

خاصة

شركة الإسكندرية للبترول

رئيس قسم التحقيقات

إحدى شركات الهيئة المصرية العامة للبترول

لائحة



المخالفات والجزاعات

١٩٩٠

لائحة التحقيق والجزاءات

تمهيد

مادة ( ١ ) : مع مراعاة أحكام لائحة نظام العاملين بقطاع البترول الصادرة بموجب القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٦ ، والقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقوانين المعدلة له ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الادارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة ، ومع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له . يسرى في شأن التحقيق مع العاملين وتأديبهم الاحكام التالية :

مادة ( ٢ ) : تفترض الادارة أن العاملين يقومون بأداء واجباتهم الوظيفية على خير وجه دون تقصير أو تراخي . والمقياس الذي يقاس عليه هو أداء الرجل العادى فان زاد عليه كان له الثواب وفقا لاحكام لائحة نظام العاملين ونظام الحوافز المقرر ، وان قل عنه كان عليه العقاب وفقا لأحكام هذه اللائحة . نطاق سريان اللائحة

مادة ( ٣ ) : تسرى أحكام هذه اللائحة على العاملين شاغلى الوظائف بالشركة وفقا لمستوى وظائفهم سواء بصفة أصلية أو بالندب أو الاعارة ، وتطبق عليهم الجزاءات وفقا لما هو مبين بجدول الجزاءات المرفق . كما تسرى أحكامها على العاملين الذين تنظم شئونهم قوانين خاصة ، وبما لا يتعارض مع هذه القوانين .

ويعتبر عاملا فى مفهوم تلك اللائحة كل من يتواجد داخل نطاق الشركة سواء كان من العاملين الدائمين أو المتدربين أو المؤقتين ، أما الصبية أو التلامذة الصناعيون فيراعى عند تطبيق هذه اللائحة الاحكام الخاصة بهم

مادة ( ٤ ) : كل عامل يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها فى لائحة نظام العاملين بقطاع البترول وتعدلاتها أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفى فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبيا ولو لم يرد بشأن المخالفة التى ارتكبها نص خاص فى الجدول المشار اليه بالمادة السابقة ، مع عدم



الاخلاق باقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ، ولا يعفى العامل من العقوبة استنادا الى أمر رئيسة الا اذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كـان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنهيهـه كتابة الى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده .

مادة ( ٥ ) : لا يجوز توقيف جزاء على العامل الا بعد التحقيق منه كتابة وسماع أقواله و تحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

و مع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أو الوقف عن العمل لمدة مماثلة أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة بعرفة الرئيس المختص على أن يثبت ضمنونه في المحضر الذي يحوى الجزاء .

### أولاً : اجراءات التحقيق

مادة ( ٦ ) : الجهة المختصة بالتحقيق : تكون سلطات التحقيق وفقاً لما يلي : -

أ - بمعرفة النيابة الادارية بالنسبة لرئيس مجلس الادارة ، وذلك بناء على طلب الوزير .

ب - بمعرفة النيابة الادارية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا ، أو فـى الاحوال التى تقتضى ذلك بالنسبة لشاغلي وظائف باقى المستويات ، وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الادارة .

و تتولى الشؤون القانونية بالشركة اعداد ما يلزم من تقارير أو مذكرات يظلمها رئيس مجلس الادارة لارسالها الى النيابة الادارية .

ج - بمعرفة الشؤون القانونية بالشركة بالنسبة لباقي العاملين شاغلي وظائف المستويات الاول والثاني والثالث .

مادة ( ٧ ) : سلطة الاحالة للتحقيق : تكون سلطة الاحالة للتحقيق وفقاً لما يلي : -

أ - الوزير بالنسبة لرئيس مجلس الادارة .

ب - رئيس مجلس الادارة بالنسبة لجميع العاملين بكافة المستويات ، وله وحده سلطة احالة المخالفات لتحقيقها بمعرفة السلطات المختصة خارج الشركة .

ج - مديرو العموم كل فيما يخصه وذلك بالنسبة للعاملين بالمستويات الاول والثاني والثالث فيما عدا أعضاء التشكيلات النقابية .

