لطفى السيد ، نورا عبدالباسط محمد ،
اكرام محمد حامد ، بنات عبدالحكيم عبدالعزيز ، سيد مصطفى محمد ، محمد عبدالعزيز
احمد البنا تقرير طعن قلم كتاب المحكمة الادارية العليا قيد برقم 24587 لسنة 61 ق
عليا طعنا على الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بالمنوفية بجلسة 2014/12/29 فى
الدعوى رقم 162 لسنة 13 ق والقاضى بمجازاتهم بالاحالة الى المعاش 0
وطلب الطاعنون لاسباب التى اوردوها بتقرير الطعن الحكم بقبول الطعن شكلا ،
وبوقف تنفيذ والغاء الحكم المطعون فيه ، والقضاء ببرائتهم مما اسند اليهم 0



ونظر الطعن أمام دائرة فحص الطعون التي قضت بجلستها المعقودة بتاريخ

2015/3/14 بوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ، وأمرت بإعادة الطعن الى هيئة مفوضى

الدولة لتنفيذه واعداد تقرير بالرأى القانونى فى موضوعه **0**

وأودعت هيئة مفوضى الدولة تقريراً ارتأت فيه الغاء الحكم المطعون فيه فيما

قضت به من مجازاة الطاعنين بعقوبة الاحالة الى المعاش **0** والقضاء مجدداً ببراءة

الطاعنة السادسة عشر مما اسند اليها ، وبمجازاة باقى الطاعنين بالعقوبة المناسبة **0**

وتحدد لنظر الطعن أمام دائرة الموضوع بجلسة **2015/4/11** وفيها لم يحضر

الطاعنون او من يمثلهم رغم قيام قلم الكتاب باخطارهم بالكتابين رقمى **2610** ،

و**2611** بتاريخ **2015/3/3** وقررت المحكمة اصدار الحكم بجلسة اليوم

صدر الحكم واودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به

المحكمة

بعد الاطلاع على الاوراق وسماع الايضاحات والمداولة قانوناً

من حيث أن وقائع الطعن تخلص حسبما بين من عيون الاوراق ، فيما ابلغ به السيد

/ محمد سالم عبدالكريم رئيس شئون العاملين بالوحدة المحلية بقورص رئاسة الوحدة

المحلية بأنه عند دخوله مقر الوحدة بقورص يوم الخميس الموافق **2013/6/13** قام



بالبقاء السلام على مدير مركز المعلومات وعندما شاهد موظف المركز وبعض موظفي الوحدة يغلقون باب الوحدة الخارجى والداخلى باقفال حديدية خاصة بهم ، والاعتصام امام باب الوحدة ، مانعين باقى الموظفين من ممارسة عملهم سأله عما يحدث فكان رده (اللى عاجبه يقعد ، واللى مش عاجبه يروح) وأشار الى انه لما رأى مجموعة النظافة طلب منهم الخروج بالمعدات فكان ردهم أن موظفى مركز المعلومات قالوا (اللى هيجى ناحية البوابة هنكسره) 0

و قد تناولت الادارة العامة للشئون القانونية الواقعة بالتحقيق ، وانتهت الى احالته الى النيابة الادارية بأشمون التى باشرت التحقيق فى القضية رقم 549 لسنة 2013 ، وبسؤال مقدم الشكوى قرر انه الذى اعد المذكرة محل التحقيق لأنه عندما توجه الى مقر عمله بالوحدة يوم الخميس الموافق 2013/6/12 وجد موظفى مركز المعلومات قاموا بغلق البوابة الحديدية الخاجية للوحدة بالاقفال ، ووضعوا سيارة أمام باب الوحدة لمنع دخول الموظفين للوحدة لمباشرة أعمالهم ، وانه دخل من الباب الجانبى وفوجيء بأن موظفى مركز المعلومات قاموا بوضع كراسى امام الباب الداخلى المؤدى للمكاتب ، ويجلسون على تلك المصاعد ن ويغلقون الباب الداخلى ، ولما سأل محمد عبدالعزيز البنا مدير مركز المعلومات عن سبب ما يحدث كان رده اللى عاجبه يقعد واللى مش عاجبه يروح) وأنه شاهد عمال النظافة لا يستطيعون للخروج من الوحدة ، وأن موظفى مركز المعلومات هددوهم بأن من سيخرج من البوابة سيتم تكسيره وأضاف انه ظل امام



الوحدة حتى تجمع باقى الموظفين ، ولم يتمكنوا من الدخول وظل الوضع على ذلك حتى الساعة 12 ظهرا ، وأضاف بأن الذى قام بغلق الوحدة ومنع موظفيها من الدخول هم محمد عبدالعزيز البنا ومحمد سعيد سعد ومحمد شفيق السعدنى ن ومجدى محمد فرحات ن وممدوح سالم مصطفى ،ومحمود احمد سعد ، وسامح كامل شلتوت ، وسافيناز على عبدالهادى ، ولولا على السيد ، ورجاء احمد سعد ، ونادية صبحى عبدالله واطاف بأن رئيسة الوحدة قامت بالشطب على أسماء عدد من العاملين بمركز المعلومات بخانة الانصراف لعدم تواجدهم بمقر العمل ، وفى يوم 2013/6/1 حضر العاملين بمركز المعلومات و قاموا بغلق ابواب الوحدة بالاقفال الحديدية ومنعوا رئيسة الوحدة من الدخول ، و عندما حضر نائب رئيس مجلس المدينة رد عليها العاملين بمركز المعلومات بأنه لو حضر رئيس المدينة بنفسه مش هيفتحوا الوحدة ، وعندما شاع الخبر بالقرية حضر العمدة ومعه مجموعة من الموظفين وقاموا بفتح الوحدة 0 وعندما التفت خلفه شاهد رئيسة الوحدة ملقاة على الارض تبكى ، وأشار الى ان سبب تعدى العاملين على رئيسة الوحدة أنهم غير منضبطين بالعمل 0

