

ضمانة الدفاع في القانون الإداري الكويتي

- دراسة مقارنة -

د. علي سعود الظفيري

مقدمة :

إن حماية الموظفين من خطورة الجزاءات التأديبية كانت من أهم الأسباب لاتجاه المشرع والقضاء نحو تقرير العديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب . وتأتي ضمانة الدفاع على رأس كافة الضمانات باعتبارها النواة التي تتشكل وتتفرع منها الضمانات الأخرى والتي لا يمكن كفالته دون كفالة حق الدفاع.

ولا تستهدف ضمانة الدفاع تحقيق مصلحة خاصة بالمتهم فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق المصلحة للمجتمع ككل بإظهار الحقائق وكفالة العدالة منها باعتباره من حقوق الإنسان الطبيعية ، والنابعة من روح القانون والعدالة كفلته الدساتير والشرائع المختلفة⁽¹⁾ .

(1) وقد أفاضت المحكمة الدستورية المصرية في التعبير عن ضمانة الدفاع عندما ذهبت إلى أنه قد أضحى - مستقراً كحقيقة مبدئية لا يمكن التفريط فيها، مندرجاً في إطار المبادئ الأساسية للحرية المنظمة، واقعاً في نطاق القيم التي غدا الإيمان بها راسخاً في وجدان البشرية، وكانت ضمانة الدفاع بالتالي لم تعد ترفاً يمكن التجاوز عنه، فإن التعلق بأهدابها الشكلية دون تعمق لحقائقها الموضوعية يعتبر إنكاراً لمضمونها الحق مصادماً لمعنى العدالة، منافياً لمتطلباتها، .. وأن إنكار ضمانة الدفاع أو تقييدها بما يخرجها عن الأغراض المقصودة منها، إنما يؤول في أغلب صورته إلى إسقاط الضمانة التي كفلها الدستور لكل مواطن في مجال الالتجاء إلى قاضيه الطبيعي، و يعرض حق الإنسان في الحياة و الحرية الشخصية و الكرامة الواجبة لصون آدميته لمخاطر مترامية في أبعادها عميقة في آثارها، و هو ما يعتبر هدماً للعدالة ذاتها بما يحول دون وقفها سوية على قدميها.

ذلك أن الدفاع لا يتعلق بالمتهم فحسب بل يتعلق بالمشروعية⁽¹⁾ .

وعلى أي حال فإن حقوق الدفاع بما لها من قداسة تجسد صورة العدالة التي يمكن أن تجد كل ضمانات أساسها في ظلها ومن خلالها أي أنها كانت الضمانة الأم التي تولدت عنها ونشأت في أحضانها معظم ضمانات التأديب.. وقد ساعد على نشأة الكثير من ضمانات التأديب تحت معنى حقوق الدفاع واعتبارها امتدادا أو فروعاً لحقوق الدفاع ذلك التكامل الذي يربط الضمانات بعضها ببعض

حكم المحكمة الدستورية العليا- القضية رقم 6 لسنة 13 قضائية- جلسة 16-5-1992-
موسوعة مبادئ الدستورية العليا- المستشار احمد وهبه- طبعة 1995 ص 359 .
(1) انظر في ذلك الدكتور سامي الحسيني- ضمانات الدفاع- مجلة الحقوق والشريعة الصادرة
عن جامعة الكويت- السنة الثانية العدد الأول -يناير 1978 ص211 وما بعدها.

WACHSMANN(P),Libertés publiques. Paris.dalloz.2000.p.317

د- محمود صالح العادلي-النظرية العامة لحقوق الدفاع أمام القضاء الجنائي -دار الفكر
الجامعي-2005-ص9 وما بعدها . وفي ذلك تقول محكمة التمييز اللبنانية (أن حق الدفاع ليس
ميزة أقرها القانون ولا تدبيراً أوصت به شرعة إنسانية. وإنما هو حق طبيعي للفرد . للقانون أن
يحدده وينظمه ولكن ليس له أن يمحوه إذ أن هذا الحق لم يوجد لمصلحة المتهمين وحسب بل
وجد أيضاً لمصلحة العدالة. ولا عدالة حيث لا يكون حق الدفاع كاملاً وحيث يتعذر التثبت من
الحقيقة . حكم محكمة التمييز اللبنانية - رقم 267 في 29-6-1956- د. سمير عالية -
موسوعة الاجتهادات الجزائية-بيروت - ص332 .

،ويجعل كل منها ضرورة لا غنى عنها للأخرى من ناحية ولتحقيق الغرض النهائي من الضمانات وهو عدالة المساءلة من ناحية أخرى⁽¹⁾ .