مادة ( ٨ ) : مباشرة التحقيق واجراءاته :

١ - يكون التحقيق كتابة وبصفة سرية ، ويعتبر المشاؤهما مخالفة كانشاء



استمرار العمل سواء كان ذلك من القائمين بالتحقيق أو غيرهم .  
ويقوم المحقق بتسجيل كل اجراء يتخذه في محضر التحقيق أولا بأول .  
ويثبت التحقيق في محاضر بأرقام سلسلة يصدر كل منها بذكر تاريخ و مكان و ساعة فتح و اتمام  
المحضر و اسم المحقق و تذييل كل ورقة بتوقيعه و يسبق سؤاال كل مخالف أو شاهد بيان اسمه  
ثلاثيا و سنه و وظيفته و مستواها و محل اقامته .  
و يجب على المحقق أن يوقع على كل ملحوظة أو مواجهة تتم بين الشهود أو بين الشهود و العامل  
المنسوب اليه المخالفة و يكون ذلك دون تحشير أو شطب و اذا وقع خطأ فيوضح بين قوسين  
و يكتب عليه كلمة ( صح ) و توقيع منه . و يجب أن يتضمن المحضر توقيع كل من تسمع أقواله فسي  
التحقيق بعد تدوينها ، فاذا امتنع أثبت المحقق ذلك في محضره مع تسجيل ما قد يبيد أسباب  
من اسباب .

٢ - يثبت المحقق بمجرد احالة مذكرة التبليغ اليه ملخصا و افيا بمضمون البلاغ أو الواقعة محل التحقيق  
بعد دراستها و فحصها و كذا اسم طالب التحقيق أو المبلغ في محضر يذيله مع تحديد اقرب  
موعد للتحقيق و يخطر به كتابة العامل المنسوب اليه ارتكاب المخالفة و يتضمن الاخطار  
استدعائه لسماع أقواله مع تحديد الزمان و المكان و اسم المحقق و المخالفة المنسوبة اليه و ذلك  
قبل اجراء التحقيق بوقت كاف و ملائم .

فاذا امتنع العامل عن استلام اخطار الاستدعاء المرسل اليه و التوقيع بالعلم ، يعلق الاخطار  
بلوحة الاعلانات بالادارة التي يعمل بها بعد التأشير على ذلك من المدير العام أو مديـــــر  
القطاع التابع له المخالف مع اخطار الادارة القانونية كتابة بالواقعة و يعتبر ذلك بمثابة استلام  
الاخطار فاذا تخلف العامل بعد ذلك عن الحضور في الميعاد المحدد للتحقيق معه بسـدون  
سبب أو عذر مقبول ، فان عدم حضوره يعتبر تسليما منه بالمخالفة المنسوبة اليه و يكون لجهة التحقيق  
بمسـد اثبات ذلك في المحضر السير في اجراءات التحقيق و اتخاذ القرار في غيبة العامل .  
أما اذا حضر العامل و رفض الادلاء بأقواله أو أدلى بها و رفض التوقيع عليها يثبت المحقق ذلك  
في المحضر و يكون لجهة التحقيق الاستمرار في التحقيق و التصرف في المخالفة .

٣ - يتناول التحقيق ما يكشف عن مخالفات و لولم يتضمنها التبليغ .  
٤ - يجب أن يتضمن طلب الاحالة للتحقيق شرعا للمخالفة و النتائج التي ترتبت عليها .  
فاذا لم يتضمن البلاغ نسبة مخالفة محددة الى عامل معين فتسمع أقوال المبلغ ، فاذا أسفر التحقيق  
عن نسبة مخالفة محددة الى عامل معين و يجب استجوابه و مراجعته بما يكون فلم يجمع من أدلة  
أو قرائن أسفر عنها التحقيق و تحقيق أوجه دفاعه بما في ذلك الاعذار المخففة للمسئولية .  
و يجب أن تكون مواجهة المخالف بما هو منسوب اليه على نحو دقيق دون لبس أو غموض أو وصف  
عام . فاذا أقرب بما هو منسوب اليه فعلى المحقق اثبات ذلك مع استجوابه تفصيلا .



أما اذا نفى المخالف ما هو منسوب اليه فمجلس المحقق مواجهته بأدلة  
دفاعه وأدلته وشهود النفي .

ومع ذلك يجوز للمحقق في حالة الضرورة أو الاستعجال أن يقرر اتخا  
أو بعضها في غيبة المخالف على أن يحاط بها علما بعد اتمامها .