و بسؤال / أحمد عيد شحات السيد ابو عابديسكرتير الوحدة المحلية بقورص ردد

مضمون أقوال سابقه ، وأضاف أن مرد ذلك وجدد مشاكل بين الموظفين وبين رئيسة

الوحدة لتحديثها بتعالى معهم 0



وبسؤال / رضا عبدالله محمد عبدالله رئيسة الوحدة المحلية بقورص قررت انها لما توجهت يوم 2013/6/16 لمقر عملها فام كل من :- محمود احمد سعد ولولا على السيد وسافيناز على عبدالهادى وزينب ابراهسم عبدالؤمن ومحمد شفسق السعدنى ومحمد السيد سعيد ومجدى محمد فرحات وسامح كمال شلتوت ونور لطفى ونورا عبدالباسط ونادية صبحى عبدالله واكرام محمد حامد ورجاء احمد سعد وبنات عبدالحكيم وسيد مصطفى طه بمنعى من دخول الوحدة والتعدى عليها بالسب والقذف ، وقتلوا لها ياسافلة ياكافرة يازباله ، وأضافت بأن لولو على السيد هى التى قامت بدفعها مما ادى الى سقوطها على الارض وكان ذلك بتحريض من محمود احمد سعد وبالاشتراك معه فانه قام بجزيها من ملابسها من الخلف فى حضور كل من : محمد على جبر ، وصابر محمد سليمان ، ومحمد سالم عبدالكريم ، وعماد الدين احمد رمضان 0 وأشارت الى ان هذا المسلك من جانبهم لكونهم غير منضبطين فى عملهم ويرفضون نصائحها وانها تعاملهم جميعا معاملة حسنة 0

وبسؤال / محمد على جبر عامل بمنظومة النظافة شهج بأن العاملين بمركز المعلومات كانوا جالسين بالكراسى أمام الباب الداخلى للوحدة يوم 2013/6/16 فطلب منهم محمود سعد منع رئيسة الوحدة من الخول ، ثم قامت لولا حلمى بدفع رئيسة الوحدة فوقعت على الارض ، وقام محمد احمد سعد بجذب رئيسة الوحدة من ملابسها من الخلف مما ادى الى وقوعها على ظهرها امام الناس ، وأضاف بأن العاملين بمركز



المعلومات تعدوا على رئيسة الوحدة بالالفظ الخارجة ، وأضاف بان كل من لولا حلمى

سعيد ومحمود احمد سعد تعديا على رئيسة الوحدة بالضرب 0

و بسؤال / امجد سعيد عضو الشئون القانونية بمجلس مدينة أشمون شهد بأن الشئون القانونية قامت بالتحقيق فى واقعة انصراف بعض العاملين بالوحدة المحلية بقورص وترك العمل بدون اذن الساعة الواحدة ظهرا يوم 2013/6/12 ، واستنادا الى ذلك صدر القرار رقم 489 لسنة 2013 بمجازاة سافيناز عبدالهادى و نادية صبحى وجيهان عبدالحميد وأمل السيد عبدالحميد وسهير مصطفى ورجاء احمد واکرام محمد حامد ومجدى محمد فرحات وممدوح سالم وسامح كمال محمد ونادية صلاح عبدالجواد بخضم يوم من راتبهم 0

وبسؤال / صابر محمد سليمان ردد مضمون أقوال محمد على جبر 0

وبسؤال / مجدى محمد فرحات فنى تنظيم بالوحدة المحلية بقورص أعترف بقيامه بالاشتراك فى غلق الابواب الحديدية للوحدة بسبب اضطهاد رئيسة الوحدة لجميع العاملين ومعاملتهم معاملة سيئة ، وأضاف بأنه وزملائه كانوا متواجدين يوم 2013/6/16 امام الباب الداخلى للوحدة وعندما رأوا رئيسة الوحدة أتية قاموا بمنعها من الدخول وأنكر تعديهم عليها بالسب أو الضرب 0



وبسؤال / سامح محمد شلتوت مسئول مرتبات بالوحدة المحلية بقورص أعترف بأنه اشترك مع بعض العاملين بالوحدة بالاعتصام داخل الوحدة وانهم اغلقوا الباب الداخلى والخارجى بالاقفال يوم الخميس الموافق 2013/6/13 بسبب اضطرهاد رئيسة الوحدة لهم ، وأنهم يوم الاحد الموافق 2013/6/16 اشترك مع زملائه فى الاعتصام امام باب الوحدة ومنعوا رئيسة الوحدة من الدخول ونفى تعديه عليها بالضرب وأو الالفاظ ، وعلل اشتراكه فى هذا الاعتصام أن رئيسة الوحدة أحدثت فتنة بينهم 0

وبسؤال / محمد شفيق محمد السعدنى ، و ممدوح سالم مصطفى ، وسافيناز على عبدالهادى ، وسعيد مصطفى طه ، و رجاء احمد سعد زغلول ، و محمد سيد سعيد ، و محمد احمد سعد ، و نادية صبحى عبد الله ، و محمد عبد العزيز احمد البنا ، و لولا حلمى السيد و زينب ابراهيم عبد المؤمن ، و نورا لطفى السيد ، و نورا عبد الباسط محمد عبد الخالق و اكرام محمد حامد ، و بنات عبدالحكيم عبد العزيز أعترفوا جميعا بالاعتصام لمنع دخول رئيسة الوحدة من الدخول و نفوا واقعة التعدى عليها باللفظ او الضرب 0

وانتهت النيابة الادارية الى قيد الواقعة مخالفة ادارية بالمواد 3/1/76 ، و 1/78 ، و 80 و 82 من نظام العاملين المدنيين بالدولة ضد محمود احمد سعد ولولا حلمى السيد وسافيناز على عبدالهادى و محمد شفيق محمد السعدنى و محمد السيد سعيد ومجدى محمد فرحات و سامح كمال شلتوت و ممدوح سالم مصطفى و نادية صبحى عبدالله



ورجاء احمد سعيد وزينب ابراهيم عبدالمؤمن ونورا لطفى السيد و نورا عبدالباسط محمد واكرام محمد حامد وبنات عبدالحكيم عبدالعزيز و سهير مصطفى محمد ومحمد عبدالعزيز احمد البنا لانهم يومى 13 ، 2013/6/16 بمقر عملهم بالوحدة المحلية بقورص لم يؤدوا العمل المنوط بهم بدقة و سلكوا مسلكا معيبا لايتفق و الاحترام الواجب للوظيفة العامة وذلك بأن :-

المخالفين من الاول حتى العاشر :- اشتركوا جميعا فى الاعتصام بالوحدة المحلية بقورص يومى 13 ، 2013/6/16 واغلقوا باب الوحدة ، ومنعوا دخول رئيسة الوحدة وبعض العاملين لمباشرة عملهم مما أدى الى تعطيل العمل فى هذين اليومين 0

المخالفين من الحادى عشر وحتى السادس عشر:- اشتركوا مع المخالفين من الاول وحتى العاشر فى غلق باب الوحدة المحلية بقورص يوم 2013/6/16 ومنعوا دخول رئيسة الوحدة لمباشرة عملها وبعض العاملين الاخرين بالوحدة مما أدى الى تعطيل العمل 0