والمقصود بحقوق الدفاع هنا كأبسط تعريف تمكين المتهم من درء التهمة عن نفسه في كافة الإجراءات التأديبية .وعلى هذا النحو تتضمن حقوق الدفاع طائفة واسعة من الضمانات التأديبية المصاحبة لكافة ما يتم اتخاذه من إجراءات في حق الموظف ابتداء من مرحلة الإحالة إلى التحقيق الابتدائي وحتى مرحلة المحاكمة وتوقيع الجزاء التأديبي. لذا سوف نعالج في هذا البحث ضمانة الدفاع ، في ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : القيمة الدستورية لحق الدفاع .

المطلب الثاني : مقتضيات حق الدفاع

المطلب الثالث : حدود حق الدفاع

(¹) د. عبد الفتاح عبد البر - المرجع السابق ص 293 ، د. بدرية الجاسر ود. مصطفى عفيفي - المرجع السابق ص 448 .

المطلب الأول

القيمة الدستورية لحق الدفاع

كفل الدستور المصري في المادة 69 حق الدفاع عن المتهم ، وأكدت المادة 34 من الدستور الكويتي على أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تؤمن فيها الضمانات القانونية لممارسة حق الدفاع.

ويقر المجلس الدستوري الفرنسي بالقيمة الدستورية لحق الدفاع باعتباره واحدا من المبادئ المعترف بها في قوانين الجمهورية⁽¹⁾ . ولا تتعلق هذه المبادئ بالعقوبات التي يختص بتوقيعها القضاء الجزائي وإنما تمتد لتشمل كل جزاء له طبيعة عقابية حتى ولو أسند المشرع اتخاذه إلى سلطة غير قضائية⁽²⁾ .

ويلاحظ أن الدستور الفرنسي الصادر عام 1958 لم يتضمن النص على حقوق الدفاع؛ ويبدو إن مرد ذلك اعتبار إعلان حقوق الإنسان الصادر عام 1789 والمتضمن النص على حق الدفاع مندمجا في الدستور الفرنسي وبالتالي لا يوجد ضرورة للنص على حق الدفاع في الدستور طالما تضمنه الإعلان المذكور.

وقد حفلت العديد من الدساتير المختلفة بالإضافة إلى المواثيق الدولية وإعلانات الحقوق على النصوص التي تقرر كفالة حق الدفاع، كالإعلان العالمي

(¹) . C.C -12-1976 .Rec: c.c.p. 39. R.D.P. 1978. P. 817 .

(²) C.C 13aout 1993.R.F.D.Ad.1993.p.883

لحقوق الإنسان (المادة 11) والتي جاء فيها أن كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً بمحاكمة علنية تؤمن له فيها كل الضمانات للدفاع عنه والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (المادة 8) والاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الأمم المتحدة (المادة 14).

وإذا كان تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه من المبادئ المستقرة في كافة المحاكمات على اختلاف أنواعها سواء كانت تلك المحاكمات جنائية، أو مدنية أو تأديبية، فإن هذا الحق مهما أيضاً في مجال الإجراءات السابقة على المحاكمة .

وفي ذلك تقول المحكمة الدستورية المصرية «إن ضمانات الدفاع لا تقتصر قيمتها العملية على مرحلة المحاكمة وحدها، بل تمتد كذلك مظلتها و ما يتصل بها من أوجه الحماية إلى المرحلة السابقة عليها ، انطلاقاً من أن إنكار ضمانات الدفاع أو فرض قيود تحد منها، إنما يخل بالقواعد المبدئية التي تقوم عليها المحاكمة المنصفة، و التي تعكس نظاماً متكامل الملامح يتوخى صون كرامة الإنسان و حماية حقوقه الأساسية، و يحول بضماناته دون إساءة استخدام العقوبة بما يخرجها عن أهدافها. كما ينال الإخلال بضمانات الدفاع من أصل البراءة»⁽¹⁾.

وفي نظرنا أن أهمية كفالة حق الدفاع في الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة تعود لأن تلك الإجراءات يغلب عليها الطابع الإداري وهيمنة الإدارة على

(1) حكم المحكمة الدستورية العليا- القضية رقم 6 لسنة 13 قضائية- جلسة 1992/5/16- موسوعة مبادئ الدستورية العليا- المستشار احمد وهبه- طبعة 1995 ص 359 .

تلك الإجراءات وهو ما يفتح الباب واسعا لاحتمالات التعسف وإساءة استعمال السلطة.

وعلى هذا النحو تبدو الحاجة ملحة إلى كفالة حقوق الدفاع في تلك الإجراءات على اعتبار أن تلك الإجراءات هامة جدا في تقرير مسار الدعوى التأديبية، وترك الموظف دون غطاء دفاعي في تلك المرحلة بحجة تمكينه من الدفاع في المراحل النهائية كمرحلة المحاكمة قد يتسبب بالإضرار بالموظف على اعتبار أن مرحلة المحاكمة قد تكون بعيدة واستمرار الإجراءات التأديبية وما تشكله من عبء نفسي على الموظف قد يسبب له مضاعفات سيئة في مركزه الوظيفي .