٥- يجوز للمختص بتوقيع الجزاء أن يجرى الاستجواب أو التحقيق شفاهة

للجزاء عن المخالفة الا نذار أو الخصم من الاجراء أو الوقف عن العمل لمدة  
على أن يثبت مضمونه بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء .

٦- للعامل المحال للتحقيق الاطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات  
تؤيد دفاعه .

٧- للمحقق أن يقوم باجراء معاينة لمكان الواقعة و اثبات كل ما يتبينه على وجه الدقة في المحضر  
أو في محضر مستقل .

و للمحقق أيضا الانتقال الى أى جهة اخرى اذا اقتضى التحقيق ذلك للاطلاع على الاوراق  
أو لسؤال أشخاص تعدر حضورهم بسبب المرض أو نحوه .

وفي حالة الاطلاع على السجلات و الاوراق يجب اثبات ذلك في المحضر بملخص واف والتأشير  
على كل ورقة يطلع عليها بكلمة "نظر مع التوقيع و اثبات تاريخ الاطلاع .

• كما يمكن ضم تلك الاوراق أو السجلات للمحضر أو أية أوراق يستلزم التحقيق التحفظ عليها  
و يجوز للمحقق أن يطلب صورا من أية أوراق لا يستلزم التحقيق التحفظ على أصولها أو تدعو  
المصلحة العامة الى عدم ارفاقها .

٨- للمحقق أن يطلب من رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام المختص على الاقل تشكيل لجنة  
فنية لتقديم التقارير الفنية التي يرى المحقق لزومها للوصول الى الحقيقة على أن يعتمد التقرير  
من رئيس مجلس الإدارة .

٩- للمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معهم التحقيق الاستماع الى الشهود  
ويجب على كل من يدعى لسماع شهادته من العاملين بالشركة أن يبادر الى ذلك طالما امتنع

عن الحضور أو تخلف يعتبر ذلك التصرف منه خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي .  
ويجب اثبات صلة الشاهد بالعامل المنسوب اليه المخالفة وعند امتناع الشاهد عن التوقيع  
يثبت ذلك بالمحضر وسببه .

• ويكون توجيه الاسئلة من العامل المحال الى التحقيق الى الشهود عن طريق المحقق .

١٠- اذا تبين للمحقق شبهة تزوير في ورقة من الاوراق أو أحد السجلات أو الملفات التي اطلع  
عليها فعليه أن يقوم بالتحفظ عليها الى أن يتم التصرف في التحقيق .

١١- اذا كشف التحقيق عن شبهة وقوع جريمة من الجرائم التي تختص النيابة العامة برفع الدعوى  
العمومية عنها بغير شكوى أو طلب وجب على المحقق عرض الموضوع فوراً على السلطة المختصة



بالتحقيق لاصدار الامر ببلاغ النيابة العامة أو استكمال التحقيق ، ولا يترتب على ابلاغ النيابة العامة الاخلال بحق جهة الادارة في توقيع الجزاء التأديبي فيما ثبت في حسب المخالف .

١٢- اذا رأى المحقق أن مصلحة التحقيق مع أحد العاملين تقتضى وقفه احتياطيا فعليه أن يعرض الامر على رئيس مجلس الادارة بمذكرة تتضمن موضوع التحقيق ومبرراته و المدة التي يقدرها للايقاف بما لا يجاوز ثلاثة أشهر وبمراعاة حكم المادة ١١٣ من لائحة نظام العاملين بقطاع البترول وبالنسبة لاعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية و أعضاء مجلس الادارة المنتخبين يكون وقفهم عن العمل بقرار من السلطة القضائية المختصة ، ويسرى في شأنهم الاحكام الخاصة لمدة الوقف عن العمل وما يترتب عليه من آثار وما يتبع نحو صرف الاجر .  
وبالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة و أعضاء مجلس الادارة المعينين فيكون وقفهم عن العمل بقرار من الوزير ويسرى في شأنهم أيضا الاحكام السابقة .

١٣- تقوم الادارة القانونية قبل اعداد المذكرة بنتيجة التحقيق بطلب بيان بحالة العامل الوظيفية ومستواه وأجره الشهري والمخالفات والجزاءات التي تكون قد وقعت عليه خلال الشهر—  
الستة الاخيرة للمخالفة المطلوب مجازاته عنها ، والتي لم يتم معيها .