المخالف السابع عشر :- اشترك مع المخالفين من الاول وحتى العاشر فى الاعتصام وغلق ابواب الحدة يوم 2013/6/13 ومنع دخول رئيسة الوحدة وخروج معدات منظومة النظافة بالوحدة مما أدى الى تعطيل العمل 0



و امرت النيابة الادارية باحالتهم الى المحاكمة التأديبية ، وقد نظرت الدعوى التأديبية أمام المحكمة التأديبية بالمنوفية على النحو المبين بمحاضرها ، وبجلسة 2014/12/29 قضت بمجازاتهم بعقوبة الاحالة الى المعاش ، واقامت قضاءها على ان المخالفة المسندة اليهم ثابتة فى حقهم بيقين 0

و يقوم الطعن على أن الحكم المطعون عليه خالف القانون ، واخطأ فى تطبيقه و تأويله لأنه قضى بادانتهم بنصوص قانونية سابقة على الاتفاقية الدولية التى وقعت عليها الحكومة المصرية والتى كفلت حق الاضراب ، كما أنه لم يشر الى المستندات التى قدموها والتى تؤكد ان الحملة الميكانيكية كانت تسير بانتظام وأن الحضور والانصراف كان يسير بوضع طيب ، وأن حركة الخزينة لم تتوقف ، وان العقوبة التى وقعها لاتتناسب مع الذنب الذى ارتكبه 0

ومن انه عما يثيره الطعن من ان محكمة اول درجة قضت بادانتهم بنصوص قانونية سابقة على الاتفاقية الدولية التى كفلت حق الاضراب فان المحكمة تنوه بادية ذى بدء بأن المقصود بالاضراب هو امتناع العاملين بالمرافق العامة عن اداء اعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم - دون ان يتخلوا عن تلك الوظائف ومع استمرار تمسكهم بها - وذلك بقصد الاعلان من جانبهم عن احتجاجهم على اوضاع معينة او عن مطالب معينة يطالبون المسؤولين بتحقيقها أو بقصد اظهار السخط و الاستنكار لاعمال او اجراءات لاترضيهم ، و الاضراب بهذا المعنى يتنافى مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام



و اطراد ، و من ثم فانه تجربة اثبات قوة يخوضها موظفى المرفق العام فى مواجهة الحكومة و المجتمع 0 فان كانت الحكومة تتضرر من هذا التصرف فان الضرر الاكبر يلحق بافراد المجتمع الذين يحرمون من الخدمة التى يقدمها عمال هذا المرفق ، وبالتالي فان الاضراب هو تمرد عمال المرافق العامة على السلطة ، وعلى النظام ، لانه يسعى الى تحريك الرأى العام ضد هذا النظام الذى يعتبره الافراد هو المسئول امامه عن تشغيل المرافق ذات النفع العام 0

أما المظاهرة فهى اجتماع عدة اشخاص فى الطريق العام للتعبير عن ارادة جماعية او مشاعر مشتركة فان كان هذا الاجتماع ثابتا سمي تجمعا ، وان كان متنقلا سمي موكبا 0

وقد مر حق الاضراب فى مصر بمراحل تشريعية عديدة ، فلم يكن الاضراب فى القانون المصرى معاقبا عليه حتى عام 1923 ، اكتفاء بالعقوبات التأديبية التى كان يمكن توقيعها على المضربين والتى كانت قد تصل احيانا الى حد العزل من الوظيفة ، وازاء كثرة الاضرابات سواء من جانب العمال أم من الموظفين تنبه المشرع الى خطورة ذلك والى عدم كفاية العقوبات التأديبية فى هذا الشأن فأصدر القانون رقم 37 لسنة 1923 الذى يميز بين فئتين : - الاولى عمال المرافق العامة التى تدار بالطريق المباشر ، والثانية عمال المرافق العامة التى تدار بطريق الامتياز ، فبالنسبة الى الفئة الاولى فهولاء كانوا يعاقبون على الاضراب فى حالتين : -



1- اذا اتفق ثلاثة على الاقل من الموظفين او المستخدمين العموميين وتركوا عملهم

بدون مسوغ شرعى فكانوا يعاقبون بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة

لا تزيد عن مائة جنيه 0

2- وتطبق هذه العقوبة على كل موظف أو مستخدم عام امتنع عمدا عن تأدية واجب

من واجبات وظيفته ، اذا كان امتناعه يجعل او من شأنه أن يجعل حياة الناس او

صحتهم ام امنهم فى خطر ، وكذلك اذا نشأت عنه فتنة او اذا اخل بمصلحة عامة

0

أما بالنسبة الى الفئة الثانية وهم عمال المرافق العامة التى تدار بطريق الامتياز

فكانت القاعدة السارية فى ظل التشريع الاخير هى الاعتراف بحق الاضراب بالنسبة

لعمال القطاع الخاص ، ولكن نظرا للطابع الخاص للمرافق العامة التى تدار بطريق

الامتياز وأهمية وحيوية هذه المرافق فيما يتعلق بخدمة الجمهور فلم يحرم المشرع

العاملين بهذه المرافق من ممارسة الاضراب ، وانما وضع لهم شروط لممارسة هذا

الحق فقضت المادة 374 من القانون رقم 37 لسنة 1923 على انه محظور على

المستخدمين والاحرار التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بادارة عمل من

الاعمال ذات المنفعة العامة أن يتوقفوا عن العمل كلهم معا ، او جماعات منهم

بكيفية يتعطل معها سير العمل فى تلك المصلحة بدون ان يخطروا المدير او المحافظ

قبل الوقت الذى ينوون فيه التوقف عن العمل بخمسة عشر يوما على الاقل ويكون



هذا الاخطار بالكتابة ويكون موقعا عليه بامضاء او ختم المستخدمين او الاجراء الذين ينوون التوقف عن العمل ويبين فيه اسباب هذا التوقف ويعطى لذوى الشأن وصل يذكر فيه تاريخ الاخطار وساعته ، والتوقف عن العمل بدون مراعاة الاحكام الواردة في الفقرة السابقة والميعاد المنصوص عليه فيها يعد جريمة يعاقب عليها بغرامة لاتزيد عن خمسين جنيها 0

ووفقا للنص المتقدم كان الاضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة التي تدار بطريق الامتياز مشروعا وذلك بمراعاة الشروط المنصوص عليها قانونا وفي حالة ممارسة تلك الفئة للاضراب بدون مراعاة لتلك الشروط يعد الاضراب غير مشروع ويعاقب عليه بالعقوبات المنصوص عليها 0

