بحث

أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري دراسة مقارنة (فرنسا ، مصر ، الكويت)

الدكتور / بدر بجاد المطيري
قسم القانون العام – كلية الحقوق – جامعة الكويت

مقدمة

إذا كان في إخلال الموظف العام بمقتضيات واجباته الوظيفية والخروج عليها ما يجيز للجهة الإدارية معاقبته تأديبيا، إلا أن ذلك مشروطاً بأن يسبقه إجراء تحقيق

إداري والذي يعد احد الضمانات التأديبية للموظف العام نظراً لدوره في كشف حقيقة العلاقة بين الموظف والمخالفة المنسوبة إليه، هذا ما أكدته التشريعات الوظيفية عندما قررت بصريح النص عدم جواز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف قبل إجراء تحقيق إداري معه.

والتحقيق الإداري هو مجموعة الإجراءات التي تتخذها جهة التحقيق الإداري في مواجهة الموظف العام بهدف الوصول إلى حقيقة الواقعة وتكييفها قانوناً لبيان ما إذا كانت هذه الواقعة تشكل مخالفة للقانون من عدمه وتحديد المسئول عنها من خلال دليل قانوني معتبر[1].

وقد تشكل الواقعة المنسوبة إلى الموظف العام مخالفة تأديبية فقط، كما قد ينطوي في نفس الوقت على جريمة جزائية الأمر الذي من شأنه إمكانية مساءلته تأديبياً وجزائياً في آن واحد.

وعلى الرغم من أوجه التشابه بين المسئوليتين التأديبية والجزائية، إلا أن الاستقلال يظل قائم بينهما من حيث الطبيعة والأهداف والإجراءات حيث تخضع كل منهما لنظام قانوني مختلف عن الآخر، فالمخالفات التأديبية قوامها مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته ومقتضياتها، ويحكمها نظام الوظيفة العامة، أما الجريمة الجزائية فتقوم بخروج المتهم على القواعد التي تحكم نظام وأمن المجتمع، كما أن إعفاء الموظف من المساءلة الجزائية لا يعني إعفاءه من المساءلة التأديبية، فالموظف يسأل تأديبياً لمخالفته للنصوص التشريعية أو العرف الإداري أو مقتضيات

---

[1] انظر في تعريف التحقيق الإداري كل من، د. **عبد الفتاح عبد البر**، الضمانات التأديبية، رسالة دكتوراه ، حقوق جامعة القاهرة ، طبعة ١٩٧٨، ص١٠٦ ؛ د. **ثروت محمود عوض**، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس عام ١٩٩٤، ص ١٩١؛ د. **حمد محمد الشلماني** ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، طبعة ٢٠٠٧ ، ص٨١؛ د.**علي جمعة محارب**، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ،عام ١٩٨٦، ص ٤٦٦.

الوظيفة العامة، في حين أن المساءلة الجزائية لا تقوم إلا إذا خالف الفاعل نصاً تشريعياً، ويظل الاستقلال قائم بين المسئولية التأديبية والجنائية حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين.

ولما كان التحقيق الجزائي في الواقعة التي تشكل جريمة جزائية ومخالفة تأديبية في نفس الوقت ينتهي إما بصدور حكم بالإدانة أو البراءة، فإن هذا الأمر يثير التساؤل حول مدى تأثير الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، ويمثل هذا التساؤل إشكالية الدراسة والتي تدور حول مدى تأثر التحقيق الإداري بالأحكام النهائية الصادرة من المحاكم الجزائية في ظل استقلال المسئولية التأديبية عن المسئولية الجزائية والحجية التي تحوزها الأحكام الجزائية خاصة وأن إعمال أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري يجب عند تطبيقه مراعاة تحقيق التوازن بين مبدأين على طرفي نقيض، أولهما استقلال المسئولية التأديبية عن المسئولية الجزائية، وثانيهما الحجية التي تحوزها الأحكام الجزائية أمام الجهات الإدارية، ومن ناحية أخرى مدى الأثر المترتب عن الأحكام الجزائية المنهية للخدمة على المسئولية التأديبية، وستكون الإجابة على هذه الإشكالية من خلال دراسة مقارنة للنصوص التشريعية في فرنسا ومصر والكويت والاجتهادات الفقهية ذات العلاقة، وكذلك من خلال استقراء الأحكام القضائية الصادرة في هذا الصدد.

وعليه سوف نقسم هذه الدراسة إلى مبحثين على النحو التالي:-

المبحث الأول : نطاق حجية الأحكام الجزائية أمام التحقيق الإداري.

المبحث الثاني :أثر عوارض الحكم الجزائي على التحقيق الإداري.

المبحث الأول

نطاق حجية الأحكام الجزائية أمام التحقيق الإداري

تمهيد وتقسيم :-

يظهر استقلال المسئولية التأديبية عن المسئولية الجزائية في اختلاف النظام القانوني الذي تخضع له كل منهما، حيث تهدف العقوبة التأديبية إلى ردع الموظف العام وإصلاحه، في حين أن الهدف الرئيسي من توقيع العقوبة الجزائية هو حماية المجتمع وضمان أمنه واستقراره [1].

وفي حال ارتكاب موظف فعل يشكل مخالفة تأديبية وجريمة جزائية في نفس الوقت، فإن ذلك يترتب عليه إمكانية تحريك الدعويين التأديبية والجزائية تجاهه في آن واحد[2]، وقد تنتهي الدعوى الجزائية إما بصدور حكم بالبراءة أو حكم بالإدانة، وهنا يثار التساؤل حول نطاق حجية هذه الأحكام أمام جهة التحقيق الإداري.

وعليه سوف نتناول هذا المبحث في أربعة مطالب على النحو التالي:-

المطلب الأول : المقصود بحجية الحكم الجزائي ومبرراته.

---

(1) **G.Dellis :** Droit penal et droit adminstratif : l'influence des principles du droit penal **sur le** Droit adminstratif repressif , paris ,L.G.D.J.١٩٩٧,p.٢١ et ss.

د. محمد سليمان الطماوي، القضاء التأديبي، دار الفكر العربي، القاهرة ، طبعة ٢٠١٢، ص ٢٢٠ ، ص ٢٢١؛ **د. محمد فؤاد عبد الباسط**، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة ٢٠٠٥، ص ١٦١؛ وفي هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٦٢٩ لسنة ٤٥ قضائية الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٣/١٨، مكتب فني الجزء ٢ ، ص رقم ١١٠٣، حيث قضت بأن" الدعوى الجزائية تنفصل عن الدعوى التأديبية، الأمر الذي يترتب عليه استقلال كل من الدعويين من حيث قوام كل منهما، أساس ذلك أن قوام الجريمة الجزائية الخروج على نظام المجتمع بارتكاب جرم جزائي مؤثم في قانون العقوبات أو أي قانون آخر، بينما المخالفة التأديبية قوامها الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها ".

(2) **S.bolle**'l'engagement des poursuites displinaires dans la foncation publque un regime ,R.f.d.a ٢٠٠١ p.٤٢١، حيث استقر الوضع في فرنسا أن التحقيق الجنائي لا يحل محل التحقيق الإداري.

المطلب الثاني : نطاق حجية الأحكام الصادرة بالبراءة أمام التحقيق الإداري.

المطلب الثالث : أثر الأحكام الصادرة بالإدانة على التحقيق الإداري.

المطلب الرابع : حالة تعارض الحكم الجزائي مع قرار التحقيق الإداري.

المطلب الأول

المقصود بحجية الحكم الجزائي ومبرراته

يقصد بحجية الحكم الجزائي – بصفة عامة– منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر في الدعوى من جديد سواء كان ذلك لأدلة أو أوصاف جديدة فتفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم [1]، والقاعدة العامة في الدفع بحجية الشئ المحكوم فيه تتطلب وجود اتحاد بين الدعويين السابقة والحالية في ثلاث عناصر هي الموضوع والخصوم والسبب[2]، فالحكم الجزائي يقوم على أسباب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمنطوق ومكملة له بحيث لا يقوم المنطوق بدونها، وبذلك يحوز حجية الأمر المقضي ويلتزم به الكافة لتعلق ذلك بالنظام العام، ولا تثبت تلك الحجية إلا فيما فصلت فيه المحكمة الجزائية بالفعل من وقائع وكان فصلها فيه لازماً وضرورياً للفصل في التهمة المعروضة، أما الوقائع التي لم تتعرض لها المحكمة الجزائية أو عرضت عليها دون أن يكون ذلك ضرورياً أو لازماً للفصل في التهمة المعروضة عليها فلا تحوز هذه الوقائع أي حجية، وعليه فإن الذي يحوز الحجية من الحكم الجزائي هو منطوقة والأسباب الجوهرية المكملة له[3].

---

(1) **د.زكي النجار** ، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، دراسة نظرية وتطبيقية، الطبعة الأولى، الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة ، عام ١٩٨٦، ص٣٢ .

(2) **د. محمد ماهر ابوالعنين**، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، دار أبو المجد للطباعة الهرم،الجيزة ، طبعة عام ٢٠٠٤، ص١٦٩؛ **د.عبد الحميد الشواربي**،حجية الأحكام المدنية والجنائية في ضوء الفقه والقضاء، دار المعارف، الإسكندرية، طبعة ١٩٩٠،ص١٣٥ وما بعدها.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٣٣ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٣/١/٣٠، أنظمة صلاح الجاسم ، وفي ذات المعنى حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٤٤ لسنة ٢٠٠٥ (إداري) ، جلسة ٢٠٠٦/٥/٢٣ أنظمة صلاح الجاسم.

ترتيباً على ما سبق فإن لحجية الحكم الجزائي جانبان أحدهما سلبي والآخر إيجابي، الأول يتمثل في منع المحاكم من إعادة النظر في الدعوى مرة أخرى، أما الثاني فيتمثل في افتراض أن الحكم يحمل عنوان الحقيقة فيما قضي به[1].

أولا : أساس حجية الحكم الجزائي أمام جهة التحقيق الإداري.

يعود أساس حجية الحكم الجزائي إلى النصوص القانونية المقررة في قوانين الإجراءات الجزائية وقانون الإثبات[2]،غير أن هذه الحجية قاصرة بالنص التشريعي على العلاقة بين القضاءين المدني والجنائي[3]، حيث لم يعالج المشرع في التشريعات الوظيفية في فرنسا ومصر والكويت حجية الحكم الجزائي أمام جهة التحقيق الإداري، وهذا الأمر من شأنه إثارة التساؤل حول ما إذا كان للحكم الجزائي حجية أمام جهة التحقيق الإداري من عدمه.

استقر رأي الفقه والقضاء الإداري على إعمال مبدأ حجية الأحكام الجزائية أمام الجهات الإدارية بصفة خاصة والمحاكم الإدارية بصفة عامة،

---

(1) وقد طبقت المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا المبدأ في العديد من أحكامها ونذكر منها حكمها الطعن رقم ٦٥٧٧ لسنة ٤٢ ق.ع ، جلسة ٢٠٠٤/٢/١٤، أنظمة صلاح الجاسم.

(2) حيث نصت المادة رقم ٥٣ من قانون الإثبات الكويتي على" الأحكام التي حازت حجية الأمر المقضي تكون حجة فيما فصلت فيه من الخصومة ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه القرينة، ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتعلق بذات الحق محلا وسبباً تقضي المحكمة بهذه الحجية من تلقاء نفسها"؛ أنظر في ذلك حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٠٠٦ (إداري)، جلسة ٨ يونيه سنة ٢٠١٠، أنظمة صلاح الجاسم.

(3) المرسوم بالقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية الكويتي المادة رقم ٥٤ حيث نصت على " لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي، إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضروريا، ومع ذلك فانه لا يرتبط بالحكم الصادر بالبراءة إلا إذا قام على نفي نسبة الواقعة إلى المتهم".

باعتباره أساساً يتعين الالتزام به ولمنع التناقض بين الأحكام القضائية[1]، **ففي فرنسا** استقر القضاء الإداري على أن الأحكام الجزائية تنال حجية أمام جهة التحقيق الإداري، حيث قضى مجلس الدولة "بأن تحقق وتثبت القاضي الجنائي للوجود المادي لواقعة معينة يفرض على الإدارة التي يحق لها الاستناد إلى الوجود المادي للواقعة في فرض عقوبة تأديبية "[2].

وفي مصر، ذهب القضاء الإداري في ذات اتجاه القضاء الفرنسي بأن الأحكام الجزائية لها حجيتها أمام التحقيق الإداري، وذلك عندما قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها بأن " الحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو الإدانة له قوة الشئ المحكوم فيه أمام محاكم مجلس الدولة في الدعاوي الإدارية المتداولة أمامها ولم يكن قد فصل فيها بحكم نهائي، وذلك فيما يتعلق بوقوع الفعل محل الجريمة المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والإدارية وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بنى على انتفاء التهمة أو عدم كفاية الأدلة، إلا أن نطاق هذه الحجية مقصور على منطوق الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أو الإدانة والأسباب الجوهرية المرتبطة بهذا المنطوق والتي لا يقوم الحكم بدونها، ولا تمتد هذه الحجية إلى الأسباب غير الجوهرية التي لم تكن لازمة لقضائه، وعلى ذلك فإن الوقائع التي فصلت فيها المحكمة الجنائية فصلاً لازماً بالنسبة لوقوع الجريمة ووصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها فإنه يمتنع على القاضي الإداري أن يعيد بحثها مرة أخرى ويتعين عليه أن يعول عليها في

---

[1] **د. زكي النجار**، المرجع السابق، ص ٣٥.

[2] الحكم مشار إليه في مؤلف **د. علي خطار شنطاوي** ، دراسات في الوظيفة العامة ، عمان، مطبوعات الجامعة الأردنية ، طبعة ١٩٩٨، ص ٣١٤.

بحث المركز القانوني المتنازع عليه حتى لا يصدر حكماً مخالفاً لحكم جنائي سابق"[1].

وفي الكويت، لم يحد القضاء الإداري عن اتجاه القضاء الفرنسي والمصري بشأن حجية الأحكام الجزائية أمام التحقيق الإداري، مرد ذلك إلى ما جاء بقضاء محكمة التمييز في أحد أحكامها عندما قضت بأن" الحكم الجزائي لا يقيد هذه المحكمة إلا بالنسبة إلى نسب أو نفي الواقعة عن المتهم"[2].

ترتيباً على ذلك فإن الأحكام الجزائية النهائية تحوز حجية أمام التحقيق الإداري بحيث لا يجوز لها أن تنفي واقعة ثبتت بموجب حكم جزائي أو تثبت واقعة تم نفيها بموجب حكم جزائي، وهذه الحجية للحكم الجزائي التي تثبت أمام القضاء الإداري أو التأديبي لا تكون إلا لمنطوق الحكم دون أسبابه إلا ما كان منها متمماً للمنطوق بحيث لا يقوم بدونها، كما لا تلحق إلا ما تم الفصل فيه بالحكم الجزائي وكان فصله فيه ضرورياً ولازماً في خصوص ثبوت أو نفي الواقعة موضوع الاتهام وصحة أو إفساد إسنادها للمتهم[3].

ثانياً : مبررات الالتزام بحجية الحكم الجزائي.

---

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٥٧٧ لسنة ٤٢ ق. ع جلسة ٢٠٠٤/٢/١٤.، أنظمة صلاح الجاسم .

(2) حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٨٢/٧٥ تجاري، مجلة القضاء والقانون العدد الثاني السنة الحادية عشر، ص٩٥.

(3) **اللواء. محمد ماجد ياقوت** ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشاة المعارف ، الإسكندرية ،طبعة عام ٢٠٠٦ ، ص ٤٨٢؛ **د.محمود نجيب حسني**، شرح قانون الإجراءات الجنائية، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، عام ١٩٨٨ ، ص٣٢٢؛ **د.احمد فتحي سرور** ، الإجراءات الجنائية، الجزء الأول ، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة١٩٨١، ص١٠٣.

تتمثل مبررات الالتزام بحجية الحكم الجزائي أمام التحقيق الإداري في الآتي:-

١-أن الحكم الجزائي عنوان للحقيقة في مواجهة الجميع والمسئولية التأديبية ترتبط بالحكم الجزائي في الوقائع التي فصل فيها إذا شكلت في ذات الوقت مخالفة تأديبية، وعندها لا تعاود للجهة الإدارية المجادلة في إثبات هذه الوقائع التي سبق للحكم جزائي أن اثبت وقوعها[١].

٢- ترفع الدعوى الجزائية للمطالبة بحق عام، وهو يمثل أساس سلطة الدولة في العقاب، ويقتضي ذلك أن يكون للحكم الجزائي كلمته المسموعة أمام القضاء الآخر[٢].

٣- القضاء الجزائي صاحب الاختصاص الأصيل في بحث وقوع الفعل أو نسبته إلى فاعله، وله في ذلك العديد من الضمانات والإجراءات بما من شأنه أن يكفل الوصول إلى الحقيقة ولا يصح مخالفة ما انتهى إليه، وتساعده في ذلك جهات التحقيق الجزائي التي تملك سلطات في الإثبات غير متاحة للسلطات التأديبية[٣].

---

[١] هذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا بأن الأحكام الجنائية التي حازت قوة الأمر المقضي به تكون حجة فيما فصلت فيه ويعتبر الحكم عنوان الحقيقة فيما قضى به والقضاء التأديبي يرتبط بالحكم الجنائي في الوقائع التي فصل فيها إذا شكل الفعل في ذات الوقت مخالفة إدارية ولا تعاود المحكمة التأديبية المجادلة في إثبات الوقائع التي سبق لحكم جنائي حائز قوة الأمر المقضي به أن اثبت وقوعها؛ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٧٥٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٩٩/١/١٦؛ وانظر في ذلك من الفقه م. ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف الإسكندرية، عام ٢٠٠٣ ، ص٢٢٤.

[٢] د. أحمد فتحي سرور ، المرجع السابق، ص ١١٧٩.

[٣] د. عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٨٨ ، ص٩٨.

٤-العديد من الإجراءات والمبادئ المتبعة في القانون الجزائي يتم تطبيقها في المساءلة التأديبية لكون أن النظام التأديبي أحدث من النظام الجزائي لذلك تأثر بالإجراءات والمبادئ المطبقة في قانون الجزاء والتي امتدت إلى ضمانات المساءلة التأديبية[1].

٥-توفير وقت وجهد جهة التحقيق الإداري في إعادة البحث ومناقشة الواقعة التي فصل فيها القضاء الجزائي وكانت مشتركة بين الدعويين الجزائية والتأديبية.

٦-الاحترام المتبادل بين القضاءين منعاً لأي تعارض بين أحكامهما، وحتى تظل للأحكام القضائية هيبتها[2]، باعتبار أن كل من النظامين التأديبي والجزائي يستند إلى نفس السلطة وهو سلطة الدولة، إضافة إلى أن الجزاء التأديبي يحتوي على معظم العناصر المكونة للعقوبة بمعناها الدقيق.

---

[1] د. عزيزة الشريف، مساءلة الموظف العام في الكويت (المسئولية المدنية والجنائية والإدارية) ، مطبوعات جامعة الكويت ، طبعة ١٩٩٧، ص ١٧٧.

[2] د. اشرف شمس الدين، شرح قانون الإجراءات الجزائية، الجزء الأول، دار النهضة العربية ، القاهرة ، طبعة ٢٠٠٦، ص١٠.

المطلب الثاني

نطاق حجية الأحكام الصادرة بالبراءة أمام التحقيق الإداري

تبنى الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة على أسباب مختلفة بما يتغير معه وجه الرأي في مدى التزام الجهات الإدارية بحجية الحكم الجزائي[1]، فحجية الأحكام الجزائية أمام التحقيق الإداري تكون للأحكام المبنية على ثبوت أو نفي التهمة، فعندما يصدر قرار ببراءة المتهم من التهمة المنسوبة إليه لانتفاء الوجود المادي للواقعة أو لارتكابها من قبل شخص آخر، فإن جهة التحقيق الإداري ملزمة بالتقيد بحجية الحكم الجزائي ولا تملك المجادلة في إثبات هذه الوقائع أو نفيها مرة أخرى، أما الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة بناء على أسباب أخرى فلا يكون لها حجية أمام التحقيق الإداري، وفيما يلي سنستعرض نطاق حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة أمام التحقيق الإداري قبل البت في المسئولية التأديبية.