١٤- على المحقق فور انتهاء التحقيق اعداد مذكرة تتضمن : —

( أ ) بيانا وافيا بموضوع البلاغ أو الشكوى والتحقيق فيما تضمنه من مناقشة الوقائع والادلة و القوانين المطروحة مع بيان مدى صحة كل واقعة ومدى نسبتها الى عامل معين وما ينطوي عليه من خروج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة .  
ويخلص في النهاية الى تحديد الوصف القانوني للواقعة أو الوقائع موضوع التحقيق مع تحديد مواد الاسناد بالنسبة الى كل مخالفة على حدة والظروف المشددة أو المخففة للواقعة أو الوقائع محل التحقيق .

( ب ) الرأي الذي ينتهي اليه من حيث تقرير المسؤولية مع ابلاغ الجزاء المقترح توقيعها على العامل بما يتفق ولائحة الجزاءات أو تقرير الحفظ أو طلب الاجالة الى النيابة العامة .

و ترفع هذه المذكرة معتمدة من مدير الشؤون القانونية أو من يحل محله الى السلطة المختصة بتوقيع الجزاء للتصرف .

١٥- يكون حفظ التحقيق موقتا أو قطعيا للأسباب الآتية : —

أولا : الحفظ الموقت : —

أ - لعدم معرفة الفاعل

ب - لعدم كفاية الأدلة

ثانيا : الحفظ القطعي :

أ - لعدم المحنة

ب - لعدم المخالفة

ج - لعدم الأهمية

د - لسابقة الفصل في موضوع المخالفة

هـ - للاعفاء من الجزاء تطبيقا لنص الفقرة الثانية من المادة ( ١٠٧ ) من لائحة نظام

العاملين بقطاع البترول .

و - سقوط الدعوى التأديبية طبقا لاحكام المادة ( ١١٨ ) من لائحة نظام العاملين

بقطاع البترول .

ز - الوفاة

١٦- يجوز للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء أن تعيد الاوراق لاستيفاء التحقيق ، وعلى المحقق

تنفيذ ذلك في أقرب وقت واما داتها بمذكرة جديدة يثبت فيها ما يراه على ضوء ما تم من

استيفائه للتحقيق .

ثانيا : سلطة توقيع الجزاء

أ - لشاغلي الوظائف العليا :-

كل في حدود اختصاصه التنظيمي توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين

يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن ١٥ يوما وذلك بالنسبة للعاملين

شاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث فيما عدا أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة وذلك خلال خمسة عشر يوما

من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ب - لرئيس مجلس الادارة :-

توقيع الجزاءات التالية على العاملين شاغلي وظائف المستويين الثاني والثالث فيما عدا

أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية :

١ - الانذار

٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٣ - الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة .

٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية المستحقة .

٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

- ٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .  
٧ - خفض الأجر في حدود آخر علاوة سنوية استحققت .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة خلال خمسة عشر يوما  
من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة على لجنة ثلاثية  
يشكلها مجلس الادارة للنظر في هذه التظلمات ويكون من بين أعضائها عضوا تختاره  
اللجنة النقابية .

ح - لمجلس الادارة : -

توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ( ١٠٩ ) من لائحة نظام العاملين  
بقطاع البترول على العاملين شاغلى الوظائف العليا والمستوى الاول عدا أعضاء مجلس  
الادارة وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية مع الالتزام بما ورد بنص المادة ( ١١٢ )  
من لائحة نظام العاملين بقطاع البترول بالنسبة لجزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش .  
ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين  
يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

د - للوزير سلطة توقيع جزائى : -

التهنيه أو اللوم بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس الادارة كما له سلطة توقيع الجزاءات الواردة  
بالبنود من ١ الى ٧ من المادة ( ١٠٩ ) من لائحة نظام العاملين بقطاع البترول  
على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية فيما عدا جزاء الوقف عن العمل فيكون بنسبة  
على حكم من السلطة القضائية المختصة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية خلال ثلاثين يوما من تاريخ  
اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وفى جميع الحالات السابقة الواردة فى البنود أ ، ب ، ج ، د ، هـ تكون القرارات الصادرة  
بالبت فى التظلم و كذا أحكام المحكمة التأديبية نهائية .

هـ - توقيع جزائى الفصل من الخدمة و الاحالة الى المعاش بالنسبة لجميع العاملين يكون  
من اختصاص المحكمة التأديبية مع الالتزام بنص المادة ( ١١٢ ) من لائحة نظام  
العاملين بقطاع البترول .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين  
يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم .

ثالثاً : أحكام عامة

١ - تسرى أحكام هذه اللائحة على جميع العاطلين بالشركة و تطبق عليهم الجزاءات وفقاً لما هو مبين  
بجدول الجزاءات المرفق مع وجوب مراعاة ما يلي : -

( أ ) تعتبر الجداول المرفقة جزءاً لا يتجزأ من هذه اللائحة .

★ ( ب ) تعتبر الجزاءات الواردة بهذه الجداول حدوداً قصوى ، كما تعتبر كذلك بالنسبة لأية  
أفعال أخرى تعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ولم ترد في الجداول المشار  
إليها ويجازى مرتكبوها في كل حالة على حدة طبقاً للقواعد العامة وما يقتضيه حسن  
سير العمل والمصالح العام .

( ح ) المخالفات المحددة بالجداول المرفقة ليست واردة على سبيل الحصر و تمارس سلطات

التأديب الموضحة بهذه اللائحة سلطة تحديد المخالفة و الجزاء المناسب .

٢ - يكون الجزاء الموقع على العامل مسبباً و يخطر العامل به كتابة و بمقداره و كذلك الجزاء الذي  
يتعرض له في حالة تكرار المخالفة ، و اذا امتنع العامل عن استلام اخطار الجزاء ، يرسل إليه  
على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موجه عليه ، و بالنسبة لجزاء الانذار و الخصم من الأجر  
أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فانه يكفي بالاعلان عن الجزاء في مكان ظاهر في  
حالة رفض الاستلام .

٣ - يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، و لا يعتبر جزاء تحميل العامل بقيمة ما تسبب  
بخطئه أو إهماله في فقهه أو اتلافه ممتلكات الشركة أو ما في عهده أو رد ما صرف دون وجه حق .

٤ - في حالة تعدد المخالفات المنسوبة الى العامل تعتبر كل مخالفة مستقلة عن الأخرى من حيث  
توقيع الجزاء و لو كانت من نوع واحد و يراعى التدرج في توقيع الجزاء المشدد حسب أسبقية  
تاريخ ارتكاب المخالفة .

٥ - اذا كون الفعل الواحد مخالفات متعددة و جب اعتبار المخالفة المقر لها جزاء أشد هي الواجبة  
التطبيق و مجازاة المخالف على أساسها دون غيرها .

و اذا وقعت عدة مخالفات و كانت مرتبطة ببعضها ارتباطاً لا يقبل التجزئة و جب اعتبارها مخالفة  
واحدة و مجازاة المخالف بجزاء المخالفة المقر لها جزاء أشد .

٦ - لا يجوز أن يتجاوز الخصم من أجر العامل - و فاء لجزاء الخصم الموقعة عليه - ربع الأجر  
شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً .

و لا يسرى هذا الحكم على حالات الوقف الاحتياطي أو التأديبي أو القانوني .

٧ - لا يجوز توقيع جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل الا اذا كان له علاقة بالعمل  
أو كان يمس سمعة أو كرامة الوظيفة أو العامل .

٨ - تعتبر وسائل النقل التابعة للشركة في حكم مكان العمل بالنسبة لتطبيق الجزاءات المقررة

بهذه اللائحة .

٩- يعتبر المحقق والطبيب في حكم الرئيس أثناء مباشرة عمل كل منهما .

١٠- لا يخل توقيع الجزاءات الوارد النص عليها في هذه اللائحة بالآثار التبعية لها الوارد النص عليها بلائحة نظام العاملين بقطاع البترول .

١١- في حالة تكرار نفس المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة السابقة تعتبر كأنها وقعت لأول مرة .

١٢- إذا تكررت ذات المخالفة للمرة الخامسة قبل مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع الجزاء الأشد طبقاً لنص المادة ( ١٠٥ ) من لائحة نظام العاملين بقطاع البترول

١٣- في حالة المخالفات التي يكون الجزاء المقرر لها تأجيل استحقاق العلاوة الدورية أو الحرمان منها ويتضح أن العامل المخالف لا يستحق علاوة لسبب قانوني آخر يكون التنفيذ في هذه الحالات بالخصم من المرتب لمدة لا تقل عن عشرة أيام في حالة جزاء تأجيل العلاوة ولمدة لا تقل عن عشرين يوماً في حالة جزاء الحرمان منها ، مع سريان الآثار المقرر ترتيبها على الجزاء الاصلى .