ولما كثرت الاضرابات على الرغم من النصوص القانونية التي تجرمه اصدر المشرع المرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1946 وقد تناول هذا المرسوم الاضراب في المواد 124 ، و124أ ، و124ب ، و374 ، و374 مكرر ، و375 فقضت المادة 124 على أنه :- اذا ترك ثلاثة على الاقل من الموظفين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك او مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لاتقل عن ثلاثة أشهر ولاتتجاوز ستة أشهر وبغرامة لاتزيد على خمسين جنيها ويضاعف الحد الاقصى لهذه العقوبة اذا كان الترك او الامتناع من



شأنه ان يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه ان يحدث
اضرابا أو فتنة بين الناس أو اذا اخل بمصلحة عامة ، وكل موظف ترك عمله أو
امتنع عن اعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب
بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر او بغرامة لا تتجاوز عشرين جنيها 0

وتنص المادة 124 أ على ان يعاقب بضعف العقوبات المقررة بالمادة 124 كل
من اشترك بطرق التحريض في ارتكاب جريمة من الجرائم المبينة بها ، ويعاقب
بالعقوبات المقررة بالفقرة الاولى من المادة المذكورة كل من حرض أو شجع موظفا
او مستخدما عموميا بأية طريقة كانت على ترك العمل او الامتناع عن تأدية واجب
من واجبات الوظيفة اذا لم يترتب على تحريضه وتشجيعه أية نتيجة فضلا عن
العقوبات المتقدم ذكرها بحكم العزل اذا كان مرتكبي الجريمة من الموظفين 0

و تنص المادة 124 ب على ان يعاقب بالعقوبات المبينة في الفقرة الثانية من
المادة 124 كل من يعتدى أو يشرع في الاعتداء على حق الموظفين العموميين في
العمل باستعمال القوة او العنف او الارهاب او التهديد او التدابير غير المشروعة
على الوجه المبين في المادة 375 من هذا القانون 0

و تنص المادة 124 ج على انه فيما يتعلق بتطبيق المواد الثلاث السابقة يعد
كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الاجراء الذين يشتغلون بأية صفة في



خدمة الحكومة او فى خدمة سلطة من سلطات الاقاليم او السلطات البلدية او

القروية 0

و تنص المادة 374 على ان يحظر على المستخدمين والاجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة او بعمل يسد حاجة عامة أن يتركوا اعمالهم او يمتنعوا عنه عمدا وتجرى فى شأن ذلك جميع الاحكام المبينة فى المادتين 124 ن و124أ وتطبق العقوبات المنصوص عليها فيها على هؤلاء المستخدمين وعلى المحرضين والمشجعين والمحبذين والمذيعين على حسب

الاحوال 0

و تنص المادة 375 على ان يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لاتزيد على خمسين جنيها كل من استعمل القوة او العنف او الارهاب او التهديد او التدابير غير المشروعة فى الاعتداء او الشروع فى الاعتداء على حق من الحقوق الاتية :

-

1-حق الغير فى العمل

2-حق الغير فى ان يستخدم او يمتنع عن استخدام اى شخص

3-حق الغير فى أن يشترك فى جمعية من الجمعيات

ومفاد النصوص السابقة أن المشرع فى القانون 116 لسنة 1946 عاقب على الاضراب الذى يقع من ثلاث اشخاص على الاقل من الموظفين العموميين ولم يقتصر تجريم المشرع للاضراب على ذلك الذى يقع من ثلاثة أشخاص فأكثر انما امتد ليشمل التجريم كل موظف ترك عمله او امتنع عن عمل من اعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل او الاخلال بانتظامه ولم يشترط المشرع للعقاب على الاضراب ان يقع نتيجة اتفاق على الامتناع عن العمل ، وانما اكتفى بان يقع الاضراب بقصد تحقيق غرض مشترك ولو لم يسبقه اتفاق ، وضاعف المشرع الى الاقصى للعقوبة اذا كان ترك العمل أو الامتناع عنه من شأنه ان يجعل حياة الناس او صحتهم او امنهم فى خطر ، وأكد المشرع ان الاضراب اصبح معاقبا عليه فى جميع الاحوال سواء استند الى دفع شرعى ام لم يستند اليه ، وساوى هذا القانون من حيث التجريم بين الموظفين العموميين الذين يعملون فى المرافق العامة التى تدار بالطريق المباشر وبين العمال الذين يعملون فى المرافق التى تدار بطريق الامتياز ، واتجه الى التعميم فى الحكم فيما يتعلق بالاضراب الذى اصبح معاقبا عليه فى جميع الاحوال مما يكشف عن تشدد واضح فى مسلكه 0

ثم أصدر المشرع القانون رقم 24 لسنة 1951 معدلا للمرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1946 وقد اقتصر التعديل الذى ادخله على تشديد العقوبات الواردة فى ذلك المرسوم بالاضافة الى حظر نشر أخبار اضرابات الموظفين ولو كانت صحيحة



فنص في الفقرة الاولى من المادة 124 على عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة وغرامة لا تزيد على مائة جنيه ، ونص في الفقرة الثالثة من تلك المادة على عقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر او بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيه اذا امتنع موظف عن عمل من اعمال وظيفته أو ترك عمله بقصد عرقلة سير العمل او الاخلال بانتظامه ، ونص

في الفقرة الرابعة على ان يعاقب بنفس العقوبة كل من حرض على جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من هذه المادة او في الفقرة الاولى من المادة 124 0

ثم أصدر المشرع بعد ذلك القانون رقم 2 لسنة 1977 الذي تضمن مادة واحدة تتعلق بحق الاضراب وهي المادة السابقة منه والتي تنص على أن يعاقب بالاشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقيين في ذلك أو مبتغيين في ذلك غرضا مشتركا اذا كان من شأن هذا الاضراب تهديد الاقتصاد القومي 0

و قد جاءت عبارات هذا النص عامة حيث تنطبق على جميع العاملين بالدولة والقطاع العام والقطاع الخاص ، واشترط المشرع لتوقيع هذه العقوبة أن يكون الاضراب مما يهدد الاقتصاد القومي ، أما الاضراب في غير تلك الحالات فانه يطبق في شأنه الاحكام الخاصة بالاضراب الوارد في قانون العقوبات ، و قد تعرض هذا