أولاً : الأحكام الجزائية القاضية بالبراءة التي تحوز حجية أمام التحقيق الإداري.

١- حكم البراءة المبني على انتفاء الركن المادي للجريمة.

إن صدور حكم جزائي ببراءة الموظف العام من الجريمة الجزائية (جناية أو جنحة) المنسوبة إليه على أساس انتفاء الواقعة المادية المكونة للجريمة يقيد جهة التحقيق الإداري في معاقبة الموظف تأديبياً عن هذا الفعل الذي تم نفيه جزائياً، ويكون لهذا الحكم أثراً في التحقيق الإداري، فإذا لم تكن جهة التحقيق الإداري بدأت التحقيق مع الموظف العام فإنه لا يحق لها أن تجري تحقيق معه في الواقعة التي تم نفيها جزائياً وإذا كانت بدأت التحقيق يجب عليها في هذه الحالة إصدار قرار بحفظ التحقيق الإداري، ومثال لذلك لو أتهم موظف عام بالاعتداء على أحد زملائه في العمل

---

[1] د.حسن محمد هند ، الموسوعة القضائية في تأديب العاملين بالدولة والقطاع العام ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، مصر ، طبعة ٢٠٠٦ ، ص ٤٩٣.

وقضت المحكمة الجزائية ببراءته استناداً لعدم وقوع فعل الاعتداء ذاته، فمن غير الجائز لجهة التحقيق الإداري أن تنسب إلى الموظف ذات الفعل الذي تم نفيه جزائياً وتنزل عليه العقاب التأديبي وإلا كان من شأن ذلك المساس بحجية الحكم المقضي به، كما إنه من غير الجائز لجهة التحقيق الإداري أن تعيد بحث ما انتهى إليه الحكم الجزائي من براءة لانتفاء الوجود المادي للجريمة من جديد[1].

وهذا ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء الإداري الفرنسي والمصري والكويتي حيث ذهب إلى أنه في حال صدور حكم جزائي بالبراءة بسبب انتفاء الركن المادي للجريمة فإن هذا الحكم يحوز حجية أمامَ جهة التحقيق الإداري بحيث لا تملك الأخيرة أن تقرر وجود الوقائع وتقوم بناء على ذلك بإنزال عقوبة تأديبية على الموظف العام[2]، **ففي فرنسا**، استقر قضاء مجلس الدولة على هذا الرأي، حيث قضى في أحد أحكامه بأنه" إذا لم تكن البراءة مبنية على أساس نفى الوقائع المنسوبة للمتهم فإنه لا يمكن أن يتخذ جزاء تأديبي على أساس هذه الوقائع"[3].

وفي مصر، سار القضاء الإداري في ذات اتجاه القضاء الفرنسي بأن حكم البراءة المبني على انتفاء الركن المادي يحوز حجية أمام الجهة الإدارية بحيث لا يجوز لها أن تعيد بحث الواقعة من جديد أي انه لا يحق لها إذا لم تكن بدأت التحقيق أن تجري تحقيق مع الموظف العام وإذا كانت بدأت التحقيق قبل صدور

---

(١) **د.مصطفى بكر**، تأديب العاملين في الدولة، الطبعة الأولى، منشورات دار الفكر الحديث، القاهرة ، طبعة ١٩٦٦، ص١٦٨.

(٢) **د. وحيد محمود إبراهيم** ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ١٩٩٨، ص ٥٨٦؛ **د. ادوارد غالي الذهبي**، حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، مكتبة غريب، القاهرة ، طبعة ١٩٩٠، ص٢٣٨؛ **Andre de laubadere** : Manuel de droit adminstratif ٢ edition ,paris,١٩٨٢,p,٣١٤، حيث يذهب في هذا الصدد إلى أنه إذا صدر قرار تأديبي رغم الحكم بالبراءة من المحكمة الجنائية فيجوز الطعن عليه بالإلغاء لتجاوز السلطة.

(٣) C. E,٢٢/٦/١٩٧٢,R.e.c.p.٤٦٤

الحكم الجزائي بالبراءة يتعين عليها حفظ التحقيق في هذه الحالة، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها بأن "من المقرر أن للحكم الجزائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم الجريمة الجنائية والتي تمثل ذات الجريمة التأديبية للمتهم بارتكابها وعلى ذلك، فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه إلى المحكمة التأديبية كان واجباً على المحكمة التأديبية أن تنزل إلى مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بأن تتضمن أفعالاً وأوصافا أخرى يمكن مجازاة المتهم عنها، وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي"[1].

وتأكيداً لهذا الاتجاه ذهبت ذات المحكمة في حكم آخر إلى أنه" يتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل عن حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف إذا كان يستند إلى عدم صحة الوقائع أو عدم ثبوتها"[2].

وفي الكويت، لم يحد القضاء الإداري عن اتجاه القضاء الفرنسي والمصري في أن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة استناداً إلى انتفاء الركن المادي تحوز حجية أمام التحقيق الإداري، حيث قضت محكمة التمييز في أحد أحكامها بأن" تبرئة المتهم من المسئولية الجزائية لا يحول دون إمكان مساءلته تأديبياً عن ذات الواقعة- طالما لم يكن مبنى البراءة عدم صحة الواقعة أو التشكيك في أدلة ثبوتها- أو عما صاحبها

---

(1) المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٣٣٤٠ لسنة ٤٩ قضائية الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/١٢/١١؛ وفي ت السياق حكمها الصادر في الطعن رقم ١٢٤١٥ لسنة ٤٨ قضائية الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/١/٢١ مكتب فني ٥ الجزء الأول رقم الصفحة ٣٠١ أحكام غير منشورة.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٣٩٧ لسنة ٥٠ق. عليا جلسة ٢٨ يونيه سنة ٢٠٠٧، أنظمة صلاح الجاسم.

من وقائع أخرى ثابتة تشكل بذاتها خروجا على مقتضى الواجب المهني أو الوظيفي"[1].

ترتيباً على ما سبق، فإن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة استناداً إلى انتفاء الواقعة تقيد الجهة الإدارية فيما فصلت فيه من وقائع مما يتعين معه في هذه الحالة إذا كانت بدأت التحقيق الإداري مع الموظف قبل صدور الحكم الجزائي أن تصدر قراراً بحفظ التحقيق الإداري في الواقعة التي تم نفيها جزائياً أما إذا لم تكن قد بدأت التحقيق في الواقعة مع الموظف فهذا الحكم من شأنه أن يغل يد الجهة الإدارية في إجراء تحقيق إداري مع الموظف في الواقعة التي تم نفيها جزائياً، إلا أن ذلك لا يمنع الجهة الإدارية من مساءلة الموظف تأديبياً عن أخطاء أخرى طالما أنه لا يوجد تعارض بين المخالفة التأديبية التي تم معاقبة الموظف العام عنها وبين الحكم الجزائي القاضي بالبراءة، أي أن الجهة الإدارية مقيدة فقط بالوقائع التي فصل فيها الحكم الجزائي وكان فصله فيها لازماً، أما الوقائع الأخرى التي لم يبت فيها الحكم الجزائي فإنه يجوز لجهة التحقيق الإداري إذا كانت هذه الوقائع تشكل مخالفة تأديبية أن تعاقب عليها الموظف العام[2].

٢- حكم البراءة المبني على امتناع المسئولية.

إذا قضى الحكم الجزائي بالبراءة استناداً إلى انعدام المسئولية بسبب توافر حالة القوة القاهرة أو لكون المتهم مصاب بالجنون فإن ذلك من شأنه أن يغل يد جهة التحقيق الإداري من الاستمرار في الإجراءات التأديبية إذا كانت قد شرعت فيها قبل صدور الحكم أما إذا لم تكن قد بدأت التحقيق الإداري فإن هذا الحكم من شأنه غلق ملف المسئولية التأديبية، إذ من المستقر عليه في الفقه والقضاء الفرنسي والمصري

---

[1] حكم محكمة التمييز في الطعنين رقمي ٥٣٧، ٥٣٩ لسنة ٢٠٠٤(إداري-١)، جلسة ٢٠٠٥/٤/٢٥،أنظمة صلاح الجاسم.

[2] د.زكي محمد النجار، حجية الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب في النظام القانوني المصري، مجلة العلوم الإدارية السنة الخامسة والعشرين، العدد الثاني، ديسمبر ١٩٨٣، ص١٢٧.

والكويتي أن القوة القاهرة والجنون تعد مانعاً من موانع المسئولية التأديبية لما يترتب عليها من انعدام الإرادة والاختيار ومن ثم عدم تحقق المسئولية التأديبية.

غير أن الوضع يختلف في حالة إذا كان فقد الإرادة راجع إلى تصرف إرادي صادر من الموظف وذلك كتعاطيه الخمور أو المخدرات مع علمه بحقيقتها، فهذا الأمر لا يغل يد الجهة الإدارية عن مساءلته تأديبياً عن الأفعال التي تقع منه وتشكل مخالفة تأديبية فضلاً عن مساءلته جزائياً متى توافرت أركانها إذ أن تعاطي المواد المخدرة في ذاته ما يعرض الموظف العام للمسئولية التأديبية، أما إذا كان الموظف قد تناول المواد المخدرة أو المسكرة قهراً عنه أو على غير علم بحقيقتها فلا مسئولية عليه ويكون الأمر كذلك لو فقد الموظف إدراكه لعاهة في عقله فقداً كلياً أو جزئياً[1].

ثانيا : الأحكام الجزائية القاضية بالبراءة والتي لا تنال حجية أمام التحقيق الإداري.

١-حكم البراءة المبني على شيوع الاتهام.

تتعلق الحالة الماثلة بصدور حكم جزائي يقضي ببراءة الموظف العام من التهمة المنسوبة إليه استناداً إلى شيوع الاتهام فمثل هذه الحكم ليس من شأنه أن يغل يد جهة التحقيق الإداري عن الاستمرار في إجراءات التحقيق الإداري إذا كانت قد بدأت في التحقيق مع الموظف قبل صدور الحكم أما إذا لم تكن قد شرعت في التحقيق معه قبل صدور الحكم فإنه يجوز لها الشروع في إجراءات المساءلة التأديبية ومعاقبته بالعقوبة التي ترى إنها مناسبة للمخالفة المقترفة من قبله إذا ما توفرت لديها أدلة إدانته في المخالفة التأديبية،إذ أن شيوع التهمة جنائياً لا يعني شيوعها أيضا إدارياً بالضرورة وذلك لاستقلال كل من نظامي المسئولية التأديبية والجنائية لاسيما أن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة التأديبية.

---

[1] انظر في هذا المعني حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم طعن رقم ٦٥٦١ لسنه ٤٨ق٠ع جلسة ٢٠١٥/٤/٢٤ ، أنظمة صلاح الجاسم.

التي سوغت ارتكاب الواقعة الجزائية المجهول فاعلها[1]،ولأن المسئولية التأديبية مسئولية شخصية شأنها في ذلك شأن المسئولية الجزائية، يتعين لإدانة الموظف ومجازاته تأديبياً عنها أن يكون قد صدر منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يساهم في وقوع المخالفة التأديبية، فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها، فلا يكون ثمة مخالفة هناك يمكن مساءلته عنها تأديبياً، وبالتالي لا يجوز للجهة الإدارية تنزيل العقاب عليه[2].

هذا ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء الإداري الفرنسي والمصري والكويتي بعدم حجية الأحكام الصادر بالبراءة استناداً إلى شيوع الاتهام أمام التحقيق الإداري.

٢- حكم البراءة المبني على بطلان الإجراءات والأدلة.

يتمتع القاضي الجزائي بحرية كاملة في الاقتناع بثبوت ارتكاب الجريمة من قبل المتهم أو عدم ثبوتها، فهو غير مقيد بإتباع أسلوب أو وسائل أو أدوات معينة للكشف عن حقيقة الواقعة محل الاتهام، فله أن يسلك أي طريق يراه مناسباً بهدف الوصول إلى الحقيقة، وعليه فللقاضي قبول أي دليل يعرض عليه أثناء المحاكمة أو رفضه[3]، فإذا قضى ببطلان الحكم لعدم مشروعية الإجراء أو الدليل أو لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض فهو سبب جزائي محض للبراءة ليس له أثر في أحقية الجهة الإدارية في إجراء تحقيق إذا لم تكن قد بدأت فيه أو الاستمرار في التحقيق إذا كانت قد شرعت فيه ومعاقبة الموظف تأديبياً إذا-ثبتت لديها أدلة إدانته في المخالفة التأديبية، هذا ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء الجزائي والإداري في فرنسا ومصر

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٢٤٢ لسنة ٣٧ ق.ع جلسة ١٩٩٣/٧/٣١، سنة المكتب الفني ٣٨ " الجزء الثاني " ، ص ١٥٨٣ القاعدة رقم ١٥٩.

(٢) **د.عزيزة الشريف**، مساءلة الموظف العام، المرجع السابق، ص ١٧٨.

(٣) **د. عبد الله بن سعيد العيزي**، حجية الحكم الجزائي أمام مجالس التأديب ، رسالة ماجستير، جامعة نايف بالرياض، عام ٢٠٠٦، ص١٢٥.

والكويت بأن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة استناداً إلى بطلان الأدلة والإجراءات الجزائية لا حجية لها أمام جهة التحقيق الإداري (١)،ففي حال صدور حكم جزائي قاضياً بالبراءة استناداً إلى بطلان الإجراءات والأدلة فإن هذا الحكم لا تكون له ثمة حجية أمام جهة التحقيق الإداري ولا يقيدها ولا يمنعها من إنزال العقاب على الموظف العام، إذ أن بطلان الإجراءات الجزائية لا ينفي ركن السبب في العقوبة التأديبية المتمثل في إخلال الموظف بواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها أو كرامتها، فقد يثبت للجهة الإدارية من أوراق التحقيق الجزائي ومن خلال التحقيق الإداري الذي تجريه ومن تسمعهم من الشهود ثبوت المخالفة التأديبية بحق الموظف العام، فمن ثم فلها في هذه الحالة الحق في إنزال العقوبة التأديبية التي ترى أنها تتناسب مع جسامة المخالفة المرتكبة من قبله(٢).

ولكن وإن جاز للجهة الإدارية مساءلة الموظف تأديبياً بالرغم من براءته جزائياً لبطلان إجراءات القبض أو التفتيش فمن غير الجائز لها أن تستند في إثبات المخالفة التأديبية إلى دليل معدوم في حكم القانون، فليس من المستساغ أن تتخذ جهة الإدارة من بقايا دليل أصدره حكم جزائي سنداً للحكم بالإدانة أو أساساً للعقوبة التأديبية لكون أن البطلان الذي يقرره القاضي الجزائي يسلب الإجراء مشروعيته، فلا يصلح أن يكون مصدراً لدليل وكل ما تستنبطه الجهة الإدارية أن تحاسب الموظف عما صدر

---

(١) د. عبد القادر الشيخلي، القانون التأديبي، وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفرقان، ص ٣٦.

(٢) تطبيقاً لهذا الأمر، قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٨٤٥ لسنة ٤٠ ق .ع عليا الصادر بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٦، أنظمة صلاح الجاسم، بأن" من المقرر قانوناً أن الحكم الجنائي لا يحوز حجته أمام القضاء المدني أو الإداري إلا في إثبات الجريمة أو نفيها وأن البراءة لأسباب شكلية كالحالة الراهنة لا تحوز هذه الحجية لأنها لم تفصل في ثبوت الجريمة أو نفيها الأمر الذي لا يكون معه للحكم الجنائي حجية تنال من سلامة القرار المطعون فيه.

منه بعد إسقاط الأدلة المترتبة على الإجراءات الباطلة إذا كان قد صدر منه سلوك خارج عن واجبات وظيفته(١).

٣- حكم البراءة المبني على عدم كفاية الأدلة والشك.

من الأصول المسلم بها أن الأحكام الجزائية يجب أن تبنى على الجزم واليقين وليس على الشك والتخمين، فإذا ثار الشك لدى القاضي الجزائي في نسبة الفعل إلى المتهم أو تخلفت الأدلة المعروضة في القضية عن إسناد الفعل إلى المتهم، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى الحكم ببراءة المتهم من التهمة المنسوبة إليه نتيجة لذلك(٢)، والحكم بالبراءة المبني على عدم كفاية الأدلة لا يوجد خلاف بين الفقه والقضاء الجزائي والإداري في فرنسا مصر والكويت على أن هذا الحكم لا يحوز حجية أمام التحقيق الإداري (٣)، فالحكم القاضي بالبراءة استناداً إلى عدم كفاية الأدلة أو الشك ليس من شأنه غل يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف تأديبياً ومعاقبته عن ذلك(٤)، أي إنه إذا كانت جهة التحقيق الإداري قد بدأت التحقيق مع الموظف قبل صدور الحكم الجزائي فلها الحق في الاستمرار فيه ومعاقبته بالعقوبة التي ترى إنها متناسبة مع جسامة المخالفة، وإذا لم تكن قد شرعت في التحقيق قبل صدور الحكم الجزائي فإن هذا الحكم لا يغل يدها في ممارسة سلطتها التأديبية ومساءلة الموظف تأديبياً متى تحققت لديها أدلة الإدانة في المخالفة التأديبية، لكون أن البراءة في هذه الحالة تتطلب براءة أخرى تتعلق بالناحية التأديبية عن ذات التهمة، فالمساءلة التأديبية في هذه الحالة لا تكون على أساس الوصف الجزائي وإنما على أساس أن الوقائع التي ثبتت بالحكم الجزائي وان كانت غير كافية لقيام الجريمة الجزائية بأوصافها المقررة في

---

(١) **د. أحمد فتحي سرور**، المرجع السابق، ص١١٥٢ .

(٢) **د. محمد فؤاد عبدالباسط** ، المرجع السابق، ص ١٩٨ .

(٣) **د. ادوارد غالي الذهبي**، المرجع السابق، ص ٢٢٨.

(٤) **د. أحمد فتحي سرور**، المرجع السابق، ص١١٥١وما بعدها؛ م .**عبد الوهاب البنداري**، المسئولية التأديبية والمسئولية الجنائية ، طبعة ١٩٧٢، ص١٩٠.

قانون الجزاء إلا أنها تشكل في ذاتها كلها أو بعضها مخالفة أو مخالفات تأديبية، وذلك على أساس أنها تتضمن بذاتها إخلالاً بمقتضي الواجب الوظيفي، بالإضافة إلى ما قد يكون من وقائع أخرى لم تتعرض لها المحكمة الجزائية لعدم جدواها في قيام المسئولية الجزائية ولكن لها وزنها من حيث ثبوت المخالفة التأديبية(١).

ففي فرنسا، استقر رأي الفقه على أن الحكم الصادر بالبراءة على أساس عدم كفاية الأدلة ليس له تأثير أمام الجهة الإدارية، وفي هذا يقول الفقيه دي لوبادير أن الحكم الجزائي القاضي بالبراءة للشك لا يقيد الجهة الإدارية(٢)، وهو ما استقر عليه رأي القضاء حيث قضى مجلس الدولة في أحد أحكامه "بأن الحكم الصادر بالبراءة للشك يبقي حرية التصرف للجهة الإدارية لاتخاذ ما تراه مناسباً من إجراءات تأديبية ضد الموظف"(٣).

وفي مصر، سار الفقه والقضاء في نفس اتجاه الفقه والقضاء الفرنسي بأن الأحكام الصادرة البراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة والشك لا تحوز حجية أمام التحقيق الإداري (٤)،حيث ذهب رأي الفقه إلى أن" التأديب ليس إلا نوعاً من الجزاء لا يجوز توقيعه بناء على مجرد الشك والظن، ومن غير المنطقي أن ما لا يصلح

---

(١) **د. زكي محمد النجار**، الوجيز في تأديب العاملين، المرجع السابق، ص ٤١؛ **د.أحمد فتحي سرور** ، المرجع السابق، ص ١٧٨وما بعدها.

(٢) **Andre de laubader** ,op,cit,P..٣١٤

(٣) Cour de cassation ich ,civ ٣/٢/١٩٦٧،٢٣/١/١٩٨١ d·١٩٨١ p,٥٦٥ ؛ **د. عبد القادر الشيخلي**، المرجع السابق ، ص٣٧.