١٤- لكل من جهة التظلم وسلطة توقيع الجزاء تعديله بالتخفيف أو الغائة كلية وذلك خلال المدد المقررة لتقديم التظلم .

١٥- لرئيس مجلس الإدارة أن يكلف العامل المحال للتحقيق بعمل آخر من نفس مستوى وظيفته خلال فترة التحقيق وبما لا يتعارض مع مصلحة التحقيق .

١٦- كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف أجره في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي .

ويعرض الامر عند عودة العامل الى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية ، فاذا اتضح عدم مسؤوليته صرف له باقى أجره الموقوف صرفه .

١٧- اذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة تعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية عرض الامر على لجنة ثلاثية تشكل على الوجه التالي :-

١ - مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه . . . . . رئيساً

٢ - ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية .

٣ - ممثل الشركة . . . . .

وتتولى اللجنة المشار اليها بحث كل حالة تعرض عاينها و ابلاغ رأيها فيها لمجلس الإدارة أو

رئيس المجلس حسب الاحوال في ميعاد لا يجاوز اسبوعاً من تاريخ احالة الاوراق اليها . وللجنة

في سبيل اداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى

الاطلاع عليها ، ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من

من أقوال ورأى كل عنىو من أعضائها الثلاثة مسبياً ، وتودع صورة من هذا المحضر ملف العا.

وتسلم صورة اخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية و مجلس الادارة أو النقابا الفرعية أو النقابة العامة بحسب الاحوال .  
وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لاحكام هذه المادة يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء .

١٨ - بالنسبة لاحالة أى من العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا و شاغلى وظائف المستوى الاول الى اللجنة الثلاثية المنصوص عليها بالمادة السابقة ، يتعين على الشركة الرجوع الى وزارة البترول فى هذا الشأن قبل اتخاذ اجراءات الاحالة الى اللجنة الثلاثية .

١٩ - لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الاسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا اذا كما قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الاجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند ترك الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ( ١٤٤ ) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمير الاجتماعى والقوانين المعدلة له أن تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخران وجد عند استحقاقها وذلك فى حدود الجزاء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الادارى على أمواله .

٢٠ - القرار الصادر بحفظ التحقيق لعدم كفاية الادلة أو عدم معرفة الفاعل لا يحول دون اعادة التحقيق اذا ظهرت قبل سقوط الدعوى التأديبية دلائل جديدة لها صلة بموضوع التحقيق .  
وتسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمرضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أو حسب ما تنقطع هذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسمى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء و اذا تعدد المتهمون فان انقضاء المدة بالنسبة لأحد هم يترتب عليه انقطاع النسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضد هم اجراءات قاطعة للمدة .  
ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية وفى جميع الاحوال يسرى التقادم ابتداء من آخر اجراء .

٢١ - أثر العقوبة التأديبية فى ترقية العامل :

لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ - ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الاجراء والوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة .

٢ - ستة أشهر في حالة الخصم من الاجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوماً الى ١٥ يوماً

٣ - تسعة أشهر في حالة الخصم من الاجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوماً الى ثلاثين يوماً .

٤ - سنة في حالة الخصم من الاجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على ثلاثين يوماً أو في حالة توقيع جزاء خفض الاجر .

٥ - مدة التأجيل أو الحرمان في حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها وتحسب فترات التأجيل الدشار إليها من تاريخ توقيع الجزاء ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق .

٢٢ - لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو الوقف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة ، فاذا استطالت المحاكمة لاكثر من ذلك وثبت عدم ادائه أو وقع عليه جزاء الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ .

ويعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الادارية اقامة الدعوى التأديبية .

٢٣ - محو الجزاء :

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانهضاء الفترات الآتية :

١ - ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والانذار والخصم من الاجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

٢ - سنة في حالة الخصم من الاجر مدة تزيد على خمسة أيام .

٣ - سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الاخرى عدا جزائي الفصل والاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا وذلك اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الادارة .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل .

٢٤ - حصيلة الجزاءات :

تحتفظ الشركة لدى حساب خاص بالاموال المتحصلة من جزاءات  
الخصم الموقعة على العاملين ويتم توويردها أو إنفاقها  
طبقا للقوانين والقرارات الصادرة في هذا الشأن .















## المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها

شركة الاسكندرية للبيترول  
الإدارة العامة للمعز الأديبية  
XX

## مؤرخ المخالفة:

تدريج الجزاء خلال ستة أشهر

ملاحظات

أول مرة

ثاني مرة

ثالث مرة

رابع مرة

١٣ - عدم ارتداء الزي الخاص بالعمل أو الملابس المنصرفة من الشركة

أثناء ساعات العمل

١٤ - قراءة الجرافد أو المحجلات أثناء ساعات وفي مكان العمل

١٥ - الدخول أو الخروج من غير الأماكن المحددة لذلك

١٦ - رفض التفتيش بالمسببات

١٧ - التدخين في الأماكن المحظور التدخين فيها

١٨ - اساءة استعمال تلفونات الشركة

١٩ - مخالفة التعليمات الخاصة باستعمال وسائل النقل  
المطابقين و النظام الموضوع لذلك

٢٠ - مزاولة لمهنة أو هواية أثناء العمل

٢١ - الاعتداء بالقول أو الإشارة على زميل أثناء وسكان العمل

الفصل بعقد  
المعز على  
اللجنة التأديبية

يوم

يوم

يوم

يوم

يوم

ويستع من الخيرية

خمسة عشر يوما

عشرة ايام

خمسة ايام

ثلاثة ايام



























المخالفات الجزائية المقررة لها



ملاحظات	مخالفات			
	أول مرة	ثانية	ثالثة	رابعة
	الوقت من العمل لمدة شهرين مع صرف نصف الاجمير	التمسك	التمسك	التمسك
	ثلاثة ايام	خمسة ايام	خفص الاجر بقدر آخر علاوة سنوية استحققت	الفصل
٧ - المراجعات، أو عدم المتابعات أو خرق المناقصات العادية أو إشارة المخالفين العاملين أثناء العمل بقصد إبالة الأفكار وإشارة المعقنين	ثلاثة ايام	خمسة ايام	خفص الاجر بقدر آخر علاوة سنوية استحققت	الفصل
٨ - تمسك القاصر الانتصاج	ثلاثة ايام	خمسة ايام	خفص الاجر بقدر آخر علاوة سنوية استحققت	الفصل
٩ - ادخال منشورات أو مطبوعات تنذر بأمن أو نظام الشركة	خمسة عشر يوما	شهر	الفصل	الفصل
١٠ - الإحتفاظ بأعداد النقاب أو تصادر للهب يمكن أن تحدث الاشتعال داخل الاماكن المحظور فيها ذلك .	الفصل	الفصل	الفصل	الفصل
١١ - إشغال الزمان أو أى لهب داخل الاماكن الممنوع فيها ذلك	الفصل	الفصل	الفصل	الفصل

# هل بعد البراءة .. يتم التحقيق مرة ثانية ؟

شبهات تحيط بالموظف يمكن ان تكون محلا لجريمة تأديبية او ان البراءة للشك لاتنفي وجود شبهات تحيط بالموظف يمكن ان تكون محلا لجريمة تأديبية او ان البراءة المؤسسة على الشك هي براءة تحف بها ظلال الشك وهي بهذا التصوير براءة هزيلة لاتقوى على الوقوف جنباً الى جنب مع البراءة القاطعة التى تنفى التهمة عن المتهم او ان الهدف من العقوبة التأديبية ليس القصاص من الجانى ولكن الاطمئنان الى وجوده فى وظيفته وقيامه باعبائها لضمان حسن سير المرفق العام ولعل اخطر الاسباب التى استند اليها الحكم التأديبي لتبرير عدم الاعتداد بحكم البراءة هو انكاره قاعدة الشك يفسر لمصلحة المتهم وانه لايعمل بها فى المجال التأديبي على عكس المتبع فى المجال الجنائى .