القانون لانتقادات كثيرة ازاء العقوبة المشددة الواردة بالمادة السابقة أنفة البيان فأصدر رئيس الجمهورية القرار بقانون رقم 194 لسنة 1983 بالغاء القرار يقانون رقم 2 لسنة 1977 ، وبالغاء هذا القانون أصبحت نصوص القانون رقم 24 لسنة 1951 هي الحاكمة لاضراب موظفى وعمال المرافق العامة ، أما عمال القطاع الخاص فاضرابهم يخضع لنصوص قانون عقد العمل الموحد ونصوص قانون العقوبات فى حالات معينة 0

ثم وقعت مصر فى 1967/8/4 على اتفاقية العهد الدولى الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية ، ونصت المادة الثامنة من هذه الاتفاقية على ان تتعهد الدول الاطراف فى هذا العهد بكفالة حق الاضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى ، وقد تحفظت الحكومة المصرية فى وثيقة التصديق تحفظا عاما هو الأخذ فى الاعتبار أحكام الشريعة الاسلامية وعدم تعارض الاتفاقية معها ، وبتاريخ 1981/10/1 أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم 537 لسنة 1981 بالموافقة على هذه الاتفاقية مع الاخذ فى الاعتبار أحكام الشريعة الاسلامية وعدم تعارضها معها ، ثم أصدر وزير الخارجية قرارا بتاريخ 1982/4/14 بنشر هذه الاتفاقية فى الجريدة الرسمية وتم نشر الاتفاقية فى الجريدة الرسمية فى العدد رقم 14 بتاريخ 1982/4/8 وعمل بها اعتبارا من 1982/4/14 ومن ثم فان الحكومة



المصرية وان كانت قد تعهدت بكفالة حق الاضراب الا أنها اشترطت لاعمال هذا

الحق مطابقته لاحكام الشريعة الاسلامية 0

ومن حيث أن الاضراب سواء كان من الحقوق او من الحريات فانه يتعين الالتزام بحدود هذا الحق ، وبعدم الانحراف عن الغاية منه ولاشبهة في أن الفقه الاشلامى هو المصدر التاريخى لنظرية التعسف فى استعمال الحق بما يوجب الرجوع الى هذا الفقه لبحث مدى مطابقة الاتفاقية التى وقعت عليها الحكومة

المصرية فى 1967/8/4 لاحكام هذه الشريعة 0

ومن حيث أن الفقه الاسلامى قسم المصالح من حيث تحقيقها الى ثلاثة أنواع :-
أولها : يتعلق بمصلحة عامة فى حق الخلق كافة ، وثانيها :- يتعلق بالمصلحة الاغلب ، وثالثها:- يتعلق بمصلحة خاصة ، وتجرى المفاضلة بين هذه الانواع الثلاثة وفقا لترتيبها السالف ومن خلال ذلك استقر فى الفقه الاسلامى قواعد أصولية منها ان الضرر يزال وقاعدة الضرر الاشد يزال بالاخف ، وقاعدة الضرر الخاص يتحمل لدفع ضرر عام ، وقاعدة درء الفاسد يقدم على جلب المنافع ، وقاعدة الضرر يدفع بقدر الامكان ، وقاعدة الضرر لايزال بمثله وبالتالي فان أحكام الشريعة الاسلامية لاتجيز الاضراب اذا لم يقصد به سوى الاضرار بالغير ، او اذا كانت المصالح التى يرمى الى تحقيقها قليلة الاهمية بحيث



لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر ، ام اذا كانت المصلحة التي يرمى الى تحقيقها غير مشروعة وهى لاتجيز الضراب ايضا اذا كان صادرا من العاملين فى مرفق عام مادام سيؤدى الى توقف العمل فى هذا المرفق ن وحرمان افراد المجتمع من الخدمات التي يقدمها ومن ثم فانه لامجال لاعمال هذه الاتفاقية متخالفت احكام الشريعة الاسلامية على النحو السالف بيانه 0

بالاضافة الى ماتقدم فان هذه الاتفاقية لاتعدوا ان تكون وعدا مبذولا من الحكومة المصرية بصفتها من اشخاص القانون العام بالقيام بعمل منسق مع غيرها لضمان تقرير الحقوق الواردة بها بشرط مطابقتها لاحكام الشريعة الاسلامية وذلك بتعديل تشريعاتها لتتوافق مع هذه الاتفاقية بذلك الصيغة أو لتقريرها ان كانت تشريعاتها خلو من مثل هذه الحقوق وبالتالي فان هذه الاتفاقية لم تلغ ضمنا النصوص المجرمة لحق الاضراب فى قانون العقوبات لان الالغاء الضمنى لا يكون الا حيث يرد كل من النص القديم والنص الحديث على محمل واحد ، يستحيل معه اعمالهما فيه ، وفى هذه الحالة وحدها يفهم ضمنا ان التشريع الجديد الغى ضمنها التشريع القديم وهو مالم يحدث بالنصوص المجرمة لحق الاضراب ، فاعمال حق الاضراب لتلك الاتفاقية رهين بوضع القوانين المنظمة له بما لا يخالف احكام الشريعة الاسلامية 0



ولايغير من هذا النظر ان هذه الاتفاقية أصبحت بعد التصديق عليها وصدورها فى شكل تشريع و نشرها فى الجريدة الرسمية اصبت جزء من القانون الداخلى وتتبوا مكانته وتحتل مكانته ويترتب عليها بطلان النصوص القانونية التى تحرم الاضراب وان هذه النصوص اصيحت منسوخة بهذه الاتفاقية تطبيقا لقاعدة ان اللاحق ينسخ السابق فى المسألة التى يتصدى لها القانون ، ذلك لان هذه الاتفاقية لم تلغ هذه النصوص لانه لم يرد بها نص جديد يلغى النص القديم ولان الالغاء لا يكون الا حيث يرد كل من النص القديم والنص الجديد على محل واحد يستحيل معه اعمالهما فيه والدليل ان قرار رئيس الجمهورية بالموافقة على هذه الاتفاقية صدر فى 1981/10/1 وكانت الحكومة المصرية قد وقعت على هذه الاتفاقية فى 1967/8/4 متحفظة فى ذلك بوجوب مطابقة أحكام هذه الاتفاقية لاحكام الشريعة الاسلامية ولان احكام هذه الشريعة لاتجيز توقف عمال المرافق العامة عن تقديم الخدمة التى تقدمها الى الجمهور فقد اصدر بعد التوقيع على هذه الاتفاقية المجلس الاعلى للقوات المسلحة المرسوم بقانون رقم 34 لسنة 2011 بتجريم الاعتداء على حرية العمل ونص فى المادة الاولى منه على أنه :- مع عدم الاخلال بأى عقوبة أشد منصوص عليها فى قانون العقوبات أو فى أى قانون اخر يعاقب بالحبس والغرامة التى لاتقل عن عشرين الف جنيه ولا تتجاوز خمسين ألف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين كل من قام أثناء سريان حالة الطوارئ بعمل وقفه أو نشاط ترتب