(٤) **د. محمد سليمان الطماوي**، قضاء التأديب ،المرجع السابق، ص ٢٢٤ ؛ م. **مغاوري محمد شاهين**، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، طبعة ١٩٨٦ ، ص ٢٢١ ؛ **د. عبد الفتاح حسن**، التأديب في الوظيفة العامة ، دار المحامين ، القاهرة ، طبعة ١٩٦٥، ص ١٣٤.

للاقتناع به في أمر معين يصلح مبرراً للاقتناع في أمر آخر"[1]، كما ذهب القضاء في ذات الاتجاه عندما ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها إلى أن" هذه الحجية لا تقيد المحكمة التأديبية إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة قد تأسس على عدم كفاية الأدلة أو الشك فيها فإنه حينئذ لا يرفع الشبهة نهائياً عن الموظف ولا يحول دون محاكمته تأديبيا وإدانة سلوكه الإداري على الرغم من حكم البراءة"[2].

في حكم آخر ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى" أن الحكم بالبراءة في جريمة ما لعدم كفاية الدليل، لا يدل على أن المحكمة قد تعرضت لصحة الواقعة موضوع البلاغ الكاذب أو كذبها بالبحث والتمحيص الواجبين لتكون رأي فاصل فيها، وإنما يدل على إنها لم تجد نفسها بحاجة إلى هذا البحث للفصل في التهمة المعروضة عليها، ومن ثم لا يصح أن يستفاد من قضائها بالبراءة لعدم كفاية الدليل رأياً فاصلاً في شأن صحة الواقعة أو كذبها"[3].

وفي الكويت، سار القضاء الإداري في نفس الاتجاه الذي سار عليه القضاء الفرنسي والمصري بأن الأحكام الصادرة بالبراءة المبنية على عدم كفاية الأدلة والشك لا حجية لها أمام الجهة الإدارية، وذلك عندما قضت محكمة التمييز في أحد أحكامها

([1]) **د.أحمد فتحي سرور**،المرجع السابق، ص١١٨٧؛ م. **خالد عبد الفتاح محمد**، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة، الطبعة الثانية، دار الأمانة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، عام ٢٠٠٤، ص٥٧٣.

[2] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٣٩٧ لسنة ٥٠ق. عليا، جلسة ٢٨ /٦/ ٢٠٠٧، أنظمة صلاح الجاسم؛ وفي ذات المعني حكمها في الطعن رقم ١٣٢٧٤ لسنة ٤٩ق. عليا ، جلسة ٢٢ مارس سنة ٢٠٠٧ ، وفي الطعن رقم ٧٤٠ لسنة ٤٤ق. عليا في جلسة ٢٠ إبريل سنة ٢٠٠٣ ، وفي الطعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ١٧/ ٦/ ١٩٨٩، سنة المكتب الفن " ٣٤ "ص القاعدة رقم ١٦٧؛ وفي الطعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٨٨/٦/١٧ ، أنظمة صلاح الجاسم .

[3] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠١١٨ لسنة ٦٣ ق الصادر بجلسة ٢٠٠٠/٦/٥، أنظمة صلاح الجاسم ؛ وفي ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٩٦٢٥ لسنة ٤٨ قضائية الصادر بجلسة ٢٠٠٧/٤/١٤.

بأن" من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لا تكون له حجية إلا إذا كان قد نفى نسبة الواقعة إلى المتهم"[1].

٤-حكم البراءة المبني على انتفاء أحد أركان الجريمة الجزائية.

إذا كان حكم البراءة مبني على انتفاء ركن من أركان الجريمة الجزائية، كانتفاء القصد الجزائي في الجرائم العمدية وانتفاء الخطأ الجزائي في الجرائم غير العمدية، فإن هذا الحكم إن كان قد نفى صفة الجريمة عن الفعل إلا أنه لم ينف وقوع الفعل المسند للفاعل بصفته ونسبته له[2]، فمن المستقر عليه أن ركني الجريمة يدوران معاً وجوداً وعدماً فإذا انتفاء أحدهما فإن ذلك من شأنه انتفاء الجريمة الجزائية.

وعن أثر هذا الحكم على التحقيق الإداري فقد استقر رأي الفقه والقضاء الإداري الفرنسي والمصري والكويتي على أن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الركن المعنوي لا تنال حجية أمام التحقيق الإداري ، وبالتالي لا تغل يدها في المساءلة التأديبية، إذ أن الجهة الإدارية لا ترتبط بالحكم الجزائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً، دون أن تتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع.

فالجهة الإدارية إنما تبحث في سلوك الموظف وفي مدى إخلاله بواجبات وظيفته ومقتضياتها، أما المحاكم الجزائية فينحصر بحثها في قيام جريمة جزائية قد يصدر حكم فيها بالإدانة أو البراءة، وقد يشكل الفعل الذي يقع من المتهم مخالفة إدارية ولكنه لا يشكل جريمة جزائية ومن ثم يجوز مساءلته تأديبياً عما صدر منه، فتبرئة الموظف جزائياً في جريمة الاختلاس باعتبار أن ما أتاه المتهم من استيلاء لم يكن بنية التملك لا يحول دون مساءلته تأديبياً عن الاستيلاء، وكذلك الحال إذا صدر حكم لانتفاء الركن المعنوي للجريمة فلا يجوز هذا الحكم الحجية أمام جهة التحقيق الإداري

---

[1] حكم محكمة التمييز في الطعن رقم٢٤٧/٢٠٠٠ مدني الصادر بتاريخ ٢٠٠١/٤/٣٠، مجلة القضاء والقانون عن الفترة من ٢٠٠١/١/١ حتى ٢٠٠١/٥/٣١ ، ص ٤٣٧.

[2] د. **محمد فؤاد عبد الباسط**، المرجع السابق، ص ٤١٩٨ د. **وحيد محمود إبراهيم**، المرجع السابق، ص٦١٥. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الذي لا تتقيد إلا بالتقرير الواقعي لمحل الاتهام أي لا تتقيد إلا من حيث وجود الواقعة من عدمها(١).

ترتيباً على ذلك، فإن الفقه والقضاء في فرنسا ومصر والكويت توافق على أن تأسيس الحكم الجزائي القاضي بالبراءة على أساس آخر بخلاف نفي الواقعة أو نسبتها لشخص آخر أو انعدام المسئولية الجنائية، لا يمنع من استعادة الجهة الإدارية كامل سلطتها التقديرية في مساءلة الموظف العام تأديبياً، وبالتالي فإن هذه الأحكام ليس لها ثمة أثر على التحقيق الإداري وقراراته.

المطلب الثاني

أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على التحقيق الإداري

تمهيد وتقسيم :-

يترتب على الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أحياناً إنهاء خدمة الموظف العام بالعزل الجزائي أو وفقاً لأحكام التشريع الوظيفي، وأحياناً أخرى لا يكون له أثر على الرابطة الوظيفية للموظف العام، وهذا الأمر من شأنه أن يقودنا إلى التساؤل حول أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في الحالتين على التحقيق الإداري.

وعليه سوف نتناول هذا المطلب في فرعين على النحو التالي :-

الفرع الأول : نطاق حجية حكم الإدانة أمام التحقيق الإداري.

---

(١) م. **مغاوري محمد شاهين** ،المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، عالم الكتب ،القاهرة، طبعة ١٩٧٤، ص ٢٢٠.

الفـرع الثـاني : أثـر الحكـم الجزائـي المنهـي للخدمـة علـى التحقيـق الإداري.

الفرع الأول

نطاق حجية حكم الإدانة أمام التحقيق الإداري

يتحدد نطاق حجية حكم الإدانة أمام التحقيق الإداري وفقاً لما هو مستقر عليه في الفقه في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين المسئوليتين الجزائية والتأديبية، وصحة وقوعه ونسبته للمتهم ([1])، فلا تستطيع جهات التحقيق الإداري أن تعيد بحث هذه المسائل أو تنفي الوجود المادي للوقائع أو نسبتها للمتهم، فالإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جزائية، مما يشكل دلالة قاطعة على أن الفعل قد وقع فعلاً من المتهم ذاته، وعليه فمن غير الجائز لجهة التحقيق الإداري أن تثب عكس ذلك.

ويتمتع الحكم الجزائي القاضي بالإدانة بحجية فيما يتعلق بصحة وقوع الفعل ويقصد بذلك الركن المادي للجريمة، وباسناد الفعل إلى المتهم، فالحكم الجزائي ينال حجية أمام جهة التحقيق الإداري في هذا الشأن، أما الوصف القانوني والذي يقصد به تكييف وتحليل الوقائع والعناصر المطروحة تمهيداً لإعطائها وصفها القانوني فالأصل فيه أن جهات التحقيق الإداري لا علاقة لها بالتكييف الذي أنزلته المحكمة الجزائية على الواقعة،إذ أن المخالفة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجزائية[2]، فإذا ترتب على الفعل الواحد المسئوليتين الجزائية والتأديبية في آن واحد

([1]) د. أحمد فتحي سرور، المرجع السابق، ص١١٥١؛ م. مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية ، المرجع السابق، ص٢٣٦ ؛ د. عزيزه الشريف، النظام التأديبي، المرجع السابق، ص٩٩.

([2]) د. أحمد فتحي سرور، المرجع السابق ، ص١١٥٣؛ وانظر في هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٥٧٧ لسنة ٤٢ ق. ع جلسة ٢٠٠٤/٢/١٤.

فيظل لكل منهما تكييفه القانوني الخاص بحيث لا تلتزم جهة التحقيق الإداري بالتكييف الجزائي للواقعة أثناء إنزال العقاب التأديبي، طالما هذا التكييف لا يشكل عنصراً من عناصر المسئولية التأديبية وذلك استناداً إلى أنه لا حجية للتكييف الجزائي أمام جهات التحقيق الإداري، كما هو الحال في الجرائم التي لا أثر لها على خدمة الموظف العام، أما إذا كان التكييف الجزائي عنصراً من عناصر المسئولية التأديبية فعلى جهة التحقيق الإداري في هذه الحالة التقيد بما قضى به الحكم الجزائي بشأن هذا التكييف، فمثلا إذا كيفت المحكمة الجزائية الفعل على أنه جريمة خيانة أمانة وهي جريمة مخلة بالشرف والأمانة فإنه يترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف العام، ولا يجوز للجهات التحقيق الإداري إعادة طرح هذا التكييف ومناقشته مرة ثانية

الفرع الثاني

أثر الأحكام الجزائية المنهية للخدمة على التحقيق الإداري

يختلف أثر الأحكام الجزائية القاضية بالإدانة في الجرائم التي يرتكبها الموظف العام على الرابطة الوظيفية فبعضها يؤدي إلى إنهاءها دون البعض الأخر(١)، حيث حدد المشرع الجزائي جرائم تمس الوظيفة العامة وقرر لها العزل كعقوبة جزائية أصلية وعقوبة تبعية وأخرى تكميلية، وذلك بهدف حماية الوظيفة العامة، كما قرر المشرع الوظيفي حالات يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والجهة الإدارية بقوة القانون كما هو في حالة الحكم القاضي بإدانة الموظف بعقوبة مقيدة

---

(١) يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلاً في الخصومة الجزائية بعد تطبيقه النص القانوني المناسب على الفعل الإجرامي وإدانة مرتكبه وتوقيع العقوبة الجزائية عليه ؛ د. **سعيد عبد اللطيف إسماعيل**، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٩، ص ١٠.

للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة، وعليه يمكن تقسيم الأحكام الجزائية التي تصدر بالإدانة وتؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام إلى نوعين:-

١-أحكام جزائية تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام عن طريق العزل من الوظيفة العامة كعقوبة أصلية أو تبعية أو كعقوبة تكميلية، والعقوبة التبعية هي عقوبة ثانوية تلحق بالعقوبة الأصلية وتتبعها، فلا تحتاج في توقيعها إلى النص عليها في منطوق الحكم(١)، أما العقوبة التكميلية فهي عقوبة ثانوية لا تطبق إلا إذا نص عليها القاضي الجزائي في منطوق حكمه(٢)، وهي نوعان، وجوبية بحيث يتعين على القاضي النص عليها صراحة في حكمه وإلا كان الحكم قابلاً للإبطال، وجوازية بحيث يكون للقاضي الحرية في أن يحكم بها إن شاء أو لا يحكم بها(٣).

٢-أحكام جزائية رتب المشرع الإداري عليها إنهاء خدمة الموظف العام من الوظيفة العامة بقوة القانون.

وهذا الأمر من شأنه أن يقودنا إلى التساؤل حول ما إذا كان الحكم الجزائي المنهي للخدمة بالعزل الجزائي أو بقوة القانون من شأنه غل يد الجهة الإدارية في

---

(١) د. **جلال ثروت**، نظم القسم العام في قانون العقوبات، دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية، طبعة ٢٠١٢، ص٤٢٥.

(٢) **د.علي عبد القادر القهوجي، د. أمين مصطفى محمد**، قانون العقوبات القسم العام ، دار المطبوعات الجامعية، طبعة ٢٠١١، ص١٧٤؛ **د.عبد الوهاب حومد** ، الوسيط في شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، مطبوعات جامعة الكويت ، الطبعة الثالثة ،عام ١٩٨٧، ص٣٨٠.

(٣) **د.كامل السعيد**، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر، طبعة ٢٠٠٩، ص٥٣٠؛ **د. سمير الشناوي**، النظرية العامة للجريمة والعقوبة في قانون الجزاء الكويتي، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، المسئولية الجنائية والعقاب، مطبوعات وزارة الداخلية، القاهرة ، طبعة ١٩٨٨، ص٢٠٩.
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ممارسة سلطتها التأديبية، بحيث يجب عليها إنهاء التحقيق الإداري إذا كانت قد شرعت فيه قبل صدور الحكم وعدم البدء فيه إذا لم تكن قد شرعت فيه قبل صدور الحكم المؤدي إلى عزل الموظف من الوظيفة العامة، سنجيب على هذا التساؤل من خلال دراسة للنصوص التشريعية في فرنسا ومصر والكويت.

أولاً: موقف المشرع الفرنسي.

تنتهي العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والجهة الإدارية بعزل الموظف جزائياً كعقوبة أصلية أو تبعية أو تكميلية، حيث من المقرر بقانون العقوبات رقم ٩٢/٦٨٦ الصادر بتاريخ ١٩٩٢/٧/٢٢، عزل الموظف جزائياً وتكون العقوبة أصلية في الجرائم السياسية وبموجبها يتم عزل الموظف نهائياً من الوظيفة العامة، ويكون العزل عقوبة تبعية بالنسبة لكل العقوبات المقررة للجنايات، أما بالنسبة للجنح فقد يحكم أحيانا بحرمان الموظف كلياً أو جزئياً من ممارسة حقوقه الوطنية والمدنية والأسرية الوارد ذكرها في المادة ٤٣ من قانون العقوبات ومن بينها منع المحكوم عليه من شغل الوظائف العامة كعقوبة تكميلية مؤقتة، وتعد عقوبة العزل في هذه الحالة عقوبة تكميلية جوازية أي أنها تخضع لسلطة القاضي التقديرية حيث ترك المشرع الأمر له لتقدير ملاءمة توقيع عقوبة العزل من الوظيفة العامة من عدمه(١).

وقد حدد المشرع الجزائي مدة الحرمان من تولى الوظيفة العامة بالنسبة للموظف العام الذي يتم عزله من الوظيفة العامة كعقوبة تبعية أو تكميلية بحيث لا تتجاوز عشر سنوات بالنسبة للجنايات وخمس سنوات بالنسبة للجنح(٢).

أما المشرع الإداري فقد تبين من خلال الرجوع إلى قانون الوظيفة العامة الصادر في ١٣/٧/ ١٩٨٣ أنه نص في المادة ٢٤ على" أن إسقاط الحقوق المدنية

---

(١) قانون العقوبات الفرنسي المادة ٢٧/١٣١.

(٢) **Salon serge :** delinquance et repression disciplinaire dans la foncation publique these,paris, ١٩٦٩,P.١٥٨

؛ **د.وحيد محمود إبراهيم** ، المرجع السابق، ص٤٣٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أو المنع بحكم قضائي من شغل الوظيفة العامة يؤدي إلى استبعاد نهائي من شغل الوظائف وفقد صفة الموظف العام"، ولم يبين المشرع الوظيفي ماهية الحقوق المدنية والأحكام القضائية التي من شأنها فقدان هذه الحقوق مكتفياً في هذا الصدد بما تضمنته نصوص القانون الجزائي، وعليه فإن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة الإدارية بسبب صدور حكم جزائي يقع بقوة القانون دون أدنى سلطة للجهة الإدارية في هذا الشأن "(١).

أما عن أثر الحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف جزائياً على التحقيق الإداري، فبالرجوع إلى التشريع الوظيفي تبين أنه لم يتضمن أي نص يقضي بمعاقبة الموظف العام بعد عزله من الوظيفة العامة جزائياً، الأمر الذي يستفاد منه أنه لا يجوز للجهة الإدارية إذا لم تكن قد شرعت في إجراء التحقيق الإداري أن تجريه مع الموظف العام المعزول جزائياً، أما إذا كانت الجهة الإدارية قد بدأت في التحقيق الإداري قبل صدور حكم بعزل الموظف جزائياً فإنه يجب عليها في هذه الحالة أن تصدر قرار بحفظ التحقيق(٢)، أي أن توقيع عقوبة العزل الجزائي على الموظف العام من شأنها غلق ملف التحقيق الإداري (٣).

ثانياً :موقف المشرع المصري.

قرر المشرع الجزائي عزل الموظف جزائياً كعقوبة تبعية أو تكميلية، كما أن المشرع الوظيفي قرر إنهاء الرابطة الوظيفية في حالات معينة نص عليها كأثر من آثار الحكم الجزائي.

١- حالات العزل من الوظيفة العامة المقررة في التشريع الجزائي.

---

(١) **Alain plantey** : traite pratique de la function publique, paris tome premier, ١٩٧١, p. ٤٨٠

(٢) **Jean claudesoyer** : droit penal et prouceduer penale paris,١٩٧٥, p. ١٤٠

(٣) **د.محمد محمود ندا**، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة ، عام ١٩٨١ ، ص٢٤٥.

أولى المشرع الجزائي اهتماماً كبيراً بما قد يرتكبه الموظف العام من جرائم تمس الوظيفة العامة وتمثل هذا الاهتمام فيما تضمنته النصوص من جرائم مرتبطة بالوظيفة العامة وتشديد العقاب على الجرائم التي يشترك في ارتكابها الموظف العام مع المواطن العادي، وذلك عندما قرر العزل كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية، وجاء تعريف العزل من الوظيفة في المادة ٢٦من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ التي نصت على أن" الحرمان من الوظيفة نفسها، ومن المرتبات المقررة لها سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً بوظيفته وقت الحكم أو غير عامل فيها، ولا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية أو نيله أي مرتب"، وقرر في المادة ٢٥ من ذات القانون بأن الحكم بعقوبة جناية يستلزم حرمان المحكوم عليه من بعض الحقوق والامتيازات ومن ضمنها القبول في أية خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد..."، ويقصد بالحرمان في هذه الحالة الحرمان شغل الوظيفة العامة ابتداء أو الاستمرار فيها.

وقد حدد المشرع العزل الجزائي في ثلاث صور.

الصورة الأولى: العزل كعقوبة جزائية تبعية، ويكون ذلك في حال صدور حكم بعقوبة جناية على الموظف العام، وهذا ما نصت عليه المادة ٢٥ من قانون العقوبات، والمعول عليه في العزل من الوظيفة العامة في هذه الحالة العقوبة وليس التكييف القانوني للجريمة، بحيث إذا حكم القاضي بعقوبة جناية في جنحة فإن ذلك من شأنه عزل الموظف من الوظيفة كعقوبة تبعية، أما إذا كان الحكم يقضي بتوقيع عقوبة جنحة في جناية فلا يترتب

على ذلك عزل الموظف كعقوبة تبعية للحكم الجزائي، ويكون العزل في هذه الحالة نهائي ويقع بقوة القانون[1].