ورأى .. ان الحكم الجنائى الصادر بالبراءة ايا كان سببها سواء اكان لانتفاء التهمة او لشيوعها اوللشك فيها اولعيب فى الشكل يجب ان يحوز القوة امام سلطات التأديب بحيث يتقيد به وتلتزم به ولايجوز لها ان تصدر حكماً يتعارض مع هذا القضاء واذا كان المشرع قد نص على تفيد القضاء المدنى بالحكم الجنائى الصادر بالبراءة فان سلطات التأديب اولى باتتاع ذلك باعتبارها شريعة عقاب فاولى ان تتبع الاصول العامة التى يقوم عليها النظام العقابى ومنها الاصل ان الانسان البراءة وقاعدة الشك تفسر لمصلحة المتهم وان بطلان اجراء معين يستتبع بطلان كل ما تلاه من اجراءات فادلة الثبوت وادلة النفي واحدة فى المجالين وحتى لا يكون الموظف العام فى وضع ادنى من المواطن العادى بحيث يحرم من الضمانات والحقوق التى يتمتع بها الاخير ولايغير من هذا النظر ان يعاقب الموظف تأديبياً فى سلوكه المنحرف مادام يمكن اسناد فعل محدد اليه مستقل لم يفصل فيه الحكم الجنائى .

ونخلص مما سبق انه اذا كان الحكم الصادر للقارئة بالبراءة على اساس انتقاء الواقعة وان هذه الواقعة نفسها هي اساس الدعوى التأديبية فان الحكم الصادر بالبراءة يحوز الحجية ولايجوز اعادة مناقشة هذه الواقعة مرة اخرى امام سلطات التأديب والعكس اذا كانت الدعوى التأديبية كانت مبنية على وقائع اخرى غير التى قضى عنها بالبراءة .

■ انا موظفة فى وزارة لها صلة بالتعامل مع الجماهير .. وقد التهمت مع زميلة لى ظلما فى واقعة تشكل جريمة جنحة يعاقب عليها قانونا ومع اننى قد حصلت على البراءة من المحكمة الا اننى فوجئت باننى مطلوبة للتحقيق معى فى النيابة الادارية فهل يمكن ان اساعل جنائيا وبعد البراءة اساعل تأديبياً ؟  
س . خ . د - القاهرة

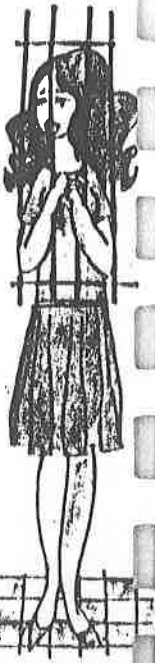
□ عرضت رسالتك على المستشار الدكتور وحيد محمود ابراهيم رئيس محكمة استئناف القاهرة  
فقال :

- ان الفقه والقضاء يذهبان الى ان البراءة المبنية على عدم كفاية الادلة او للشك لاتمنع حتما المسئولية التأديبية ول حكم للقضاء قال : واثن كان قد قضى ببراءة الموظف من التهمة الجنائية الا ان هذه البراءة قد منيت على اسباب قوامها الشك الذى يشفع بدوره العقوبة عنه الا انه لايرفع عنه مسئولية فى المجال الادارى فالامر لايتعلق فى المجال الادارى بالقصاص منه بل بالاطمئنان الى وجوده فى وظيفته والى صلاحيته للقيام باعبائها على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة فاذا نعدم هذا الاطمئنان او تزعزع كان للإدارة ان تقضى من لاتثق بصلاحيته ولاتطمئن الى امانته او نزاهته وحسن سلوكه فى خدمة المرفق العام الذى تقوم عليه . كما قضى بانه « متى ثبت ان الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بتبرئة الموظف المتهم لم يستند الى عدم صحة الواقعة او عدم الجنائية وانما مبنى على الشك وعدم كفاية الادلة فهذا لايرفع الشبهة عنه نهائياً ولايحول دون محاكمته تأديبياً وادانة سلوكه الادارى من اجل هذه التهمة عينها على الرغم من الحكم بالبراءة » .

كما قضى بانه لاتفيد الحاجة بالحكم الجنائى الذى قضى ببراءة زوجة المطعون هذه لعدم كفاية الدليل المقدم ضدها إذ انه مع هذا الحكم لاتزال للسلطة الادارية حرية التقدير والموازنة فيما قدم لها من وقائع واثرها على سمعة المطعون هذه كموظف عام ثم تقرير صلاحيته او عدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته فى ضوء الظروف التى احاطت به .

ولذلك نلاحظ ان القضاء التأديبي يتجه الى عدم التقيد بالحكم الجنائى الصادر بالبراءة على اسباب لاتخرج على ان البراءة للشك لاتنفي وجود

## بالقانون



يقدمه :

فى الطرابيشى