عليه منع او تعطيل او اعاقه احدى مؤسسات الدولة او احدى جهات العمل العامة او الخاصة عن اداء عملها ، ويعاقب بذات العقوبة المقررة فى الفقرة السابقة كل من حرض او دعا او روج بالقول او الكتابة او بأية طريقة من طرق العلانية المنصوص عليها فى المادة 171 من قانون العقوبات لأى من الافعال السابقة ولو لم يتحقق مقصده 0

ومفاد ما تقدم أن اضراب الموظفين العموميين جريمة جنائية ، وأن كانت الحكومة تعهدت فى الاتفاقية التى وقعتها فى 1967/8/4 بكفالة حق الاضراب فى حدود ماتجيزه أحكام الشريعة الاسلامية فان السلطة التشريعية ملزمة بان تنظم حق الاضراب بما يتفق وأحكام الشريعة الاسلامية وباعتباره من الحقوق التى يجب ممارستها وفقا لضوابط معينة بوصفه من الحقوق المقيدة التى يجب ممارستها فى اطار ضوابط معينة ولايجوز التعسف فى استعمالها ، و بالتالى فان اضراب الموظفين العموميين وان كان يشكل جريمة جنائية فانه يعد جريمة تأديبية أيضا فالموظف العام قد اختير لاداء مهمة معينة وفقا لقاعدة

التخصص وتقسيم العمل ، ومن ثم فانه يتعين عليه ان يسلك السبيل الذى تحدده القوانين والتقاليد الحكومية التى يتكون من مجملها المركز النظامى الذى يشغله ، وبالتالى فهو ملزم باداء العمل المنوط به فى الوقت المخصص لذلك ، وفى المكان المخصص له وان يطيع رؤساءه لان طاعة الرؤساء تعتبر العمود الفقرى فى كل



نظام ادارى واذا تسرب الى هذا المبدأ أى خلل فلن يجدى فى اصلاح الادارة أى علاج ، وان الابلاغ عن المخالفات التى تصل الى علم احد العاملين امر مكفول بل واجب عليه توخيا للمصلحة العامة ولو كانت تمس الرؤساء الاأنه يتعين عليه عند قيامه بهذا الابلاغ ألا يخرج عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة من توقيير الرؤساء واحترامهم ، كما يجب على الموظف ان يخلص فى اداء العمل المنوط به ، وهو مطالب بالتعاون مع زملائه لان العمل الادارى هو عمل جماعى ونظرا لان الموظف هو اداة الدولة والمنفذ لمشيئتها ومن ثم فان الموظف ملزم كل فى مجال تخصصه بتنفيذ مشيئة السلطات العامة وهو ما يطلق عليه فى الفقه الادارى بالولاء الوظيفى 0 وبالتالي فهو ملزم بأن يودى واجبه بغاية الاخلاص والامانة بغض النظر عن عقيدته وانتماءاته ، ولايكفى ان يودى عمله وفقا للقواعد السالفة ، بل يتعين ان يسلك فى حياته مسلكا حسنا ، وانه وان كان من حقه ابداء الرأى فى الامور العامة ولكن عليه وهو يمارس هذا الحق ان يتذكر دائما أنه موظف عام ، وانه يجب ان يلتزم فى جميع تصرفاته بمقتضيات الوظيفة العامة ، فتنفيذ التعليمات طبقا لسياسة الدولة لايكفى للقول بان الموظف قد أدى واجبه لانه ملتزم أيضا بان يكون مسلكه كاشفا عن ولاءه للدولة ولنظام الحكم القائم ، والقدر الادنى فى هذا الامر يتمثل فى عدم مهاجمة نظام الدولة وفلسفتها الاجتماعية فى الاجتماعات العامة أو الجلسات الخاصة وعدم القيام بأى تصرف يسىء الى سمعة الدولة ، او أى تصرف يكون من



شأنه النيل من سلامة النظام أو تجريحة ، وعلى هذا الاساس فان كل موظف يخرج على مقتضى الواجب فى اعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة ، وكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها فى قانون الوظيفة العامة ، فانه يرتكب جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة وتستأهل العقاب 0

أما التظاهر فقد تعاقبت الدساتير المصرية وتواترت نصوصها على الاعتراف بحق الافراد فى حرية الاجتماع ، ولكن الامر كان مختلفا بالنسبة الى حق التظاهر السلمى والسير فى المواكب 0 فدستور سنة 1923 هو اول الدساتير المصرية الذى نص فى المادة 30 منه على ان للمصريين حق الاجتماع فى هدوء وسكينة غير حاملين سلاحا ، ولكن هذا الحكم لايجرى على الاجتماعات العامة فانها خاضعة لاحكام القانون 0

ولما صدر دستور 1930 تضمن النص على حرية الاجتماع فى المادة 20 ونص على الحقوق والحريات التى تضمنها دستور سنة 1923 الا ان تلك النصوص كانت تقرر المبادئ العامة فى شأن الحقوق والحريات وتحيل تنظيمها للقوانين 0

ولم ينص الاعلان الدستورى الصادر فى 1953/2/10 صراحة على حق التظاهر السلمى ولم ينص أيضا على حرية الاجتماع وان كان هذا الحق يستفاد



ضمنا من نصوص ذلك الاعلان خاصة المادة الثالثة منه التي نصت على الحرية

الشخصية وحرية الرأي مكفولتان في حدود القانون 0

ولما صدر دستور سنة 1956 نصت المادة 46 منه صراحة على أن للمصريين حق الاجتماع في هدوء والاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات مباحة في حدود القانون وعلى ان تكون اغراض هذا الاجتماع ووسائله سليمة ولاتنافى الاداب

0

ولم يذكر دستور 1958 حق التظاهر وحق الاجتماع ومعظم الحقوق والحريات التي كان منصوص عليها في دستور 1956 ، ونص صراحة على أن الحريات العامة مكفولة في حدود القانون 0

ونص دستور سنة 1964 في المادة 27 على ان للمصريين حق الاجتماع في

هدوء والاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات مباحة في حدود القانون 0

وقد اكد دستور سنة 1971 على حرية الاجتماع والتظاهر السلمي في حدود القانون ، كما نص الاعلان الدستوري الصادر سنة 2011 في المادة 16 منه على حرية الاجتماع والتظاهر السلمي في حدود القانون .