الصورة الثانية : العزل كعقوبة تكميلية وجوبية، وفي هذه الحالة يجب على القاضي أن يضمنها حكمه وذلك في جنايات بذاتها ولو قضي فيها بعقوبة جنحة، وكذلك في بعض الجنح وهي جرائم الرشوة واختلاس الأموال الأميرية والإكراه وسوء المعاملة من الموظفين لأفراد الناس، والتزوير وغيرها من الجرائم التي قرر لها المشرع العزل كعقوبة جزائية تكميلية، حيث نصت المادة ١٣١من قانون العقوبات على " كل موظف عمومي أوجب على الناس عملاً في غير الحالات التي يجيز فيها القانون ذلك أو استخدم أشخاصا في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبالعزل فضلا عن الحكم عليه بقيمة الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق"، كما نصت المادة ١٣٢ من قانون العقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي يتعدى في حالة نزوله عند أحد من الناس الكائنة مساكنهم بطريق مأموريته بأن أخذ منهم قهراً بدون ثمن أو ثمن بخس مأكولاً أو علفاً يحكم عليه بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة شهور أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنية مصري، وبالعزل في الحالتين فضلاً عن الحكم برد ثمن الأشياء المأخوذة لمستحقيها".

ويتضح من هذه النصوص أن المشرع استوجب عزل الموظف من الوظيفة العامة على أثر صدور حكم ضده في جناية أما إذا كان الحكم الصادر في جنحة

---

(١) د. **أحمد فتحي سرور** ، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الخامسة ١٩٩١، ص٦٥٤، ما بعدها ؛ د. **محمد سليمان الطماوي**، القضاء الإداري ،الكتاب الثالث المرجع السابق، ص٢٠٢، ص٢٠٣.

فإنه قد حدد على سبيل الحصر بعض الجرائم التي يترتب على صدور حكم بالإدانة فيها عزل مرتكبيها من الوظيفة العامة(١).

الصورة الثالثة: العزل كعقوبة تكميلية جوازية، ويكون ذلك في حال إذا ترك المشرع الأمر للقاضي لتقدير ملاءمة توقيعها، فإذا رأى توقيعها وجب عليه أن ينص عليها صراحة في الحكم الجزائي القاضي بالإدانة، وعلى سبيل المثال ما نصت عليه المادة ٣١ من قانون العقوبات بقولها "يجوز فيما عدا الأحوال السابقة الحكم بعقوبات العزل من الوظيفة الأميرية ومراقبة البوليس والمصادرة وذلك في الأحوال المنصوص عليها قانوناً"(٢).

أما عن أثر عقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية على المسئولية التأديبية، فقد تغايرت وجهات نظر الفقه والقضاء في هذا الأمر بين من يرى أن الحكم الجزائي الذي يترتب عليه عزل الموظف من شأنه غلق ملف المسئولية التأديبية سواء شرعت الجهة الإدارية في التحقيق الإداري أم لم تشرع فيه، وبين من يرى أن الحكم ليس من شأنه غلق ملف المسئولية التأديبية، حيث ذهب رأي من الفقه إلى أن" انتهاء خدمة الموظف العام عن طريق العزل كعقوبة جزائية لا يؤثر على سير التحقيق الإداري ويمكن للجهة الإدارية في هذا الصدد أن تقوم بممارسة حقها في التأديب لتوقيع عقوبات تأديبية، إذا رأت ملاءمة لذلك، وإن كانت جهة التحقيق الإداري في الغالب من الأمور تكتفي بتوقيع عقوبة العزل الجزائي"(٣).

وذهب رأي آخر من الفقه إلى " أن عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة لصدور حكم جزائي بإدانته هو عقوبة تأديبية ولا يغير من طبيعتها ورود النص عليها في القانون الجزائي فالعزل الوظيفي في هذه الحالة شأنه شأن أي عقوبة تأديبية أخرى

---

(١) **د. محمد سليمان الطماوي**، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة ١٩٧٥، ص٢٣٤.

(٢) **د. محمد محمود ندا**، المرجع السابق، ص ٢٣٩، ص٢٤٠.

(٣) **د. محمد سليمان الطماوي**، الجريمة التأديبية، المرجع السابق، ص٢٣٥.

تصيب الموظف في حياته الوظيفية، وذلك عكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في بدنه أو حريته أو شرفه أو اعتباره، ومن ثم فلا يجوز بعد عزل الموظف كأثر للحكم الجزائي إعادة مجازاته بأي جزاء آخر عن الفعل نفسه الذي أدين به جزائياً، وإلا كان في ذلك تكرار محظور للعقاب التأديبي"(١).

ونحن من جانبنا نرى أنه وللوقوف على أثر الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام كعقوبة جزائية على التحقيق الإداري يجب التفرقة بين أمرين، **الأول** إذا كان الحكم الجزائي صدر قبل شروع الجهة الإدارية في إجراء التحقيق ففي هذه الحالة الأصل أنه لا يجوز للسلطة التأديبية إجراء تحقيق إداري مع الموظف إلا إنه يستثنى من ذلك الفعل الذي يترتب عليه ضياع حق مالي من حقوق الخزانة العامة، حيث يجوز للجهة الإدارية في هذه الحالة أن تجري تحقيق إداري مع الموظف وتعاقبه تأديبياً بالرغم من انتهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الجهة الإدارية، **والأمر الثاني** إذا كانت الجهة الإدارية بدأت التحقيق الإداري مع الموظف فإنه لا أثر للحكم الجزائي على التحقيق الإداري حيث يجوز لها الاستمرار في إجراءات التحقيق الإداري مع الموظف ومساءلته تأديبياً، وهذا ما قررته المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ عندما نصت على "لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته ، ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة إقامة الدعوى التأديبية، ولو لم يكن قد بدأ التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، استثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، وتستوفي الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يجاوز ربعه أو بطريق الحجز الإداري".

---

(١) **د.عبد الفتاح حسن**،المرجع السابق، ص٦٥ وما بعدها.

المستفاد من المادة سالفة الذكر بأن انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب لا يمنع الجهة الإدارية من مساءلته تأديبياً وذلك في حالتين الأولى إذا كانت الجهة الإدارية بدأت التحقيق مع الموظف قبل تحقق سبب انتهاء الخدمة، والثانية إذا كان الأمر يتعلق بضياع حق مالي للخزانة العامة أو للجهة التي يعمل بها الموظف سواء كان اكتشاف المخالفة قبل تحقق سبب انتهاء الخدمة أو بعده شريطة ألا يكون قد مضى خمس سنوات على تاريخ انتهاء الخدمة، كما اختص المشرع الموظف المنتهية خدمته بعقوبة بخلاف العقوبات التي قررها على الموظفين العموميين الذين مازالوا في الخدمة وهي عقوبة الغرامة وجعل لها حداً أقصى وهو عشرة أضعاف الأجر الوظيفي الذي كان يتقاضاه الموظف في الشهر عند انتهاء الخدمة، وهذا ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا حيث ذهبت في أحد أحكامها إلى أن "إذا ما بدأت جهة الإدارة التحقيق مع العامل قبل انتهاء مدة خدمته فإنه لا يمنع انتهاء خدمته بعد بدء التحقيق لأي سبب من الأسباب من مساءلته تأديبياً سواء من خلال السلطة الرئاسية أو المحاكمة التأديبية بحسب الأحوال- في هذه الحالة توقع على العامل إحدى العقوبات التأديبية المحددة في نص المادة ٨٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة - لا يحول دون إعمال هذه القاعدة القول بأن بعض الجزاءات الواردة بهذه المادة لا يصادف محلاً إذا أوقعته المحكمة على من ترك الخدمة بحسب طبيعتها مع حقيقة انتهاء الخدمة مثل عقوبة الوقف عن العمل، ذلك أن باقي الجزاءات جميعاً تجد محلاً لتطبيقها على العامل الذي انتهت خدمته - أساس ذلك: أثر الجزاء سيرتد إلى تاريخ ارتكاب الواقعة المشكلة للمخالفة التأديبية الموقع عنها الجزاء وسيرتد أثرها على مستحقاته في المرتب والمعاش وغيرها من المستحقات التأمينية والمعاشية"[1].

وتأكيداً من ذات المحكمة لهذا الاتجاه ذهبت في حكم آخر لها إلى أن" القاعدة العامة هي وجوب المساءلة التأديبية لكل عامل مازال بالخدمة ويخرج على مقتضى

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٢٤٩ لسنة ٣٣ ق.ع، جلسة ١٩٨٩/٥/٢٧، سنة المكتب الفني " ٣٤ " ص ١٠٤٨، القاعدة رقم (١٥٢).

الواجب الوظيفي – مؤدى ذلك – لا يجوز مجازاة أو محاكمة العمل الذي انتهت خدمته – المشرع خرج على هذا الأصل العام حالة ما إذا ارتكب العامل مخالفة تأديبية قبل انتهاء خدمته وذلك في حالتين محددتين هما(١) إذا كان قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء خدمته (٢) ارتكاب العامل مخالفة تأديبية ترتب عليها ضياع حق مالي للخزانة العامة أو الجهة التي كان يعمل بها بشرط إقامة الدعوى التأديبية قبله خلال الخمس سنوات التالية لتاريخ انتهاء خدمته ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء خدمته"(١).

وعليه فإن القضاء الإداري قرر أحقية الجهة الإدارية في استكمال التحقيق الإداري الذي بدأته مع الموظف العام الذي صدر ضده حكم جزائي يقضي بعزله من الوظيفة العامة كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية، أما إذا لم تكن قد بدأت جهة الإدارة التحقيق مع الموظف فإنه لا يحق لها في هذه الحالة أن تشرع في إجراءه ما لم تكن الواقعة المرتكبة من قبله تشكل مخالفة مالية ففي هذه الحالة يحق للجهة الإدارية أن تجري مع الموظف تحقيق إداري وتساءله تأديبياً عن ذلك.

٢- إنهاء الخدمة كأثر من آثار الحكم الجزائي استناداً لأحكام التشريع الوظيفي.

لم يكتف المشرع الوظيفي بالنص على العزل من الوظيفة العامة في قانون الجزاء، بل قرره بصورة أخرى في قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ وذلك عندما نص في المادة ٧/٦٦ منه على أن "تنتهي خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار".

وإعمالاً لحكم هذا النص فإن خدمة الموظف العام تنتهي إذا صدر ضده حكم جزائي بعقوبة جناية في جريمة من الجرائم التي حددها قانون العقوبات أو التي

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في طعن رقم ١٦٧٤لسنة ٣١ ق.ع – جلسة ١٩٩٦/٢/٢٧ سنة المكتب الفني "٤١ " الجزء الأول ص – ٦٤٥ – القاعدة رقم (٧٦).

نظمتها قوانين خاصة أو بصدور حكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية بغض النظر عما إذا كانت الجريمة تشكل جناية أو جنحة ولكن بشرط أن تكون الجريمة التي ارتكبها مخلة بالشرف أو الأمانة.

أما عن أثر هذا الحكم على التحقيق الإداري، فإن من شأنه غل يد الجهة الإدارية في معاقبة الموظف العام عن ذات الفعل سواء كانت قد بدأت التحقيق الإداري قبل صدور الحكم الجزائي أم لم تبدأ فيه، لكون أن الحكم الجزائي يعد في هذه الحالة من قبيل العقوبات التأديبية، حيث استقر القضاء الإداري على أن إنهاء الخدمة في هذه الحالة يعد عقوبة تأديبية، وذلك عندما ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن" إنهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف- عقوبة تأديبية "[1].

ثالثاً : موقف المشرع الكويتي.

يتشابه الوضع في الكويت مع الوضع في مصر بشأن أثر الأحكام الجزائية على الوضع الوظيفي للموظف العام ومن ثم على أحقية الجهة الإدارية في مساءلة الموظف تأديبياً عن الواقعة محل الحكم الجزائي، حيث إنه بالرجوع إلى التشريعات الكويتية نجد أن المشرع الجزائي قرر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام كأثر من آثار الحكم الجزائي كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية، كما قرر المشرع الإداري إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون في حالات معينة كأثر من آثار الحكم الجزائي الصادر بالإدانة.

١- العزل من الوظيفة استناداً إلى التشريع الجزائي.

نص المشرع في قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته على العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية، حيث عرف العزل من الوظيفة العامة في المادة ٧١ بقوله "هو الحرمان من الوظيفة نفسها

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٧٩٩ لسنة ٣٤ ق في جلسة ١٩٩٠/١١/١٢، أنظمة صلاح الجاسم .

ومن المرتبات المقررة لها ومن جميع المزايا المرتبطة بها، فإن كان المحكوم عليه وقت صيرورة الحكم واجب النفاذ غير موظف فقد صلاحيته لشغل أية وظيفة عامة"، وقرر له صورتين:-

١) الصورة الأولى: العزل من الوظيفة العامة كعقوبة تبعية، ويكون في حال صدور حكم ضد الموظف العام بعقوبة جناية دون حاجة لأن ينطق بها القاضي[1]،هذا ما قرره المشرع في المادة ٦٩ من قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠، التي جاء نصها على النحو التالي "إذا كان المحكوم عليه بعقوبة جناية يتمتع وقت صيرورة الحكم بحق من الحقوق المنصوص عليها في المادة السابقة، تعين حرمانه ذلك"، والحقوق التي قررت المادة ٦٨ من قانون الجزاء حرمان المتهم منها حق تولي الوظائف العامة ابتداء أو استمرار، ومن ثم فإن الحكم الجزائي القاضي بتوقيع عقوبة جناية على الموظف العام يستتبع بقوة القانون عزل المحكوم عليه من الوظيفة العامة والعزل في هذه الحالة يكون عزل دائم.

---

[1] د. محمد حسين محمد جاسم العنزي، الإجراءات الجنائية الوقائية في التشريع الكويتي، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، عام ٢٠١١ ، ص٢٦٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

٢) وعليه فإن الموظف العام يعزل من وظيفته جزائياً كعقوبة تبعية دون احتياج أن ينص عليها القاضي في حكمه إذا صدر ضده حكم جزائي بالإدانة بعقوبة جناية أثناء توليه الوظيفة العامة[1].

الصورة الثانية: عزل الموظف من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية وجوبية، وفي هذه الحالة يجب على القاضي أن يضمنها حكمه وإلا أصبح حكمه باطلاً، وحالات العزل من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية وجوبية تتحقق إذا حكم على الموظف العام بعقوبة جنحة في الجرائم التي نص عليها المشرع في المواد ٤٤ إلى ٤٨ و ١/٥٨ و ٧٠ من قانون الجزاء، حيث نصت المادة رقم ٥٠ من قانون الجزاء على أنه " فضلاً عن العقوبات المقررة للجرائم المذكورة في المواد ٤٤ إلى ٤٨ من هذا القانون يحكم على الجاني بالعزل والرد وبغرامة مساوية لقيمة ما اختلسه أو استولى عليه من مال أو منفعة أو ربح"، كما نصت المادة ٥٨ مكرر ١من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧٠بتعديل بعض أحكام قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ على "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبالعزل كل موظف عام مختص امتنع عمداً عن تنفيذ حكم قضائي واجب النفاذ بعد مضي ثلاثين يوماً على إنذاره على يد مندوب الإعلان، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على ثلاثة ألاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا استعمل الموظف سلطة وظيفته في وقف تنفيذ الحكم. تتولى النيابة العامة دون غيرها سلطة التحقيق والتصرف والادعاء في هذه الجريمة، تنقضي الدعوى الجزائية في أي مرحلة تكون عليها، إذا بادر الموظف بتنفيذ الحكم"، وجاءت المادة (٧٠) من قانون الجزاء بحالة أخرى للعزل من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية وجوبية عندما نصت على" يجب على

---

١) [1] د. مبارك عبد العزيز النويبت، شرح القواعد العامة في قانون الجزاء الكويتي، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، عام ١٩٩٧، ص٣٧١.

القاضي، إذا حكم على الموظف بعقوبة جنحة من أجل رشوة أو تعذيب متهم لحمله على الاعتراف أو الاستعمال سلطة الوظيفية لمجرد الأضرار بأحد الأفراد أو استعمال أختام رسمية على نحو يخالف القانون أو تزوير أن يقضي بعزله من الوظيفة مدة يحددها الحكم بحيث لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات".

٣) أما عن أثر الحكم الجزائي القاضي بالعزل من الوظيفة العامة على التحقيق الإداري، فإن معاقبة الموظف العام جزائياً بعقوبة العزل من شأنها أن تغل يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف العام تأديبياً سواء شرعت في التحقيق قبل صدور الحكم أو لم تشرع فيه ومن ثم غلق ملف المسئولية التأديبية، ومرد ذلك سببين: الأول أن المشرع الوظيفي لم يضمن قانون الخدمة المدنية والمرسوم بنظام الخدمة المدنية نصاً يقضي بمعاقبة الموظف عقب انتهاء خدمته، والثاني انفصام العلاقة الوظيفية بين الجهة الإدارية والموظف بصدور حكم بالعزل الجزائي، ومن ثم لا يحق للجهة الإدارية التي تجد سندها في معاقبة الموظف في العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالجهة الإدارية مساءلة الموظف المنتهية خدمته تأديبياً لكون أن الأساس القانوني للجهة الإدارية يدور وجوداً وعدماً مع استمرار العلاقة الوظيفية، حتى وإن كانت الجهة الإدارية قد بدأت التحقيق الإداري قبل صدور الحكم القاضي بالعزل الجزائي كعقوبة تبعية أو تكميلية فإنه لا يحق لها معاقبة الموظف بعد عزله جزائياً، ويعد القرار الإداري الصادر من الجهة الإدارية بالعزل في هذه الحالة قراراً كاشفاً لوضع قانوني قائم بموجب الحكم وليس قراراً منشئاً، كما لا يشترط أن يصدر القرار في هذه الحالة من قبل الجهة الإدارية ولكن صدوره يجب أن يكون من قبل المختص قانوناً بذلك، فإذا كانت جهة التحقيق الإداري قد فصلت في المسئولية التأديبية قبل البت في المسئولية الجزائية بمعاقبة الموظف العام فإن الحكم الجزائي لا يمس قرار جهة التحقيق الإداري، استناداً لاستقلال المسئولية التأديبية عن المسئولية الجزائية، وعليه يمكن توقيع عقوبتين احدهما تأديبية والأخرى جزائية دون أن يعد ذلك تعدداً أو ازدواجاً في توقيع العقوبة طالما أن القرار صدر قبل تحقق سبب إنهاء الخدمة.

إلا إنه استثناء مما سبق، فإن الحكم الجزائي الذي ترتب عليه انتهاء خدمة الموظف العام لا يؤدي إلى غلق ملف المسئولية التأديبية إذا كان الفعل الذي ارتكبه الموظف يشكل مخالفة مالية من المخالفات التي وردت في المادة ٥٢ من قانون ديوان المحاسبة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٤على سبيل الحصر، والجهة المناط بها إجراء التحقيق الإداري في هذه الحالة ليست الجهة الإدارية التي كان يتبعها الموظف العام قبل صدور حكم العزل وإنما ديوان المحاسبة استناداً لأحكام المادة (٧١) من نفس القانون التي نصت على" تجوز إقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذي يكون قد ترك الخدمة لأي سبب كان بشرط ألا تكون الدعوى قد سقطت بمضي المدة وفقا لأحكام المادة السابقة"، وقد حدد المشرع في المادة (٧٢) الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف المنتهية خدماته في المادة ٧١ وهي:-

-الحرمان من معاش التقاعد مدة لا تزيد على ثلاثة شهور.

-الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة من تاريخ الحكم.

-غرامة لا تقل عن عشرة دنانير ولا تجاوز المرتب الذي كان يتقاضاه عن الشهر الذي وقعت فيه المخالفة.

وتستوفي هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته، أن وجدت وذلك في الحدود القانونية المقررة، أو بالطريق والإجراءات المتبعة في تحصيل الأموال العامة".

٢-إنهاء خدمة الموظف العام استناداً لأحكام التشريع الوظيفي.

تبين من الرجوع إلى التشريع الوظيفي أنه رتب على المسئولية الجزائية للموظف أثراً مباشراً في مركزه القانوني ومن ثم على مسئوليته التأديبية، حيث قرر بالمرسوم بنظام الخدمة المدنية الشروط الواجب توافرها لشغل الوظيفة العامة، وقد ضمن هذه الشروط في المادة الأولى منه شرطاً يقضي بألا يكون المرشح للوظيفة قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم

يكن رد إليه اعتباره في الحالتين، وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩(في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى)، وهذا شرط ليس فقط لشغل الوظيفة وإنما أيضاً شرطاً لاستمراره في الوظيفة العامة، حيث قرر المشرع في قانون الخدمة المدنية الحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف على أثر الحكم الجزائي، وذلك عندما نص في المادة (٥/٣٢) على " تنتهي خدمة الموظف إذا حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة....".

مفاد ذلك أن المشرع الوظيفي حدد حالتين يترتب عليهما إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، **الأولى**:الحكم على الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جناية، وقد عرف المشرع الجزائي في المادة رقم (٣) من قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ الجنايات عندما قرر"الجنايات بأنها الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو بالحبس المؤبد أو بالحبس المؤقت مدة تزيد على ثلاث سنوات"، **والثانية**:الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة بعقوبة مقيدة للحرية، فالعبرة في هذه الحالة ليست بالتكييف القانوني للفعل وإنما بنوع الجريمة وما إذا كانت من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة من عدمه وكذلك بنوع العقوبة.

٤) وإعمالاً لهذا النص فإنه يجب إنهاء خدمة الموظف العام الذي يصدر ضده حكم في جناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة بعقوبة مقيدة للحرية شريطة أن يكون حكماً نهائياً أي حائزاً لقوة الأمر المقضي به، وهذا الأمر يتحقق متى كان الحكم غير قابل للطعن، أو أنقضت المواعيد المقررة للطعن عليه وذلك باستنفاذ

طرق الطعن العادية دون الالتفات في هذا الشأن لطرق الطعن الغير عادية (الالتماس بإعادة النظر والتمييز)[1].

ويترتب على إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون غل يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف العام بحيث يؤدي إلى انتهاء التحقيق الإداري إذا كانت قد شرعت في التحقيق قبل صدور الحكم الجزائي، وعدم إجرائه إذا لم تكن قد شرعت فيه قبل صدور الحكم الجزائي على أساس أن الحكم الجزائي في هذه الحالة يعد عقوبة تأديبية وفي حالة قيام الجهة الإدارية بمعاقبة الموظف بعقوبة أخرى بخلاف إنهاء خدمته بقوة القانون التي تحققت من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً فإن ذلك يعد ازدواجاً في العقوبة التأديبية، وهذا غير جائز قانوناً، إذ أن من المستقر عليه في الفقه والقضاء أن الحكم الجزائي المؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام استنادا لأحكام التشريع الوظيفي يعد

---

٢) [1] د.نعيم عطية، إنهاء خدمة الموظف بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثاني ، السنة ١٢، عام ١٩٦٨، ص ٤٧٩ إلى ص ٤٨٩؛ د. عادل الطبطبائي، الوسيط في قانون الخدمة المدنية ، دراسة تحليلية وتطبيقية لأحكام القضاء الكويتي وقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوي إدارة الفتوى والتشريع وديوان الموظفين ، مكتبة الدراسات والاستشارات القانوني وحدة التأليف والترجمة والنشر ، الطبعة الثالثة (معدلة) عام ١٩٩٨، ص ٦٧٠.

٣) _

عقوبة تأديبية بخلاف ما هو مقرر بشأن الحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف جزائيا سواء كعقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية فهو يشكل عقاب جزائي وليس عقاب تأديبي .

عقب استعراضنا لحالات إنهاء الخدمة المترتبة على صدور حكم جزائي سواء بالعزل الجزائي أو بقوة القانون استناداً للتشريع الإداري وأثرها على التحقيق الإداري في تشريعات الدول محل الدراسة تبين لنا الآتي :-

أ-اتفقت تشريعات الدول محل الدارسة في شأن تقريرها العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جزائية تبعية .

ب-اختلف القانون الفرنسي مع القانونين المصري والكويتي بشأن تقرير العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جزائية أصلية، فالأول أقرها في حين لم يقرها الآخران.

ج-اتفق الرأي في الدول محل الدراسة على أن العزل الجزائي من شأنه غل يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف تأديبياً في المخالفات الإدارية إذا لم تكن قد شرعت في إجراء التحقيق الإداري فيها قبل تحقق سبب انتهاء الخدمة والسند في ذلك يرجع إلى أمرين الأول التشريع الوظيفي الذي لم يتضمن نصاً يقضي بذلك، والثاني انتفاء السند القانوني للجهة الإدارية التي تستمد منه أحقيتها في معاقبة الموظف المتمثل في العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالجهة الإدارية.

د- أختلف القانون المصري مع القانونين الفرنسي والكويتي بشأن عدم ترتيب أثر للحكم الجزائي على التحقيق الإداري الذي بدأ قبل صدور حكم بعزل الموظف جزائياً، فالأول لم يرتب أثر للحكم الجزائي على التحقيق الإداري بحيث يحق الجهة الإدارية مساءلة الموظف تأديبياً على الرغم من انتهاء خدمته في حين أن الآخرين جعلا الحكم سبب لانتهاء التحقيق الإداري.

د-اختلف القانون الفرنسي مع القانونين المصري والكويتي بشأن أثر الحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف جزائياً على التحقيق الإداري في المخالفات المالية، فالأول رتب على العزل غل يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف تأديبياً سواء شرعت في التحقيق قبل صدور الحكم الجزائي أم لم تشرع فيه، في حين أن القانونين المصري والكويتي لم يرتبا أثراً للحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية على أحقية الجهة الإدارية في مساءلة الموظف تأديبياً عن أفعاله التي تشكل مخالفة المالية، بحيث يجوز لها مساءلة الموظف الذي انتهت خدماته تأديبياً عن الفعل الذي يشكل مخالفة مالية سواء كان التحقيق بدأ قبل تحقق سبب انتهاء الخدمة أو لم يبدأ، ونحن من جانبنا نستحسن موقف المشرع المصري والكويتي لما في ذلك من حرص على الأموال العامة بحيث لا يفلت الموظف الذي يرتكب مخالفة مالية من المسئولية التأديبية بانتهاء خدمته ما من شأنه أن يجعل الموظفين العموميين أكثر حرصاً على المال العام.

المطلب الرابع
حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي

تمهيد وتقسيم:-

إذا انتهى التحقيق الإداري قبل البت في المسئولية الجزائية وجاء الحكم الجزائي متوافقاً مع قرار التحقيق الإداري، فلا يكون هناك ثمة مشكلة، ولكن تظهر صعوبة الأمر عندما يصدر القرار التأديبي قبل صدور الحكم الجزائي ثم يأتي الحكم الجزائي مغايراً تماماً لما انتهى إليه القرار التأديبي وفي هذه الحالة نكون بصدد فرضتين:-

الفرضية الأول : صدور قرار بحفظ التحقيق الإداري في المخالفة استناداً لعدم ثبوت الواقعة من الناحية المادية، ثم يصدر الحكم الجزائي قاضياً بالإدانة استناداً على ثبوت الركن المادي للفعل.

الفرضية الثاني : صدور قرار بمعاقبة الموظف على أساس ثبوت الواقعة، ثم يصدر الحكم الجزائي قاضياً بالبراءة استناداً إلى انعدام الوجود المادي للواقعة، أو أن الفاعل شخص آخر ،إذ أن الحكم الجزائي الصادر

بالبراءة بناء على أسباب أخرى لا ينال حجية أمام الجهة الإدارية كما سبق أن اشرنا.

وعليه سوف نستعرض هذا المطلب في فرعين على النحو التالي:-

الفرع الأول : أثر حكم الإدانة على قرار التحقيق الإداري القاضي بنفي الواقعة.

الفرع الثاني : أثر حكم البراءة على قرار التحقيق الإداري القاضي بالإدانة.

الفرع الأول

أثر حكم الإدانة على قرار التحقيق الإداري القاضي بنفي الواقعة

تعد المسائل الجزائية من النظام العام، وقد يصدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن خطأ ما ثم يأتي قرار جهة التحقيق الإداري بما يفيد براءته من هذا الخطأ، ومن هذا المنطلق يثار تساؤل عن أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على قرار التحقيق الإداري القاضي بحفظ التحقيق، في صدد الإجابة على ذلك أثير جدل فقهي في هذا الأمر حيث انقسم رأي الفقه إلى اتجاهين:-

الاتجاه الأول: ذهب إلى أنه " لا يوجد ثمة مانع أو قيد على الجهة الإدارية بأن تعيد مساءلة الموظف تأديبياً في ضوء الحكم الجزائي الصادر بالإدانة لكون أن الجهة الإدارية لم تستنفذ سلطتها أو اختصاصها تماماً، إذ أنها عندما برأته كان ذلك استناداً إلى عدم ثبوت المخالفة بحقه، والتي تأكدت لاحقاً بموجب الحكم الجزائي بأدلة يقينية وثبوتية لا يحوطها أدنى شك بارتكاب الموظف الجريمة محل الإدانة"[1]، فمن ثم يحق لجهة التحقيق الإداري أن تستعمل سلطتها التأديبية من جديد في ضوء الحكم الجزائي الذي يتعين عليها أن تتقيد به، ومن ناحية أخرى فإن مساءلة الموظف استناداً إلى الحكم الجزائي بعد صدور قرار تأديبي بالحفظ لا يمثل ازدواجاً للعقوبة، مادام الفرض

---

[1] م. مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية، المرجع السابق، ص٢٣٢.

أن الموظف قد برئ في المرة الأولى، وأن هذا الأمر يسري حتى لو كان القرار صادر من سلطة قضائية وذلك حتى تعمل هذه السلطة ولايتها من جديد في ضوء الحكم الجزائي الذي يتعين عليها أن تتقيد به[1].

الاتجاه الثاني: ذهب إلى أن" جهة التحقيق الإداري طالما مارست اختصاصها التأديبي، وترتب على ذلك مراكز قانونية فلا يجوز لها إذن المساس بهذه المراكز بإعادة المساءلة التأديبية، ويرجع ذلك إلى استقلال كل من السلطتين التأديبية والجزائية، واختلاف التكييف القانوني وأركان كل منهما"[2].

ونحن من جانبنا نتفق مع الاتجاه الأول القاضي بأن صدور قرار أو حكم تأديبي يقضي ببراءة الموظف عن مخالفة أثبتها حكم جزائي وتشكل مخالفة تأديبية في نفس الوقت لا يمنع الجهة الإدارية من أحقيتها في إعادة مساءلة الموظف العام تأديبياً وتوقيع الجزاء المناسب لهذه المخالفة عملاً بحجية الحكم الجزائي، ولا يشكل ذلك ازدواجاً في العقوبة، إضافة إلى أن قرار حفظ التحقيق الذي اتخذته جهة التحقيق الإداري صدر في ضوء ما توصلت إليه من عدم ثبوت المخالفة التأديبية بحق الموظف، أما وقد ثبت لها اقترافه المخالفة من خلال ثبوت ذلك بموجب حكم جزائي له حجيته، فإن هذا الأمر يفتح لها المجال مرة أخرى في ممارسة سلطتها التأديبية وإنزال العقوبة التأديبية التي ترى أنها متناسبة مع جسامة المخالفة المرتكبة منه.

الفرع الثاني

أثر حكم البراءة على قرار التحقيق الإداري القاضي بالإدانة

تتعلق الحالة الماثلة بصدور قرار تأديبي بإدانة الموظف ثم يأتي الحكم الجزائي قاضياً بالبراءة، وهنا يجب التفرقة بين ما إذا كانت العقوبة التأديبية

---

(1) **د. عادل الطبطبائي**، المرجع السابق، ص ٢٨٨،ص٢٨٩.

(2) **د.عبد الفتاح حسن** ،المرجع السابق ، ص٢٩٠.

قد وقعت بموجب قرار تأديبي أم بموجب حكم قضائي، **ففي الحالة الأولى**، إذا كانت العقوبة التأديبية وقعت على الموظف العام بموجب قرار إداري لم تمض المواعيد المقررة للطعن عليه، فقد استقر رأي الفقه والقضاء الإداري في فرنسا ومصر والكويت على أنه في استطاعة صاحب الشأن أن يتوجه بالطعن على القرار التأديبي أمام الجهة المختصة ويطلب سحب هذا القرار، ويكون النظر في هذا الطعن في ضوء الحكم الجزائي الذي نفى الوجود المادي للواقعة(١).

أما إذا كان القرار الإداري التأديبي محل الواقعة التي تم نفيها جزائياً قد مضت المواعيد المقررة للطعن عليه بالإلغاء، ففي فرنسا استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن صدور حكم جزائي بالبراءة لا يشكل واقعة جديدة تؤدي إلى فتح ميعاد الطعن القضائي بالإلغاء ضد القرار التأديبي إلا إنه يحق للموظف العام أن يقدم تظلماً إدارياً لإعادة النظر في القرار التأديبي في ضوء الحكم الجزائي وللجهة الإدارية مطلق الحرية في الاستجابة للتظلم الإداري أو عدم الاستجابة له، كما يملك الموظف إثارة عدم مشروعية الإجراء التأديبي إذا قدم دعوى تعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به من جراء القرار التأديبي(٢).

وفي مصر، ذهب رأي من الفقه إلى أن" صدور الحكم الجزائي بنفي الواقعة ما يشكل ظرفاً جديداً يجيز لصاحب الشأن أن يتوجه به إلى مصدر القرار يطلب منه سحب قراره فإذا لم تستجب الجهة الإدارية بسحب القرار، ففي هذه الحالة يحق له الطعن على القرار الصادر بالرفض خلال المواعيد القانونية التي قررها المشرع للطعن" (٣)، وذهب د. سليمان الطماوي إلى أنه " في هذه الحالة يقوم التعارض بين الحكم الجنائي وبين القرار أو الحكم

---

(١) د. **عزيزة الشريف**، مساءلة الموظف العام في الكويت، المرجع السابق ، ص١٨٦.

(٢) د. **علي خطار شطناوي** ، المرجع السابق، ص ٣١٧.

(٣) م. **مغاوري محمد شاهين** ، القرار التأديبي المرجع السابق ، ص٢٣١.

التـأديبي، وهنـا لابـد مـن احتـرام الحجيـة المطلقـة للحكـم الجنـائي، وإعمـال مقتضاها وإهدار القرار أو الحكم التأديبي"(١).

وفـي الكويـت، فقـد استقر رأي الفقـه علـى أنـه " إذا رأت الإدارة أن الجـزاء التـأديبي الـذي أوقعتـه علـى موظـف لـم يكـن قائمـاً علـى سـبب يبـرره فـإن المصـلحة العامـة والحالـة هـذه تقتضـي سـحبه، فـي أي وقـت دون التقيـد بميعـاد ولا يمكـن القـول بـأن لـلإدارة مصـلحة فـي الإبقـاء علـى عقوبـة وقعـت بغيـر مبرر"(٢).

ونحـن مـن جانبنـا نـري أن فـي معاقبـة موظـف علـى خطـأ ثبـت بحكـم جزائـي براءتـه منـه تجـاوزاً للعدالـة، لـذا يجـب علـى الجهـة الإداريـة فـي هـذه الحالـة أن تقـوم باتخـاذ الإجـراء الـلازم نحـو سـحب القـرار وإصـدار قـرار بحفـظ التحقيـق، ففـي صـدور حكـم جزائـي نهـائي بـالبراءة مـا يثبـت أن القـرار التـأديبي قـد صـدر بناء سبب غير قائم.

وفـي الحالـة الثانيـة: إذا كانـت العقوبـة وقعـت علـى الموظـف العـام بموجـب حكـم تـأديبي، وهـذه الحالـة لا تثـور إلا فـي مصـر كونهـا مـن الـدول التـي تأخـذ بالنظـام الشـبه قضـائي فـي التأديـب ولكـون أن فرنسـا والكويـت مـن الـدول التـي تأخـذ بالنظـام الرئاسـي فـي التأديـب، وفـي هـذه الحالـة نكـون أمـام فرضـين، **الأول:** إذا لـم يكـن هـذا الحكـم قـد حـاز حجيـة الأمـر المقضـي فيـه باسـتيفاء مرحلـة الطعـن سـواء بـالطعن عليـه أمـام المحكمـة الإداريـة العليـا، أو بفـوات مواعيـد الطعـن، فوفقـاً للتوسـع الـذي إلتزمتـه المحكمـة الإداريـة العليـا فإنـه يجـوز إلغـاء هـذا الحكـم، **والفـرض الثـاني** : إذا كـان الحكـم التـأديبي بالإدانـة قـد طعـن عليـه أمـام المحكمـة الإداريـة العليـا وأيدتـه أو وقعـت عقوبـة مخففـة، فهنـا لا سـبيل للطعـن فـي الحكـم الصـادر مـن المحكمـة الإداريـة العليـا إلا أن المشـرع

---

(١) **د. سليمان الطماوي**، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص٢٢٧؛ وأنظر في هذا المعنى **د. عزيزة الشريف**، مساءلة الموظف ، المرجع السابق ، ١٨٧ .

٢ **د.عادل الطبطبائي**، المرجع السابق، ص٦٢٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

أجاز الطعن لصاحب الشأن على الحكم بطريق الطعن الغير عادي التماس إعادة النظر(١).

وفي هذا الصدد حاولت المحكمة الإدارية العليا المصرية " أن تقيس- في صدد الالتزام بحجية الحكم الجزائي وإزالة التعارض في شأنه مع القرار التأديبي- على انتفاء الواقعة محاولة استعارة وصف قانون العقوبات للخطأ التأديبي، والمعاقبة على أساس هذا الوصف فقضت بأن مجلس التأديب حين قرر فصل الطاعن من الخدمة إنما قدر هذه العقوبات تأسيساً على ما أرتاه من ثبوت جريمتي التزوير والاختلاس في حقه الأمر الذي نفاه الحكم الجزائي صاحب القول الفصل في الجرائم الجزائية، والذي صدر بعده قرار مجلس التأديب، وترى هذه المحكمة أن العقوبة التي أنزلت على الطاعن على الأساس المتقدم لا تتلاءم مع الذنب الإداري الذي ثبت بصفه نهائية في حقه، ثم قضت بتعديل العقوبة بها والاكتفاء بخصم شهرين من مرتبه، الأمر الذي يفيد أن الحكم الجزائي يعتبر حجة فيما يتعلق بالوصف الذي يضيفه على الوقائع، وذلك إذا ما عاقبت السلطة التأديبية على أساس وصف جنائي معين وخالفتها فيه المحكمة الجزائية فنزلت المحكمة الإدارية العليا عند مقتضى هذه الحجية وألغت قرار الفصل الذي أنبنى على الوصف المغاير وأن كانت

---

(١) قانون مجلس الدولة المصري المادة رقم ٥١، حيث نصت على "يجوز الطعن على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري والمحاكم الإدارية والمحاكم التأديبية بطريق التماس إعادة النظر في المواعيد والأحوال المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية أو قانون الإجراءات الجنائية حسب الأحوال وذلك بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعات المنظورة أمام هذه المحاكم ولا يترتب على الطعن وقف تنفيذ الحكم إلا إذا أمرت المحكمة بغير ذلك وإذا حكم بعدم قبول الطعن أو برفضه جاز الحكم على الطاعن بغرامة لاتتجاوز ثلاثين جنيهاً فضلاً عن التعويض إذا كان له وجه ".

قضت بالعقوبة لثبوت الواقعة دخولاً منها في دائرة الملائمة والغلو في تقدير الجزاء"[1].

المبحث الثاني
أثر عوارض الحكم الجزائي على التحقيق الإداري

يصدر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة في عدة أوضاع منها أن يصدر حكم بإيقاف التنفيذ بالرغم من ثبوت ارتكاب المتهم للجريمة إذا تحقق للقاضي الشروط التي قررها المشرع بشأن الجريمة والمتهم، كما منح المشرع القاضي صلاحية إصدار حكم يقضي بالامتناع عن النطق بالعقاب، وهذه الحالة نص عليها المشرع الجزائي الكويتي ولم يقررها المشرع الفرنسي والمصري، كما أنه عقب صدور حكم بالإدانة قد يصدر عفو عن الجريمة أو العقوبة، وهنا يثار التساؤل فيما إذا كان من شأن هذه الأوضاع أن تؤثر على التحقيق الإداري أم لا تأثير لها.