ووفقا لاحكام القانون رقم 14 لسنة 1923 فان الاجتماعات العامة حرة ،

والمظاهرات في الطريق حرة أيضا على ان تكون تلك الممارسة مقيدة بنصوصه ،



وقد اوجبت الفقرة الاولى من المادة الثانية من هذا القانون على من يريد تنظيم اجتماع عام ان يخطر بذلك المحافظ او المديرية فاذا كان يريد عقدا لاجتماع خارج مقر المحافظة اخطر سلطة البوليس فى المركز ويكون الاخطار قبل الاجتماع بثلاثة ايام على الاقل وليس فى اخضاع المظاهرات لقيد خروج على منطق الحرية اذ لا يعدو ان يكون من قبيل الاجراءات الوقائية ، أما الاجتماعات او المواكب او المظاهرات التى تقام او تسير بغير اخطار عنها او رغم الامر الصادر اليها بمنعها يعاقب الداعون اليها والمنظمون لها وكذلك اعضاء لجان الاجتماعات بالحبس مدة لا تزيد عن ستة شهور وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه او باحدى هتين العقوبتين ولا يحول تطبيق احكام هذا التص دون توقيع عقوبة اشد عن الاعمال ذاتها مما يكون منصوص عليه فى قانون العقوبات او فى القانون رقم 10 لسنة 1914 الخاص بالتجمهر او فى اى قانون آخر من القوانين المعمول بها .

وخلصه ماتقدم فان الدستور يكون قد أعلى من شأن الحياة العامة بما فيها من حق الافراد فى التظاهر السلمى وابع للمواطنين الحق فى التظاهر على ان يتم ممارسة هذا الحق فى اطار احكام القانون الذى يقوم على تنظيمه .

ومن حيث انه يتعين بادية ذى بدء بيان عما اذا كان اغلاق باب مقر العمل والاعتصام داخل مبنى الوظيفة يعد عملا مباحا او يشكل مخالفة تأديبية ؟ ، فالمعروف ان المظاهرة تكون فى طريق او ميدان عام و ان الاجتماع ينعقد ايضا فى



مكان او محل عام أما التجمهر فانه لا يكون الا فى طريق أو مكان عام ومن ثم فان الاعتصام لا يعد مظهرة و لا اجتماع ولا تجمهر ن وانما هو فى حقيقته اضراب و ذلك لامتناع بعض العاملين عن اداء اعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف و ذلك بقصد الاعلان من جانبهم عن احتجاجهم على وضع معين و مطالبتهم المسؤولين بإقصاء رئيسة الوحدة ، و هذا المسلك يتنافى مع مبدا سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و يؤدى الى الحاق اضرار بالكيان الاجتماعى و الاقتصادى بوجه عام ، و هو يشكل خروجاً على مقتضيات و واجبات الوظيفة العامة التى توجب على الموظف ان يكرس كامل وقته لاداء واجبات وظيفته و ممنوع عليه ان يتغيب عن العمل لاي سبب كان الا باذن فانه ممنوع عليه من باب اولى ان يضرب عن العمل لان الاضراب فيه معنى التعطيل العمومى للمرفق العام ، و قد حرم المشرع الاضراب على جميع العاملين لا فى الحكومة بمعناها الضيق او الواسع بل فى سائر المشروعات ذات النفع العام ولا يمكن اعتبار توقيع الحكومة المصرية على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الغاء ضمناً للنصوص المجرمة للاضراب ، و ذلك لان الالغاء الضمنى لا يكون الا حيث يرد كل من النص القديم و النص الجديد على محل واحد يستحيل معه اعمالهما فيه و فى هذه الحالة يفهم ضمناً أن التشريع الجديد الغى ضمناً التشريع القديم و هو مالم يحدث للنصوص المجرمة ، فضلاً عن أن هذه الاتفاقية لان تكون وعداً مبذولاً



من جانب الدولة بصفقتها من اشخاص القانون الدولي بالقيام بعمل منسق مع غيرها لضمان تقرير الحقوق الواردة بها ،

فان أعمال حق الاضراب وفق لتلك الاتفاقية رهين بوضع القوانين المنظمة له بما لا يخالف أحكام الشريعة الاسلامية و اذا لم تصدر هذه القوانين حتى هذه اللحظة بل أصدر المجلس الاعلى للقوات المسلحة بتاريخ 2011/4/12 المرسوم بقانون رقم 34 لسنة 2011 بتجريم الاعتداء على حرية العمل و تخريب المنشآت الامر الذي يقطع بأن المشرع المصرى تبنى موقفا متشددا ازاء اضراب الموظفين .

و اذا كانت احكام الشريعة الاسلامية استنتت قاعدة درء المفساد تقدم على جلب المنافع ، و قاعدة الضرر لا يزال بمثله ، و اذا كان الاضراب يؤدي الى الحاق الضرر بالمتعاملين مع الوحدة المحلية بقورص فان الشريعة الاسلامية لا تبيح هذا المسلك لا بما فيه من اضرار بالناس فحسب بل لانه يعد تمردا على السلطة الرئاسية فطاعة الرئيس واجبه ، فاذا تسرب الى هذا المبدأ اى خلل فلن يجدى فى اصلاح الادارة اى علاج و طاعة المرعوس لرئيسه لاتعنى تجريد المرعوس من شخصيته و استقلاله ، و بالتالى فانه لا تثريب على الموظف ان كان معتدا بنفسه و واثقا من سلامة نظره شجاعا فى ابداء رأيه مادام لم يجانب ماتقتضيه وظيفته من تحفظ و وقار و ما تستوجبه علاقته برئيسه من التزام حدود الادب واللياقة و حسن السلوك . و من حق المرعوس ان يبلغ السلطات المختصة بالمخالفات التى تصل الى علمه



حتى و لو كان مرتكبها هو رئيسه لان الابلاغ هو واجب عليه توخيا للمصلحة العامة ، اما الاعتصام و المطالبة باستبعاد الرئيس فهو ليس الوسيلة التي حددها المشرع للابلاغ عن المخالفات التي يرتكبها الرئيس ، و اذ كان الاعتصام يشكل مخالفة اداريه على النحو السالف بيانه فان الاعتصام مع احتلال مقر العمل أبشع انواع الجرائم التأديبية ، و قد حرم مجلس الدولة الفرنسي هذا المسلك في حكمه الشهير **legrand** الصادر في 11 فبراير 1961 حيث قرر انه ليس للمضربين حق احتلال الاماكن الادارية لتعارضه مع الغاية من الاضراب بوصفه شكلا من مظاهر التعبير عن الرأي وصورة من صور الاحتجاج على اوضاع معيبة والذي يجب ان يبعد عن صور التعسف في استعماله .