وعليه سوف نتناول هذا المبحث في ثلاث مطالب على النحو التالي:-

المطلب الأول : الحكم الجزائي القاضي بوقف التنفيذ.

المطلب الثاني : الحكم الجزائي القاضي بالامتناع عن النطق بالعقاب.

المطلب الثالث : العفو عن الجريمة أو العقوبة.

المطلب الأول

الحكم الجزائي القاضي بوقف التنفيذ

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، مشار إليه في مؤلف د.محمد سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص٢٢٨.

تكون الأحكام الجزائية الصادرة ضد المتهم واجبة النفاذ ولا تحتاج إلى أن ينص على ذلك في الحكم، إلا أن القاضي قد يستخدم الصلاحيات التي منحها له القانون ويقضي بوقف تنفيذ العقوبة خروجاً على هذا الأصل، ويقصد بوقف التنفيذ تعليق نفاذ الحكم على شرط واقف خلال مدة معينة يحددها القانون(١).

والحكم القاضي بوقف تنفيذ العقوبة هو حكم يقضي بإدانة المتهم لثبوت ارتكابه التهمة المنسوبة إليه مع وقف التنفيذ لتوافر شروطاً معينة قررها المشرع الجزائي منها ما يتعلق بالجاني كماضيه وأخلاقه أو سنه، ومنها ما يتعلق بالجريمة كأن تكون جناية أو جنحة ومنها ما يتعلق بالعقوبة(٢).

أولا : موقف المشرع الفرنسي.

منح المشرع الجزائي القاضي في حالة توافر شروط معينة تتعلق بالمجرم أو الجريمة أو العقوبة أن يقضي بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، أما العقوبة التبعية فلا يجوز وقف تنفيذها هذا ما قرره المشرع في المادة ٧٣٦ /٢ من القانون الإجراءات الجزائية باعتبارها أقرب للتدابير الاحترازية (٣) .

ولكون الحكم بوقف تنفيذ العقوبة هو حكماً بالإدانة لذا فإنه لا يغل يد الجهة الإدارية عن مساءلة الموظف العام عما ارتكبه من مخالفات ، حيث استقر رأي الفقه والقضاء الإداري على أن وقف تنفيذ العقوبة يسري فقط على

---

(١) **د. محمد زكي ابوعامر** ، قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية،الإسكندرية ، طبعة ١٩٩٣،ص٣٤٧.

(٢)والمقصود بنظام وقف تنفيذ العقوبة هو تعليق تنفيذ العقوبة على شرط واقف خلال مدة تجربة يحددها القانون وهو بذلك نظام يفترض لإعماله أن يتم إدانة المتهم وصدور حكم بعقوبة عليه، وان يتحقق الشرط الواقف خلال الفترة المحددة في القانون انظر في ذلك **د. محمد زكي أبو عامر**، المرجع السابق، ص٣٤٧.

(٣) انظر في تفصيل ذلك **د. طه زاكي صافي**، القواعد الجزائية العامة فقهاً واجتهاداً(في ضوء التشريعين اللبناني لعام ١٩٤٣مع تعديلاته) (والفرنسي الجديد المعمول به منذ ١٩٩٤/٣/١)، المؤسسة الحديثة للكتاب،طرابلس، لبنان، عام ١٩٩٧، ص٣٩٢ ومابعدها.

العقوبة الجزائية الأصلية ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية، وعليه فإذا كانت الجهة الإدارية قد فصلت في المسئولية التأديبية قبل البت في المسئولية الجزائية التي قضت بالإدانة مع إيقاف التنفيذ، فإن ذلك ليس من شأنه المساس بالقرار التأديبي الذي يظل سارياً ومرتباً لآثاره القانونية، أما إذا لم تكن جهة التحقيق الإداري قد فصلت في المسئولية التأديبية فإن ذلك ليس له تأثير على التحقيق الإداري، حيث يكون لجهة التحقيق الإداري كامل الصلاحية في الاستمرار في التحقيق الإداري ومعاقبة الموظف العام بالجزاء الذي ترى أنه مناسب للمخالفة التي ارتكبها، فإن رأت أن المخالفة من شأنها عدم صلاحيته للعمل في الوظيفة العامة فلها أن تصدر قراراً بفصله تأديبياً، أما إذا رأت أن المخالفة لا تستدعي ذلك، فلها أن تبقي عليه مع توقيع الجزاء الذي ترى انه مناسباً.

ثانياً :موقف المشرع المصري.

إذا صدر حكم جزائي يقضي بإدانة الموظف العام في الجريمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية فإن لهذا الحكم أثره على التحقيق الإداري، وهنا يجب التفرقة بين حالتين، **الأولى** : أن يكون الحكم قاضياً بوقف تنفيذ العقوبة ولا يمتد إلى جميع الآثار الجزائية المترتبة على الجريمة التي أدين فيها الموظف العام، وهنا لا يحوز الحكم الجزائي حجية أمام جهة التحقيق الإداري، لأن وقف التنفيذ يقتصر على العقوبة الجزائية فقط ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية(١)، وتكون الجهة الإدارية مقيدة فقط فيما قضى به

---

(١) **د.مصطفى بكر**، المرجع السابق ، ص١٧٧؛ د.**عبدالحميد الشواربي** ، المرجع السابق، ص ٣٢ ؛ والجدير بالذكر هنا أن هناك عدة أراء فقهية في هذا الصدد منهم من ذهب إلى القول أن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة مع إيقاف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية وهناك من يرى خلاف ذلك مثل رأي الفقيه سليمان الطماوي حيث يرى أن المانع من التعيين في الوظيفة العامة وبحكم اللزوم من الاستمرار فيها لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من رد الاعتبار وقد أسس هذا الرأي على نص الفقرة السابعة من نص المادة ٧٧ من قانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤.

الحكم الجزائي من إدانة بشأن إثبات الوجود المادي للواقعة المرتكبة من الموظف العام بحيث لا يجوز لها نفي الوجود المادي للواقعة بعد أن أثبتها الحكم الجزائي، ومن ثم على جهة التحقيق الإداري توقيع الجزاء الذي ترى إنه متناسباً مع المخالفة المرتكبة فإما أن تفصله من الخدمة بقرار تأديبي إذا كان الحكم الجزائي من الأحكام المنهية للخدمة وفقاً لأحكام المادة ٩/٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥، أو أن تكتفي بتوقيع أحدى العقوبات التي نص عليها المشرع الوظيفي في المادة ٥٨ من القانون نفسه إذا لم يكن من الأحكام المنهية للخدمة.

هذا ما استقر عليه القضاء الإداري، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها إلى" أن الحكم الجزائي المقرون بإيقاف آثار العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية عن مجازاة الموظف إدارياً مستلهمة في ذلك ما قد يستبين لها من عناصر المسئولية التأديبية التي قد توافرت في حقه طالما آثرت إبقاءه بها وعدم إقصائه عنها"(١).

وتأكيداً من ذات المحكمة لهذا الاتجاه ذهبت في حكم آخر لها إلى" إن كان المشرع قد قدر في هذا النص أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا ينهي علاقة العمل التي تربط العامل بالجهة التي يعمل بها حتماً إلا أن ذلك لا يؤثر في مساءلته تأديبياً ومجازاته بالعقوبة المناسبة لما اقترفه من مخالفات"(٢).

وترتيباً على ذلك فإن الحكم الجزائي النهائي الصادر بالإدانة هو دليل لا يقبل المناقشة على ثبوت ارتكاب الموظف للجريمة المنسوبة إليه ولو كان قد

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٣٠ قضائية الصادر بتاريخ ١٩٨٩/١٢/٣١، مكتب فني، ٣٥، الجزء الأول ، ص٦٣٢.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢١٩٣ لسنة ٤٢ ق عليا في جلسة ١٩٩٧/٣/١١، أنظمة صلاح الجاسم .

قضى بوقف التنفيذ، ذلك أن هذا الإجراء يكون مراعاة للموظف وحرصاً على مستقبله، وعليه فلا مجال لمناقشة ثبوت ارتكابه لهذا للجريمة من عدمه بعد صدور الحكم الجزائي بوقف تنفيذ العقوبة والذي لا يحول دون مساءلته تأديبياً طالما أن هذا الفعل المدان فيه جزائياً قد كون مخالفة تأديبية أيضاً.

والحالة الثانية: إذا كان الحكم الجزائي قضى بإيقاف التنفيذ شاملاً لجميع الآثار الجزائية، فيمتد الأثر إلى جميع العقوبات الجزائية التبعية والتكميلية، وغيرها من الآثار الجزائية التي تترتب على الحكم المذكور، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين الأخرى إذ أن طبيعتها جميعاً واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها مادام أنها من آثار الحكم الجزائي[1].

هذا ما استقر عليه القضاء الإداري، حيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى التمييز بين نوعين من وقف التنفيذ، وذلك عندما قضت بأن" المشرع الجنائي قد ميز بين الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة وبين إيقاف تنفيذ العقوبة الشامل فإذا ما قضى الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف تنفيذ العقوبة شاملاً لجميع الآثار الجنائية أنصرف ذلك إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أم غيره من القوانين ذلك أن طبيعتها جميعاً واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها مادام أنها كلها من أثار الحكم الجنائي- على أنه إذا أمر الحكم الجنائي بإيقاف تنفيذ العقوبة دون أن يكون الإيقاف شاملاً فإن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم لا يشمل إلا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم فلا يتعداها إلى الآثار الأخرى، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام، أي سواء أكانت روابط مدنية أم إدارية، وهذه التفرقة يترتب عليها أن الحكم

---

[1] م. **مغاوري محمد شاهين**، المساءلة التأديبية ، المرجع السابق، ص ٢٢٨.
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الجنائي إذا قضى بوقف تنفيذ العقوبة دون أن يكون الإيقاف شاملاً فإن ذلك لا يحول دون شطب المستورد من سجل المستوردين شريطة أن يتم الشطب خلال مدة إيقاف تنفيذ العقوبة"[1].

المستفاد مما سبق أن القضاء ميز بين نوعين من وقف التنفيذ الأول وقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار التي تترتب على الحكم الجزائي، والثاني وقف التنفيذ الذي يقتصر فقط على العقوبة الجزائية المحكوم بها، حيث تقرر بقاء الرابطة الوظيفية في النوع الأول، أما في النوع الثاني فإن وقف التنفيذ لا يؤثر في العقوبات التبعية التي تؤدي إلى عزل الموظف العام وبالتالي انتهاء الرابطة الوظيفة .

ثالثاً :موقف المشرع الكويتي .

أجاز المشرع الجزائي للقاضي أن يصدر حكم بالإدانة مع إيقاف التنفيذ إذا تحققت بشأن الجريمة أو المتهم شروطاً معينة، وذلك عندما نص في المادة (٨٢) من قانون الجزاء الكويتي أنه "يجوز للمحكمة إذا قضت بحبس المتهم مدة لا تجاوز سنتين أو بالغرامة، أن تأمر بوقف تنفيذ الحكم، إذ تبين لها من أخلاق المتهم أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي أرتكب فيها جريمته ما يحمل على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام ويوقع المحكوم عليه تعهداً بذلك مصحوباً بكفالة شخصية أو عينية أو بغير كفالة حسب تقدير المحكمة ويصدر الأمر بوقف التنفيذ لمدة ثلاث سنوات تبدأ من يوم صيرورة الحكم نهائياً، فإذا انقضت هذه المدة دون أن يصدر حكم بإلغاء وقف التنفيذ اعتبر الحكم بالعقاب كان لم يكن[2].

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا العطن رقم ٤١٢٢ لسنة ٤٠ ق .ع، جلسة ٢٠٠٠/٥/٧ ، سنة المكتب الفنى "٤٥ " ص٨٠٥، القاعدة رقم (٨٥).

[2] قانون الجزاء الكويتي رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ المادة رقم ١٦.

وعن أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة مع إيقاف التنفيذ على التحقيق الإداري، فيجب التفرقة بين حالتين: الأولى إذا كان الحكم الجزائي من الأحكام المنهية للخدمة عن طريق عقوبة العزل الجزائي كعقوبة تبعية أو تكميلية، أو بقوة القانون استناداً إلى التشريع الوظيفي، والثانية تتعلق بالحكم الجزائي الذي لا أثر له على العلاقة الوظيفية .

الحالة الأولى: صدور حكم جزائي في جريمة من الجرائم التي يترتب عليها عزل الموظف العام، ونفرق في هذه الحالة بين أمرين:-

١-إذا كان الحكم صادراً بوقف التنفيذ في جريمة من الجرائم التي استوجب المشرع الجزائي فيها عزل الموظف كعقوبة جزائية تبعية أو تكميلية، يمتد وقف التنفيذ ليشمل العقوبة التبعية والعقوبة التكميلية[1]، وفي هذه الحالة لا يغل الحكم يد الجهة الإدارية في مساءلة الموظف العام تأديبياً وتوقيع الجزاء المناسب، فإذا كانت الجهة الإدارية قد أصدرت قراراً بمعاقبة الموظف قبل البت في المسئولية الجزائية، فإن وقف التنفيذ لا يمس القرار التأديبي الصادر قبل الحكم الجزائي.

٢- صدور حكم جزائي نهائي على الموظف في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذه، تغايرت وجهات نظر الفقه والقضاء في شأن تأثير الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية ومن ثم على التحقيق الإداري، حيث ظهر اتجاهين في هذا الشأن.

الاتجاه الأول : ذهب إلى القول بانتهاء خدمة الموظف إذا صدر بشأنه حكم جزائي نهائي في عقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذه مستنداً في ذلك إلى أن هذا الحكم ليس من شأنه

---

[1] **د.عزيزة الشريف** ، مساءلة الموظف العام، المرجع السابق، ص ١٤٣.

ولا من آثاره وقف تنفيذ العقوبة المقررة في قانون الخدمة المدنية[1]، وفي هذه الحالة ينتهي التحقيق الإداري ويغلق ملف التأديب لكون أن المستقر عليه لدى الفقه والقضاء أن إنهاء الخدمة في هذه الحالة يشكل عقوبة تأديبية ولا يجوز معاقبة الموظف عن ذات الفعل مرتين.

الاتجاه الثاني: ذهب إلى أن "ما قررته المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية عندما نصت على انتهاء خدمة الموظف في حالة الحكم عليه "....بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة"، حيث أن الأصل هو انتهاء خدمة الموظف العام بمجرد صدور حكم بشأنه في جريمة من جرائم المنهية للخدمة، إلا أن المشرع استثنى حالة الحكم مع وقف التنفيذ حيث جعل هذا الأمر يخضع للسلطة التقديرية للجهة الإدارية في تقدير بقاء الموظف محتفظاً بوظيفته أو إعمال أثر الحكم الجزائي بإنهاء الرابطة الوظيفية[2]، وعليه فإن للجهة الإدارية الخيار بين أمرين الأول إما أن تنهي خدمة الموظف العام على أثر الحكم الجزائي ومن ثم انتهاء التحقيق الإداري بحيث لا يحق لها أن توقع عليه إلى جانب إنهاء الخدمة عقوبة تأديبية أخرى أو تكتفي بمعاقبة الموظف بإحدى العقوبات التي نص عليها المشرع في المادة ٢٨ من قانون الخدمة المدنية".

أما عن رأي القضاء فهو مستقر على أن الحكم الجزائي إذا كان صادراً بوقف تنفيذ العقوبة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة يجعل أمر إنهاء الخدمة جوازي للوزير، حيث ذهبت محكمة التمييز في أحد أحكامها إلى أن" الحكم عليه في جناية أو في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة، فإذا كان الحكم صادراً بوقف تنفيذ

---

(1) فتوى إدارة الفتوى والتشريع رقم ٤٠٣/٢ بتاريخ ١٩٦٤/٩/٢٤مشار إليها في مؤلف **د. عادل الطبطبائي**، قانون الخدمة المدنية، المرجع السابق، ص ٦٧٣.

(2) **د. عادل الطبطبائي** ، المرجع السابق، ص٦٧٥

العقوبة أو بالامتناع عن النطق بها، فيكون إنهاء الخدمة جوازياً، ومن مفاد ذلك أن الحكم على أحد موظفي المؤسسة بعقوبة جناية أو في جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة يسقط حقه في البقاء متقلدا الوظيفة العامة، ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها، لما يحمله من فقدان الثقة فيه وانتفاء شرط حسن السمعة الذي يجب أن يستمر متصفاً به لا يزايله، مادام ظل شاغلا وظيفته، أما إذا صدر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو الامتناع عن النطق بها، فإنه لا ينهي رابطة الموظف حتما، بل يكون أمراً جوازياً للسلطة المختصة وفقاً لما تراه، وفقا لتقديرها، فلها في هذه الحالة إبقائه في الوظيفة أو إنهاء خدمته بلا معقب عليها، مادام قد خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة والانحراف بها"([1]).

ونحن من جانبنا نؤيد الاتجاه الذي ذهب إلى أن صدور حكم من الأحكام المنهية للخدمة مع إيقاف التنفيذ لا يترتب عليه أثر مباشر في إنهاء خدمة الموظف العام ، حيث جاء النص التشريعي واضح وصريح في هذا الشأن ولا اجتهاد في ظل صراحة النص الذي قرر".... ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة "، وبهذا يكون المشرع منح الوزير سلطة تقديرية فله إعمال أثر الحكم الجزائي ومن ثم إنهاء خدمة الموظف العام الصادر بشأنه حكم بالإدانة في جريمة من الجرائم المنهية للخدمة إذا رأي أن المخالفة من الجسامة التي تتطلب إنهاء خدمة الموظف، أو أن يكتفي بمساءلته تأديبياً وتوقيع أحدى العقوبات التي نصت عليها المادة ٦٠ من المرسوم بنظام الخدمة المدنية، وعليه فإن الحكم الجزائي القاضي بالإدانة مع إيقاف التنفيذ في جريمة من الجرائم المنهية للخدمة لا يترتب عليه غلق ملف المسئولية التأديبية وإنما يمنح للجهة الإدارية سلطة تقديرية في الاختيار بين الفصل استناداً للحكم الجزائي أو الاكتفاء بمعاقبته استناداً

([1]) حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم ٨٧١ لسنة ٢٠٠٥ (إداري)، جلسة ٤ مايو سنة ٢٠١٠، أنظمة صلاح الجاسم.

للحكم القاضي بالإدانة بإحدى العقوبات المقررة في المادة ٦٠ من المرسوم بنظام الخدمة المدنية.

وهذا ما ذهبت إليه إدارة الفتوى والتشريع حينما قررت الآتي" ومن حيث أن المادة (٣٢) من المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩بشأن الخدمة المدنية تنص على إنه "تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية"... الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة، ومن حيث أن الوزير عندما يستخدم سلطته المخولة له في الفقرة الخامسة من المادة ٣٢ سالفة البيان في عدم استبقاء الموظف في الخدمة في حالة الحكم عليه مع وقف التنفيذ بعقوبة جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فإن المركز القانوني بإنهاء رابطة التوظف لا ينشأ إلا بصدور قرار الوزير بإنهاء الخدمة، ذلك مؤدي حكم المادة ٥/٣٢ المشار إليها أنه بقضاء المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة أن تسترد جهة الإدارة سلطتها التقديرية في تقدير خطورة الجريمة التي إرتكبها الموظف والنتائج التي يترتب عليها ومدى تأثيرها على اعتبارات العمل في الحكومة أو المرفق، فتقرر في ضوء هذا التقدير من الجوانب التقديرية التي تستقل الإدارة بالترخص فيها وبالتالي يكون قرارها في هذا الصدد قراراً منشأ وليس قراراً كاشفاً لذلك فإن تاريخ انتهاء خدمة الموظف المعروض حالته سالف الذكر يتحدد بتاريخ صدور قرار الوزير بإنهاء خدمته"([1]).

الحالة الثانية: صدور حكم جزائي يقضي بالإدانة مع وقف التنفيذ في غير الحالات التي يترتب عليها إنهاء خدمة الموظف العام.

([1]) فتوى إدارة الفتوى والتشريع رقم ٢/١٠٩/٨٢-٢٥٢١ في١٩٨٢/٤/١٢ المجموعة الثامنة ، ص٢٣٦

مشار إليه في مؤلف **د.عزيزة الشريف** ، المساءلة التأديبية، المرجع السابق، ص ١٤٣، ١٤٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الحكم الجزائي القاضي بالإدانة مع إيقاف التنفيذ في غير الحالات التي يترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية، هو حكم يقضي بالإدانة ويتعين معه على الجهة الإدارية احتراماً منها لحجية الحكم الجزائي مساءلة الموظف تأديبياً وتوقيع الجزاء الذي يتناسب مع جسامة المخالفة، فمن غير الجائز لها أن تنفي المخالفة بعد أن تحققت بموجب حكم جزائي، هذا ما ذهبت إليه الفتوى والتشريع في أحد فتواها عندما قالت بأنه " لا أثر للحكم الصادر بوقف تنفيذ العقوبة في المساءلة التأديبية للموظف وإدانة سلوكه، إذا ما أخل بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها"(١).

المطلب الثاني

الحكم بالامتناع عن النطق بالعقاب

يعرف رأي من الفقه الامتناع عن النطق بالعقاب بأنه نظام يقضي بالامتناع عن النطق بالعقوبة على المتهم لفترة زمنية محددة إذا سلك خلالها سلوكاً حسناً مع جواز وضعه خلال تلك الفترة تحت رقابة شخص تعيينه المحكمة أو تكلفه بتقديم كفالة عينية أو شخصية، ويرى رأي آخر بأن الامتناع عن النطق بالعقاب هو صدور حكم بالإدانة على المتهم مع عدم النطق بعقوبة معينة(٢).

وبالرجوع إلى التشريع الجزائي الفرنسي والمصري تبين أن المشرع لم يقرر نظام الامتناع عن النطق بالعقاب، ومن ثم فإنه لا مجال لدراسة هذه الحالة في فرنسا ومصر(٣).

---

(١) فتوى إدارة الفتوى والتشريع رقم ٢/٦٩/٩٩-٣٩١ في١٢ فبراير ٢٠٠٠ ، المبادئ التي أقرتها الفتوى والتشريع، المرجع السابق، ص ١٦٧.

(٢) د. سمير الشناوي، المرجع السابق، ص٢٨٦ ومابعدها.

(٣) د.أمين مصطفي محمد، النظرية العامة لقانون العقوبات الإداري ظاهرة الحد من العقاب، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة ٢٠٠٣، ص ٩ ؛ د. محمود أحمد طه، شرح قانون العقوبات،القسم العام، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أما في الكويت، فقد قرر المشرع نظام الامتناع عن النطق بالعقاب في قانون الجزاء رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته(١)، وذلك عندما نص في المادة ٨١ منه على أنه " إذا اتهم شخص بجريمة تستوجب الحكم بالحبس جاز للمحكمة إذا رأت من أخلاقه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها جريمته أو تفاهة هذه الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام أن تقرر الامتناع عن النطق بالعقاب وتكلف المتهم تقديم تعهد بكفالة شخصية أو عينية أو بغير كفالة يلتزم فيها مراعاة شروط معينة والمحافظة على حسن السلوك خلال المدة التي تحددها على ألا تتجاوز سنتين، وللمحكمة أن تقرر وضعه خلال هذه المدة تحت رقابة شخص تعينه، ويجوز لها أن تغير هذا الشخص بناء على طلبه وبعد إخطار المتهم بذلك"(٢).

وعليه فإن المشرع قد أجاز للقاضي في حال ارتكاب شخص لجريمة عقوبتها الحبس سواء كانت جناية أم جنحة إذا وجد من أخلاقه أو ماضيه أو سنه وكذلك الظروف التي ارتكب فيها جريمته ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام أن يقرر الامتناع عن النطق بالعقاب(٣).

وهذا الأمر من شأنه أن يقودنا إلى التساؤل عما إذا كان الامتناع عن النطق بالعقاب يقتصر أثره على العقوبة الأصلية أم أنه يمتد ليشمل العقوبات التبعية والتكميلية المترتبة على الحكم ومن ثم على التحقيق الإداري وقراراته،

الجزء الثالث المسئولية والجزاء الجنائي الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، عام ٢٠٠١ ، ص ٣٩١؛ **د. أمين مصطفي محمد**، نظام الامتناع عن النطق بالعقاب في القانون الكويتي، دراسة مقارنة بنظام الاختبار القضائي في القانونين المصري والفرنسي، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصاد، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني، عام ٢٠٠٦ ، الجامعة الجديدة للنشر، ص ٥.

(١) **د. أمين مصطفى محمد** ، نظام الامتناع عن النطق بالعقاب في القانون الكويتي، المرجع السابق، ص ٢٣ ومابعدها

(٢) قانون الجزاء الكويتي رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠المادة ٧٨.

(٣) **د.عبد الوهاب حومد** ، المرجع السابق، ص٣٨٨.

في صدد الإجابة على ذلك يجب التفرقة بين حالتين: الأولى أثر الامتناع عن النطق بالعقاب على العقوبة التكميلية والتحقيق الإداري، والثانية أثر الامتناع عن النطق بالعقاب في إنهاء الخدمة بقوة القانون على التحقيق الإداري.

أولا: أثر الامتناع عن النطق بالعقاب على العقوبة التكميلية والتحقيق الإداري.

بالرجوع إلى أحكام القضاء نجد أن قضاء محكمة التمييز استقر على أن الامتناع عن النطق بالعقاب يقتصر أثره على العقوبات الأصلية ولا يمتد ليشمل العقوبات التكميلية، حيث ذهبت محكمة التمييز في أحد أحكامها إلى القضاء ببطلان حكم محكمة الاستئناف الذي قضت فيه بتقرير الامتناع عن النطق بالعقاب دون أن تضمن حكمها عقوبة عزل الموظف العام الذي أدين في جريمة اختلاس المال العام المنصوص عليها في المادة ٤٤ من قانون الجزاء، وهي من الجرائم التي استوجب المشرع فيها من القاضي أن يقضي إلى جانب العقوبة الأصلية عقوبة تكميلية وجوبية وهي العزل من الوظيفة العامة مستندة في ذلك إلى أن الامتناع عن النطق بالعقاب قاصر على العقوبة الأصلية ولا يمتد ليشمل العقوبات التبعية والتكميلية وذلك عندما قضت بأن" من المقرر أن الظروف المخففة التي أوردتها المادة ٨١ من قانون الجزاء والتي تجيز للمحكمة أن تقرر الامتناع عن النطق بالعقاب ليس لها أثر إلا على العقوبات الأصلية دون العقوبات التبعية والتكميلية ولما كان ذلك وكان الحكم المستأنف قد أثبت في حق المستأنف ضده ارتكابه جريمة التزوير المعاقب عليها بمقتضى المادة ١/٢٥٩ من قانون الجزاء والاستيلاء بغير حق على مال الدولة المعاقب عليها بالمادتين ٤٥، ٥٠ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧٠ بتعديل أحكام قانون الجزاء' ثم رأي للاعتبارات التي ساقها التقرير بالامتناع عن النطق بالعقاب، وجعل هذا الامتناع شاملاً للعقوبات التكميلية الواجب إنزالها على الجاني في حالة القضاء بالإدانة عملاً بالمادة

٥٠ سالفة الذكر والتي نصت على أنه فضلاً عن العقوبات المقررة للجرائم المنصوص عليها في المواد من ٤٤ إلى ٤٨ من هذا القانون يحكم على الجاني بالعزل والرد وبغرامه مساوية لقيمة ما استولى عليه من مال .." ومن ثم فإن الحكم المستأنف يكون قد أخطأ في تطبيق القانون لعدم توقيعه على المستأنف ضده عقوبة العزل والغرامة النسبية"(١).

وتأكيداً من ذات المحكمة لهذا الاتجاه ذهبت في حكم آخر لها تأييد حكم محكمة الاستئناف بعزل الموظف من وظيفته على الرغم من تقريرها الامتناع عن النطق بالعقاب حيث قضت بأن" مِن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الظروف المخففة ليس لها أثر في الأصل إلا على العقوبات الأصلية دون العقوبات التبعية والتكميلية منها العزل والغرامة النسبية مما مقتضاه أنه لا يجوز إعمال حكم المادة ٨١ من قانون الجزاء التي تجيز للمحكمة تقرير الامتناع عن النطق بالعقاب إذا ما توافرت مبررات التخفيف الواردة فيها في شأن عقوبتي العزل والغرامة المعادلة لضعف ما اختلس عملاً بحكم المادة ١٦ من القانون رقم١ لسنة ١٩٩٣ قانون حماية الأموال العامة وكان الحكم المطعون فيه قد أدان الطاعن بجناية اختلاس المال العام المؤثمة بالمادة ٩ من القانون المذكور المار ذكره وقررت المحكمة الامتناع عن النطق بالعقاب فلا تثريب عليها فيما قضت بعزله وألزمته بالغرامة"(٢).

---

(١) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٥٤ لسنة ٢٠٠٠ جزائي، مجلة القضاء والقانون السنة ٢٩ الجزء الأول ، ص٥٧٠؛ وفي ذات المعنى أحكامها في الطعن رقم ٨٣/١٧١ جزائي، جلسة ١٩٨٣/١١/١٤؛ والطعن رقم ٨٣/١٧٣ جزائي ، جلسة ١٩٨٣/١٢/٥؛ والطعن رقم ٨٤/١٣ جزائي، جلسة ١٩٨٤/٣/١٩ ؛ والطعن رقم ٨٤/١٤٣ جزائي، جلسة ١٩٨٤/٥/٢١، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز خلال الفترة من ١٩٧٩/١٠/١حتى ١٩٨٥/١٢/٣١ في المواد الجزائية، القسم الأول، المجلد الثالث يناير ١٩٩٤، ص١٠٦.

(٢) حكم محكمة التمييز في الطعن الصادر بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٧ أنظمة صلاح الجاسم .
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

المستفاد من القضاء المشار إليه أنه إذا كانت الجريمة التي أدين فيها الموظف العام من الجرائم التي يترتب عليها العزل من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية وجوبية، فإن الامتناع عن النطق بالعقاب يقتصر أثره فقط على العقوبة الأصلية ولا يمتد للعقوبة التكميلية، فإذا أغفل القاضي تضمين حكمه عقوبة العزل في الحالات التي استوجب منه المشرع ذلك يكون حكمه قد أصيب بالعوار، وعليه فإن الجرائم التي قرر المشرع الجزائي لها العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية إذا صدر فيها حكم يقضي بتقرير الامتناع عن العقاب، فإن ذلك لا أثر له على عقوبة العزل من الخدمة كعقوبة تكميلية لذا يترتب على ذلك غلق ملف التحقيق الإداري، ما لم تكن الجريمة التي أدين فيها الموظف تشكل مخالفة مالية من المخالفات التي نصت عليها المادة ٥٢ من قانون ديوان المحاسبة، أما إذا كانت الجريمة ليست من الجرائم التي تؤدي إلى عزل الموظف من وظيفته وفقاً لأحكام قانون الجزاء، فإنه في هذه الحالة يحق للجهة الإدارية مساءلة الموظف العام تأديبياً عن المخالفة الثابتة بحقه بموجب الحكم القضائي وتوقيع العقوبة التي ترى إنها متناسبة مع المخالفة التي ارتكبها لكون أن حكم القاضي بالامتناع هو حكم بالإدانة ولا تأثير لهذا الحكم على ما قد يكون صدر من جهة التحقيق الإداري من قرارات تأديبية في هذه المخالفة.

ثانياً: أثر الامتناع عن النطق بالعقاب في إنهاء الخدمة بقوة القانون على التحقيق الإداري.

تغايرت وجهات نظر الفقه بشأن أثر الأحكام الجزائية القاضية بالامتناع عن النطق بالعقاب في حالة من الحالات التي رتب عليها المشرع الإداري العزل من الوظيفة العامة بقوة القانون كأثر للحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية ومن ثم على التحقيق الإداري، حيث ذهب رأي من الفقه إلى أن"

الامتناع عن النطق بالعقاب لا يعني حكماً بالبراءة طالما نص في حيثياته على إدانة المتهم" [1].

وذهب رأي آخر من الفقه إلى أن" الموظف الذي يصدر بحقه حكم يقضي بالتقرير بالامتناع عن النطق بالعقاب في حالة من الحالات التي رتب عليها المشرع الإداري إنهاء الخدمة بقوة القانون لا تنتهي خدمته بسبب الحكم الجزائي بل يتطلب الأمر الانتظار والتريث حتى تنقضي الفترة المحددة بالحكم، فإن لم يخل الموظف بشروط التعهد خلالها اعتبرت إجراءات المحاكمة السابقة كأنها لم تكن، أما إذا أخل وصدر عليه حكم فإن هذا الحكم هو الذي ينهي الخدمة إذا كان من الأحكام التي نص القانون على انتهاء الخدمة بها"[2].

نحن من جانبنا نرى أن نص المادة ٣٢ من قانون الخدمة المدنية واضح وصريح بشأن تحديد الحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف العام بقوة القانون كأثر من آثار الحكم الجزائي هما حالتين، الأولى إذا صدر على الموظف العام حكم جزائي بعقوبة مقيدة للحرية في جناية، والثانية إذا صدر عليه حكم جزائي بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سواء كانت جنحة أو جناية، ومن ثم فإن الحكم القاضي بالامتناع عن النطق بالعقاب لا يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف العام إلا إذا كانت الجريمة من الجرائم التي تمس الوظيفة العامة، والتي قرر لها المشرع الجزائي عقوبة العزل من الخدمة كعقوبة تبعية أو تكميلية، أما إذا كان الحكم الصادر ليس من الأحكام المنهية للخدمة عن طريق العزل الجزائي فإنه في هذه الحالة

---

[1] فتوى إدارة الفتوى والتشريع رقم ٢٧١٨/٢ بتاريخ ١٩٧٧/٧/٢٤، مجموعة الفتوى والتشريع الجزء الثالث، ص١٩٣، مشار إليها في **مؤلف د. عادل الطبطبائي**، المرجع السابق، ص ٦٧٧.

[2] فتوى إدارة الفتوى والتشريع ف ت / ١٤٢٤/٢ بتاريخ ١٩٧١/١١/١٧، مجموعة الفتوى والتشريع الجزء الثاني، ص ٣٦٠.

يحق للسلطة التأديبية معاقبة الموظف تأديبياً وتوقيع الجزاء الذي ترى إنه متناسباً مع جسامة المخالفة المرتكبة، ولا يؤثر الحكم بالامتناع عن النطق بالعقاب على القرار التأديبي القاضي بمعاقبة الموظف العام، إذا كانت الجهة الإدارية قد فصلت في المسئولية التأديبية قبل البت في المسئولية الجزائية، إلا إذا كان القرار الصادر من الجهة الإدارية يقضي بالبراءة من الواقعة التي أثبتها الحكم الجزائي، وفي هذه الحالة يجب على الجهة الإدارية احتراماً لحجية الحكم الجزائي مساءلة الموظف تأديبياً، أما في حالة صدور إخلال من الموظف خلال الفترة التي حددها القاضي والتي لا تتجاوز مدة سنتين، وصدر حكم جزائي ضده بعقوبة مقيدة للحرية في هذه الجريمة، وكانت من الجرائم التي يترتب عليها انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، فإنه في هذه الحالة تكون تحققت بشأن الموظف حالة جديدة من شأنها إنهاء خدمته بقوة القانون.

المطلب الثالث

العفو عن الجريمة أو العقوبة

يوجد نوعين للعفو الأول العفو العام أو العفو عن الجريمة ويقصد به إسدال الستار عن الصفة الإجرامية للفعل بموجب قانون يصدر من السلطة التشريعية[1]، والثاني العفو البسيط أو العفو عن العقوبة ويقتصر أثره على العقوبة الجزائية ولا يتعدها إلى غيرها من الآثار المترتبة على العقوبة[2]

أولا : العفو عن الجريمة(العفو الشامل).

---

(1) **Marc ancel:** les codes penaux europennes, tom i v Dalloz, Paris,١٩٧١, p. ٢٤٤ ؛ انظر د. **محمود نجيب حسني**، المرجع السابق، ص١٩٣؛ د. **عبدالحميد الشواربي**، المرجع السابق، ص٣٢ ؛ وقد استقر رأي الفقه الفرنسي على منع النيابة العامة التي وجهت الاتهام وكيفت الأفعال وصفاً معيناً بالنسبة لمن يكون معني بالعفو من إعطائها تكييفا آخر.

(2) د. **محمد سليمان الطماوي**، الجريمة التأديبية، المرجع السابق، ص ٢٥٣.

يترتب على العفو عن الجريمة إزالة الوصف الإجرامي عن الفعل ومن ثم تمحى الجريمة ذاتها(١)، ويصبح الجاني وكأنه لم يرتكب ثمة جريمة ومن ثم يكون الحكم الصادر في شأنها كان لم يكن، أي يسدل الستار على بعض الجرائم ورفع الأحكام التي تكون قد صدرت بشأنها(٢)، ويذهب الفقه الفرنسي إلى القول عنه بأنه"عمل من أعمال المشرع يهدف إلى نزع الصفة الإجرامية عن الفعل بشكل رجعي" (٣).

ويثار التساؤل حول ما إذا كان العفو عن الجريمة يقيد جهة التحقيق الإداري بحيث يغل يدها عن الاستمرار في التحقيق الإداري إذا كانت قد بدأته ويمنعها من إجرائه إذا لم تكن بدأته قبل العفو عن الجريمة من عدمه، وعما إذا كان للعفو الشامل أثر على قرارات التحقيق الإداري التي تكون اتخذت قبل الفصل في المسئولية الجزائية.

من الأصول المسلم بها أن العفو عن الجريمة يقتصر أثره على إزالة الصفة الإجرامية عن الفعل ولكنه لا يمحى الركن المادي له وما يترتب عليه من آثار خارج النطاق الجزائي، وانطلاقاً من مبدأ استقلالية الجريمة الجزائية عن المخالفة التأديبية فإن صدور قانون بالعفو الشامل عن الجريمة لا يقيد جهة التحقيق الإداري في

---

(١) والعفو الشامل قرره الدستور الكويتي في الفقرة الثانية من المادة ٧٥ على" العفو الشامل لا يكون إلا بقانون، وذلك عن الجرائم المقترفة قبل اقتراح العفو" ؛ وفي فرنسا عرفه الفقه بأنه كما يدل عليه اسمه هو إجراء بمقتضاه يسدل ستار النسيان على الجريمة بحيث تمحى الصفة الإجرامية عن الوقائع التي ينطبق عليها هذا الإجراء بأثر رجعي.

-**Jean marie AUBY et Jean bernard AUBY:** Droit dela fonction publique de l'Etat ,Dalloz-
Paris,١٩٩١..p.١٩٤-١٩٥.

(٢) **د. عبد الحميد الشواربي** ،المرجع السابق، ص٣٢.

(٣) **Georges vermelle:** le nouveau droit penal,Dalloze paris ١٩٩٤ p.١٥١
ولمزيد من التفصيل انظر
Georges vidal etjoseph magonal :cours de droit criminal et science penitentiaire ١،١٩٤٧,p.,٨٣١

مساءلة الموظف تأديبياً سواء كانت قد بدأت في التحقيق أم لم تبدأ، وذلك فيما يتعلق بالفعل الذي شمله العفو، والذي قد يشكل في ذاته مخالفة تستوجب المسائلة التأديبية، كما أنه لا تأثير للعفو عن الجريمة الجزائية على القرارات التأديبية التي تكون قد اتخذتها جهة التحقيق الإداري في شأن الواقعة إذ يقتصر أثر العفو على الناحية الجزائية ولا يشمل الأحكام والجزاءات التأديبية إلا إذا نص المشرع صراحة في قانون العفو على شموله للجزاء التأديبي(١).

هذا ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء الإداري في فرنسا ومصر والكويت، **ففي فرنسا** صدرت العديد من الأحكام من مجلس الدولة تقضي بأن العفو الشامل لا يترتب عليه حق العودة إلى العمل الذي سبق فصله منه الموظف بقوة القانون، طالما أن قانون العفو الشامل لم يرد فيه نص صريح بذلك، وعليه فإن الإدارة غير ملزمة بإعادة الموظف المفصول إلى عمله والالتزام الوحيد على جهة التعيين في هذه الحالة قيامها بفحص طلب العودة إلى العمل أي أن العودة وإن لم تكن حقاً بالعفو الشامل فهي ممكنة بموجبه(٢).