و من حيث انه عما اذا كان غلق باب مقر العمل لمنع رئيسة الوحدة و بعض العاملين من الدخول لمباشرة أعمالهم يعد مخالفة ادارية تستوجب المؤاخذة و تستأهل العقاب أم يعد عملا مباحا ؟ . فالمادة 375 من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم 24 لسنة 1951 تعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين و بغرامة لا تزيد على مائة جنيه كل من استعمل القوة أو تدابير غير مشروعة في الاعتداء على حق الغير في العمل ، كما تعاقب بذات العقوبة كل من يحرض الغير بأية طريقة على ارتكاب هذه الجريمة و من ثم فان منع رئيسة الوحدة و بعض العاملين من دخول مقر الوظيفة لمباشرتهم اعمال وظائفهم يشكل جريمة جنائية ، كما يعد في ذات



الوقت خروجاً صارخاً على مقتضيات الوظيفة العامة ، لان الموظف مطالب بالتعاون مع زملائه و رئاسته لان العمل الادارى هو عمل جماعى و لهذا حرص المشرع على النص على هذا الواجب صراحة فى الفقرة السابعة من المادة 76 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 و من بعده قانون الخدمة المدنية ، فالتعاون المطلوب من الموظف له جانبان : جانب سلبى من مقتضاه ألا يضع العراقيل فى سبيل أداء الزملاء لواجباتهم ، و الثانى ايجابى يتمثل فى معاونة الرئيس و الزملاء والأخذ بيدهم بما فيه صالح الادارة وبالتالي فان منع العاملين من دخول الوحدة يشكل خروجاً صارخاً على مقتضى الواجب الوظيفى ومسلكاً معيباً لا تتقره القوانين و اللوائح والشرائع الادارية .

و من حيث أنه عما نسب الى الطاعنين من الاول الى العاشر من انهم لم يؤدوا العمل المنوط بهم يومى 13 و 16/6/2013 و سلكوا مسلكاً معيباً لا يتفق و الاحترام الواجب بأن اشتركوا فى الاعتصام بالوحدة المحلية و اغلقوا باب الوحدة و منعوا دخول رئيسة الوحدة و بعض العاملين لمباشرة أعمالهم مما أدى الى تعطل العمل فى هذين اليومين فان هذه المخالفة ثابتة فى حقهم بما شهد به محمد سالم عبدالكريم رئيس شئون العاملين و احمد جمال الدين نائب رئيس مجلس مدينة أشمون و عيد شحات السيد سكرتير الوحدة المحلية بقورص سابقاً و ثابت أيضاً باعترافهم .



ومن حيث انه عما نسب الى الطاعنين من الحادى عشر و حتى السادس عشر من اشتراكهم مع الطاعنين من الاول و حتى العاشر فى غلق باب الوحدة يوم 2013/6/16 و منعوا دخول رئيسة الوحدة و بعض العاملين لمباشرة عملهم مما ادى الى تعطيل العمل فان هذه المخالفة ثابتة فى حقهم باعترافهم .

و من حيث أن مانسب الى الطاعن الاخير من اشتراكه مع الطاعنين من الاول وحتى العاشر فى غلق باب الوحدة يوم 2013/6/13 و الاعتصام فيها و منع دخول رئيسة الوحدة و بعض العاملين من الدخول لمباشرة اعمالهم مما ادى الى تعطيل العمل فان هذه الواقعة ثابتة فى حقه باعترافه .

و من حيث انه فى مجال تقدير العقوبة فان المحكمة يتبين لها من مطالعة الاوراق و التحقيقات و ما ادلى به السيد / محمد سالم عبدالكريم رئيس شئون العاملين انه لما سأل السيد / محمد عبد العزيز البنا عن سبب غلق موظفى مركز المعلومات باب الوحدة و جلوسهم على مقاعد امام الباب الداخلى لمنع دخول العاملين اجابه " اللى عجبه يقعد واللى مش عاجبه يروح " و لما كان السيد / محمد عبد العزيز البنا هو مدير مركز المعلومات ومن ثم فانه كان يجب ان يكون مثالا يحتذى به ، لاسيما و انه المسئول عن سير العمل وبالتالي فان مانسب اليه يشكل فى حقه خروجاً صارخاً على مقتضى الواجب الوظيفى ومسلكاً معيباً لا تقره القوانين واللوائح و لا الشرائع الادارية .



كما تبين للمحكمة مما شهد به السيدان / محمد على جبر و صابر محمد سليمان أن السيد / محمود أحمد سعد مسئول المتابعة بالوحدة المحلية بقورص هو الذى طلب من العاملين بمركز المعلومات منع رئيسة الوحدة من الدخول يوم 2013/6/16 و هو الذى قام بجذب رئيسة الوحدة من ملابسها من الخلف ، و ان زميلته / لولا على السيد قامت بدفعها الامر الذى ادى الى وقوع رئيسة الوحدة و تعرية ظهرها امام الكافة و هو جرم تأديبى يستوجب مؤاخذتهما بالشدة .

و اذ قضى الحكم المطعون فيه بمجازاتهم بعقوبة الاحالة الى المعاش فان هذا الحكم يكون قد صدر صحيحا محمولا على سببه كما جاءت العقوبة متناسبة تماما مع الجرم المرتكب و الثابت فى حقهم .

و من حيث انه عن باقى الطاعنين فان المحكمة حفاظا منها على مستقبلهم الوظيفى فانها تأخذهم بالرأفة مراعية فى ذلك حداثة عهدهم بالوظيفة العامة .

و لا يغير مما تقدم ذلك الاقرار الذى اعترف فيه السيد / محمد عبدالعزيز احمد عبد العزيز من انه هو وحده الذى قام بغلق باب الوحدة يوم 2013/6/13 و هو الذى منع رئيسة الوحدة من الدخول ذلك لان المحكمة لا تطمئن الى هذا الاقرار و لا تعول عليه بعد ان اكد الشهود ارتكاب الطاعنين للمخالفات المسندة اليهم .