وفي مصر، ذهب الفقه والقضاء الإداري في ذات الاتجاه بأن قرار العفو عن الجريمة ليس من شأنه رفع الجزاء التأديبي، حيث ذهبت شعبة الشئون الداخلية والسياسية بمجلس الدولة إلى ذلك بقولها" إذا صدر قانون بالعفو الشامل عن الجرائم الجنائية التي ارتكبت في فترة معينة، وكان أحد من يشملهم هذا القانون موظفاً عمومياً عاقبته الإدارة تأديبياً عن ذات الأفعال المكونة للجريمة الجزائية التي شملها قانون

---

(١) **Ropbert vouinet jacues leaute** :droit penal et proucedure penal, paris , ١٩٦٩, p.٣٢٥

(٢) C.E.٥/١/١٩٧٣ REC ,P.٨

C.E,١٠/٥/١٩٧٢,R.E.C,P.٢٥ ؛ ويذهب في هذا الصدد الفقيه سيرجون إلى القول بأن الإدارة ليست ملزمة بإعدام المستند التأديبي انظر مؤلفه.

Serge salon : delinquence et repression disciplinaires dans la foncation publique,paris ١٩٦٩ , p.٢٢٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العفو الشامل لا يمحو عن الفعل المعاقب عليه إلا صفة الجريمة الجنائية، دون صفة الجريمة التأديبية التي تبقى لاحقة بالفعل في ذات الوقت"[1].

وفي الكويت، سار رأي الفقه والقضاء في ذات اتجاه القضاء الفرنسي والمصري بأن العفو الشامل من شأنه محو الجريمة تماماً، ومن ثم يحق للموظف المشمول بالعفو التقدم لشغل الوظيفة العامة[2]، ولكن لا أثر لهذا الحكم على التحقيق الإداري وقراراته،ونحن نكون في هذه الحالة بصدد ثلاث فروض، الفرض الأول صدور قرار في التحقيق قبل صدور قانون العفو وفي هذا الحالة لا يمس قانون العفو القرار التأديبي، الفرض الثاني بأن يكون التحقيق مازال جارياً في هذه الحالة يحق للسلطة التأديبية الاستمرار في التحقيق ومساءلة الموظف تأديبياً عن ذلك بتوقيع الجزاء الذي يتناسب مع جسامة المخالفة، والفرض الثالث صدور قانون العفو قبل بدء التحقيق الإداري وهذا الأمر لا يغل يد الجهة الإدارية في الشروع في إجراء تحقيق إداري مع الموظف ومن ثم مساءلته تأديبياً عن ذلك لكون أن قانون العفو لم يمحو الفعل الذي يشكل المخالفة التأديبية ولكنه أزال فقط صفة الجريمة عنه لذا فان الأثر قاصر على الجانب الجزائي فقط.

ترتيباً على ما سبق يتضح لنا، اتفاق رأي الفقه والقضاء الإداري في فرنسا ومصر والكويت على أن العفو عن الجريمة لا يؤثر على التحقيق الإداري أو قراراته استناداً إلى مبدأ استقلالية النظام الجنائي عن النظام التأديبي، فصدور عفو عن الجريمة الجزائية لا يمحي الآثم التأديبي عن الفعل ولكن يمحي صفته الإجرامية، وعليه فإنه لا يقيد جهة التحقيق الإداري من مساءلة الموظف تأديبياً عن الفعل الذي شمله قانون العفو إذا كان يشكل مخالفة تأديبية سواء بالاستمرار في التحقيق الإداري إذا كانت قد بدأته قبل صدور قانون العفو أو الشروع فيه إذا لم تكن قد بدأته قبل

---

[1] فتوى شعبة الشئون الداخلية والسياسية بمجلس الدولة رقم ٦٩٠٦ في ١٩٥٣/١١/١٨، مجموعة فتاوي قسم الرأي السنة الثامنة.

[2] **د.عبدالوهاب حومد** ،المرجع السابق، ص٤١٧.

صدور قانون العفو، ومن ثم توقيع الجزاء الذي ترى أنه متناسباً مع جسامة المخالفة التأديبية ، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للجريمة الجزائية وهذا يتحقق في حالة إذا كان الحكم من الأحكام المنهية للخدمة فإن قانون العفو في هذه الحالة يمحو العقوبة التأديبية فصدور العفو عن الفعل الإجرامي يؤدي إلى احتمالين الأول: إذا كانت العقوبة التأديبية نفذت فعلاً قبل نفاذ قانون العفو الشامل فلا يوجد ثمة أثر لنفاذ العفو على شرعية العقوبة التأديبية، والثاني: إذا صدر العفو قبل تنفيذ العقوبة التأديبية فتعد هذه الأخيرة ملغاة بالنسبة للمستقبل.

ثانياً :العفو عن العقوبة (العفو البسيط).

يقصد بالعفو عن العقوبة إعفاء المتهم من تنفيذ العقوبة كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها، فالعفو عن العقوبة يختلف عن العفو الشامل في أنه لا يزيل عن الفعل صفته الإجرامية(١)، ولهذا فإنه في حالة العفو عن العقوبة يظل الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف حائزاً لحجيته أمام الجهة الإدارية فيما قرره من ثبوت الجريمة وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة إسنادها إليه، ومن ثم لا يترتب على قرار العفو عن العقوبة غلق ملف التحقيق الإداري ويكون للجهة الإدارية الحق في مساءلة الموظف العام تأديبياً وتوقيع الجزاء المناسب للفعل، كما إنه لا يمس الجزاءات التأديبية السابقة على قرار العفو عن العقوبة.

الخاتمة

يكون للحكم الجزائي أثره على التحقيق الإداري، ويرجع ذلك إلى ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء بأن الحكم الجزائي يمثل عنواناً للحقيقة في مواجهة الكافة،

---

(١) قرر المشرع الدستوري الكويتي العفو البسيط في المادة ٧٥ منه التي نصت على أن" للأمير أن يعفو بمرسوم العقوبة أو يخففها".

بالإضافة إلى أن جهات التحقيق الجزائي صاحبة اختصاص أصيل فيما يتعلق بإثبات الواقعة أو نفيها.

فإذا ما صدر حكم جزائي بالبراءة واسند قضاءه إلى انتفاء الوجود المادي للواقعة أو نسبتها لشخص آخر فإنه يؤثر على التحقيق الإداري فيما قضى به من نفي للواقعة، وهذا ما استقر عليه رأي الفقه والقضاء في فرنسا ومصر والكويت، ولا ينال ذلك الحكم من أحقية جهة التحقيق الإداري في إجراء التحقيق بشأن وقائع أخرى لم يتعرض لها الحكم الجزائي ومساءلة الموظف عنها تأديبياً.

والحكم الجزائي الصادر بالإدانة له أيضا أثره في التحقيق الإداري من خلال تأكيده على ثبوت الوقائع محل المخالفة التأديبية بحق الموظف، غير أنه تبين في بعض الحالات يجعل الحكم الجزائي بالإدانة التحقيق الإداري واقعاً على غير محل كما لو كانت العقوبة المقضي بها العزل من الوظيفة العامة جزائيا وهذا ما اتجه إليه المشرع الفرنسي.

وفي مصر ثار جدل فقهي ما بين من يرى أن الحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف جزائياً من شأنه غلق ملف التحقيق الإداري سواء بدأت الجهة الإدارية في إجراءه أم لم تبدأ، ومن يرى أن الحكم ليس من شأنه غلق ملف التحقيق الإداري، في حين اتجه القضاء إلى أن هذا الحكم يترتب عليه قفل ملف التحقيق الإداري فيما عدا الحالات التي نص عليها المشرع ، وقد بينا في هذه الدراسة وجوب التفرقة بين ما إذا كانت الجهة الإدارية قد بدأت في التحقيق قبل صدور الحكم الجزائي وفي هذه الحالة جاز لها استكماله، أما إذا لم تكن بدأت فيه قبل صدور الحكم فان سلطتها في إجراءه تكون مقيدة مالم تكن الواقعة تشكل مخالفة مالية يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة وكان سندنا في هذا الرأي النص التشريعي.

أما المشرع الكويتي فقد تبين أنه ساير المشرع الفرنسي فيما يتعلق بالمخالفات الإدارية وذلك بعدم اتخاذ إجراءات المساءلة التأديبية تجاه الموظف، ومن ناحية أخرى اتبع نهج المشرع المصري بشأن المخالفات المالية بحيث لايقيد الحكم بعزل

الموظف جزائيا من سلطة التحقيق الإداري في مساءلة الموظف تأديبيا، وقد بينا أن موقف المشرع المصري والكويتي بشأن المخالفات المالية موفقاً محموداً لما فيه من حرص على المال العام، بحيث لا يؤثر انتهاء خدمة الموظف على حق الجهة الإدارية في مساءلته عن المخالفات المالية التي كان قد ارتكبها قبل صدور الحكم بعزله جزائيا من وظيفته.

ولا يكون للحكم الجزائي القاضي بعزل الموظف جزائياً أثراً على قرار التحقيق الإداري الصادر قبل البت في المسئولية الجزائية، حيث توصلنا إلى أن الحكم الجزائي بالعزل في هذه الحالة لايشكل ازدواجاً في العقوبة، وذلك بخلاف الحكم الجزائي القاضي بإنهاء خدمة الموظف العام استناداً للتشريع الوظيفي حيث يعد من قبيل العقوبات التأديبية.

واستظهرنا من خلال الدراسة وجود جدل فقهي في حالة تعارض القرار الصادر بحفظ التحقيق الإداري مع نتيجة الحكم الجزائي حيث يرى بعض الفقه أحقية الجهة الإدارية في إعادة فتح التحقيق الإداري مع الموظف، وجانب آخر يرى عدم أحقيتها في ذلك، وقد توصلنا من خلال دراسة هذه الآراء إلى انه يحق للجهة الإدارية إعادة فتح التحقيق الإداري احتراماً منها لحجية الحكم الجزائي، خاصة وأن قرار حفظ التحقيق الإداري صدر في ضوء ما توصلت إليه جهة الإدارة من عدم ثبوت المخالفة التأديبية بحق الموظف في حينه، أما وقد ثبت لها اقترافه المخالفة من حكم جزائي له حجيته، فإن هذا الأمر يفتح لها المجال مرة أخرى في ممارسة سلطتها التأديبية.

ويصدر الحكم الجزائي أحيانا بالإدانة مع إيقاف التنفيذ، وفي هذه الحالة توصلنا إلى أن أثر هذا الحكم على التحقيق الإداري يتعلق بثبوت الواقعة، وقد ثار جدل فقهي في الكويت حول أثر هذا الحكم على إنهاء خدمة الموظف في الحالات التي تستوجب إنهاء الخدمة وفقاً لأحكام التشريع الوظيفي ومن ثم على التحقيق الإداري، حيث ذهب رأي إلى أن مثل هذا الحكم يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف العام وفي هذه الحالة يغلق الملف الإداري وذهب رأي آخر إلى إنهاء خدمة الموظف هذه الحالة يخضع للسلطة التقديرية للجهة الإدارية، وقد توصلنا إلى أن الأرجح هو الرأي الثاني والذي

يستند إلى نص تشريعي في المرسوم بالقانون بشأن الخدمة المدنية ومن ثم يحق للجهة الإدارية مساءلة الموظف تأديبياً وفي هذه الحالة يجوز لها أن تفصله من الخدمة، أو أن تبقي عليه وتعاقبه بعقوبة أخرى بخلاف الفصل، كما يكون للحكم الجزائي بالإدانة مع الامتناع عن النطق بالعقاب أثره على التحقيق الإداري بحيث يتعين على الجهة الإدارية مساءلة الموظف تأديبياً، ولا يتاثر التحقيق الإداري بالعفو عن الجريمة أو العقوبة الجزائية.

المراجع

أولا : المراجع العربية .

أ- المراجع العامة.

١-د. **أحمد فتحي سرور**، الإجراءات الجنائية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة١٩٨١.

٢-د. **أحمد فتحي سرور**، الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام) دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة ١٩٩١ .

٣-د. **اشرف شمس الدين**، شرح قانون الإجراءات الجزائية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ٢٠٠٦.

٤-د. **جلال ثروت**، نظم القسم العام في قانون العقوبات، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، طبعة ٢٠١٢.

٥-م. **خالد عبد الفتاح محمد**، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة، الطبعة الثانية، دار الأمانة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، عام ٢٠٠٤.

٦-د.سمير الشناوي، النظرية العامة للجريمة والعقوبة في قانون الجزاء الكويتي، دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، المسئولية الجنائية والعقاب ، مطبوعات وزارة الداخلية، القاهرة، طبعة ١٩٨٨.

٧-د. عادل الطبطبائي، الوسيط في قانون الخدمة المدنية، دراسة تحليلية وتطبيقية لأحكام القضاء الكويتي وقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوي إدارة الفتوى والتشريع وديوان الموظفين، مكتبة الدراسات والاستشارات القانوني وحدة التأليف والترجمة والنشر، الطبعة الثالثة (معدلة) عام ١٩٩٨ .

٨-د.عبد الوهاب حومد، الوسيط في شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الثالثة، عام ١٩٨٧.

٩-د. علي عبد القادر القهوجي،د. أمين مصطفى محمد، قانون العقوبات، القسم العام ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة ٢٠١١.

١٠- د.كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر، القاهرة ، طبعة ٢٠٠٩.

١١- د. مبارك عبدالعزيز، شرح القواعد العامة في قانون الجزاء الكويتي ،الطبعة الأولى، ، جامعة الكويت، عام ١٩٩٧.

١٢- د. محمد زكي ابوعامر، قانون العقوبات القسم العام، الدار الجامعية،الإسكندرية ، طبعة ١٩٩٣.

١٣- د. محمد سليمان الطماوى ،القضاء الإداري، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة ٢٠١٢.

١٤- د. محمود أحمد طه، شرح قانون العقوبات، القسم العام، الجزء الثالث المسئولية والجزاء الجنائي الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة ، عام ٢٠٠١.

١٥- د.محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، الطبعة الثانية، القاهرة، دار النهضة العربية، عام ١٩٨٨ .

ب- مراجع متخصصة.

١-د.ادوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، مكتبة غريب، القاهرة ، طبعة ١٩٩٠.

٢-د. أمين مصطفي محمد، النظرية العامة لقانون العقوبات الإداري ، ظاهرة الحد من العقاب، دار الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية ، طبعة ٢٠٠٣.

٣-د.حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في تأديب العاملين بالدولة والقطاع العام ، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر، طبعة ٢٠٠٦.

٤-د.حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، طبعة ٢٠٠٧.

٥-د. زكي النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، دراسة نظرية وتطبيقه ،الطبعة الأولى، عام ١٩٨٤.

٦-د. طه زاكي صافي، القواعد الجزائية العامة فقهاً واجتهاداً (في ضوء التشريعين اللبناني لعام ١٩٤٣مع تعديلاته)(والفرنسي الجديد المعمول به منذ ١٩٩٤/٣/١)، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، عام ١٩٩٧.

٧-د. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجنائية في ضوء الفقه والقضاء ، دار المعارف، الإسكندرية، طبعة ١٩٩٠ .

٨-د.عبد الفتاح حسن،التأديب في الوظيفة العامة، دار المحامين، القاهرة ، طبعة ١٩٦٥.

٩-د.عبد القادر الشيخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفرقان، طبعة ١٩٨٣ .

١٠- م. عبد الوهاب البنداري، المسئولية التأديبية والمسئولية الجنائية ،دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ١٩٧٢.

١١- د. عزيزة الشريف ، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ١٩٨٨.

١٢- **د. عزيزة الشريف**، مساءلة الموظف العام في الكويت(المسئولية المدنية والجنائية والإدارية)، مطبوعات جامعة الكويت ، طبعة ١٩٩٧.
١٣- **د. علي خطار شنطاوي**، دراسات في الوظيفة العامة ، عمان، مطبوعات الجامعة الأردنية، طبعة ١٩٩٨.
١٤- **د. فتوح عبد الله الشاذلي** ، مبادئ القانون وأصول المحاكمات الجزائية اللبناني، الدار الجامعية ، طبعة عام١٩٩٢.
١٥- **م. مغاوري محمد شاهين**، المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، عالم الكتب ، القاهرة، طبعة ١٩٧٤.
١٦- **م. مغاوري محمد شاهين**، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، طبعة ١٩٨٦ .
١٧- **د. محمد فؤاد عبد الباسط**، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة ٢٠٠٥.
١٨- **د. محمد سليمان الطماوي**، الجريمة التأديبية، دار الفكر العربي ، القاهرة ، طبعة ١٩٧٥.
١٩- **اللواء. محمد ماجد ياقوت**، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشاة المعارف بالإسكندرية ، طبعة عام ٢٠٠٦.
٢٠- **د. محمد ماهر ابوالعنيين**، قضاء التأديب في الوظيفة العامة ، دار أبو المجد للطباعة الهرم، الجيزة، طبعة عام ٢٠٠٤
٢١- د. **محمد محمود ندا**، انقضاء الدعوى التأديبية ، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي ، القاهرة، عام ١٩٨١.
٢٢- **د. مصطفى بكر**، تأديب العاملين في الدولة، الطبعة الأولى، منشورات دار الفكر الحديث ، القاهرة، طبعة ١٩٦٦.
٢٣- **م .ممدوح الطنطاوي**، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية ، عام٢٠٠٣.

٢٤- د. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية، القاهرة ،طبعة ١٩٩٨.

ج- الرسائل العلمية.

١- د. ثروت محمود عوض، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس عام ١٩٩٤ .

٢- د. عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية، رسالة دكتوراه ،جامعة القاهرة طبعة ١٩٧٨.

٣- د. عبد الله بن سعيد العيزري، حجية الحكم الجزائي أمام مجالس التأديب ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف بالرياض عام ٢٠٠٦.

٤- د.علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس، عام ١٩٨٦.

٥- د. سعيد عبد اللطيف إسماعيل، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة ، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٩.

٦-د. محمد حسين محمد جاسم العنزي، الإجراءات الجنائية الوقائية في التشريع الكويتي، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه ، جامعة الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، عام ٢٠١١.

د- الأبحاث العلمية.

١-د. أمين مصطفي محمد، نظام الامتناع عن النطق بالعقاب في القانون الكويتي، دراسة مقارنة بنظام الاختبار القضائي في القانونين المصري والفرنسي، مجلة الحقوق للبحوث القانونية

والاقتصاد، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني، عام ٢٠٠٦، الجامعة الجديدة للنشر.

٢-د.زكي محمد النجار، حجية الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب في النظام القانوني المصري، مجلة العلوم الإدارية السنة الخامسة والعشرين، العدد الثاني، ديسمبر ١٩٨٣.

٣-د.نعيم عطية، إنهاء خدمة الموظف بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثاني، السنة ١٢ عام ١٩٦٨.

ثانيا : مراجع باللغة الفرنسية.

١- **Alain plantey** : traite pratique de la function publique , tome premier, siery, paris, ١٩٧١.

٢-**Andre de laubadere:** manuel dedroit adminstratif, ٢ edition , L.G.D.J paris,١٩٨٢.

٣-**G.dellis :** Droit penal et droit adminstratif : l'influence des principles du droit penal sur le Droit adminstratif repressif, L.G.D.J.paris.١٩٩٧.

٤-**Georges vermelle:** le nouveau droit penal ,Dalloze,paris, ١٩٩٤

٥-**Georges vidal etjoseph magonal :** cours de droit criminal -et science penitentiaire ١, siery, paris. ,١٩٤٧.

٦- **Jean claudesoyer** : droit penal et prouceduer penale , paris, ١٩٧٥.

٧-**Jean marie auby et Jean bernard auby** :Droit dela fonction publique de l'Etat ,Dalloz, Paris,١٩٩١.
٨- **Marc ancel** :les codes penaux europennes, tom iv, Dalloz, Paris, ١٩٧١.
٩- **Ropbert vouinet jacues leaute** :droit penal et proucedure penal , L.G.D.J.paris ١٩٦٩.
١٠ - **Serge salon** : delinquence et repression disciplinaires dans la foncation, publique, paris,١٩٦٩.

١١-**S.bolle** .l'engagement des poursuites displinaires dans la foncation publque un regime ,R.f.d.a,٢٠٠١.