وعلى ضوء ما تقدم يتعين على السلطة التأديبية تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه عند اتخاذ إجراءات التأديب⁽¹⁾، فلا يمكن اتخاذ قرار إداري يكتسي الصبغة التأديبية بدون مراعاة حقوق الدفاع⁽²⁾.

⁽¹⁾ Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, n° 221335, M. Gilles C.

- L'auteur du site .Rajf.org – Revue de l'Actualité Juridique Française

⁽²⁾ حكم المحكمة الإدارية التونسية في القضية عدد 322 بجلسة 28-مايو-1980 عبد العزيز المزوغي - وزير التعليم العالي -مجموعة أحكام مجلس الدولة-الشركة التونسية للتوزيع-1989 ص 209 .

C.E.17-4-1988.Labrosse.Rec.p.244 .

وعلى الرغم من أن عدم الإخلال بحق الدفاع من المبادئ القانونية العامة التي توجد بغير نص⁽¹⁾ . فقد أكدت قوانين التوظيف على كفالة حقوق الدفاع في هذه المرحلة وعدم الاكتفاء بكفالة حق الدفاع في مرحلة المحكمة فحسب.

ففي فرنسا نصت المادة 8 من مرسوم 28 نوفمبر 1983 على أنه «فيما عدا حالة الاستعجال أو الظروف الاستثنائية لا يمكن اتخاذ القرارات التي يجب أن تكون مسببة بصورة مشروعة ، إلا أن يكون باستطاعة صاحب العلاقة تقديم دفاعه»⁽²⁾.

وفي مصر تضمنت كافة قوانين العاملين المدنيين بالدولة النص على حق الموظف في الدفاع عن نفسه ، ولم تشذ عن الأخذ بهذا المبدأ على تعددها وتعاقبها وقد نص القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978 على أنه «لا يجوز توقيع عقوبة على العمل إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه».

وفي الكويت لم تغفل قوانين الوظيفة العامة النص على حق الموظف في الدفاع عن نفسه فقد نص قانون عمال الحكومة والتقاعد الصادر في عام 1955 على حق الموظف في الدفاع عن نفسه في المادة الرابعة ونصت المادة 111 من

(1) جورج فيدل- بيار دلفولفيه-القانون الإداري - الجزء الأول -ترجمة منصور القاضي- المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع-بيروت-2001- ص235 .

(2) أنظر :

قانون الموظفين الصادر عام 1960 على أنه «لا يجوز توقيع عقوبة على موظف إلا بعد إجراء تحقيق كتابي تسمع فيه أقواله ويحقق دفاعه» .

فيما نجد أن المادة 55 من نظام الخدمة المدنية والصادر عام 1979 قد نصت على أنه «لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد قرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه»⁽¹⁾ .

وبالإضافة إلى الدستور والتشريع فقد أكد القضاء الإداري على كفالة هذه الضمانة حتى بدون نص حين جعل مجلس الدولة من احترام حقوق الدفاع مبدأ من المبادئ العامة للقانون يطبق حتى في حالة عدم وجود نص يقره صراحة على اعتبار

(1) تنص معظم التشريعات المتعلقة بالتأديب في الوظيفة العامة على النص على حقوق الدفاع ومنها:

- المادة 79 من القانون البلجيكي والتي تنص على أنه لا يمكن اقتراح أي عقوبة دون سماع صاحب الشأن واستجوابه .

- وينص القسم 22 من القانون الأمريكي للخدمة المدنية على ضرورة احترام حقوق الدفاع قبل توقيع أي جزاء تأديبي- مشار إليه في رسالة الدكتور عمرو بركات المرجع السابق ص 289 .

- وتنص المادة 65 من قانون الخدمة المدنية الإماراتي على أنه «لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق كتابي معه تسمع فيه أقواله ويحقق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا» .

انظر : د. ماجد راغب الحلو- تنظيم السلطة الإدارية والوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة - جامعة الإمارات العربية المتحدة - طبعة 1999- ص 200.

أن حقوق الدفاع ليست بحاجة إلى نص يقررها ، بل ولا يجوز لأي نص أن يحرم الموظف من حقه في إبداء دفاعه⁽¹⁾.

والحقيقة إن تأكيد القضاء على أهمية كفالة ضمانات الدفاع في نطاق الإجراءات التأديبية ؛ لأنها لا تمثل مصلحة خاصة للموظف المحال إلى التأديب فحسب بل إنها تتعدى ذلك إلى أن تصبح مصلحة للمرفق العام بأسره من أجل الوصول إلى عدالة تأديبية حقيقية.

(1) C.E. 5-7-2000. fredrec. DALLOZ. 2000. N.33. P. 687. note dexanr

المطلب الثاني

مقتضيات الدفاع

لحق الدفاع العديد من المقتضيات والركائز التي لا يتم بدونها، لذا سنتناول

في هذا المطلب مقتضيات الدفاع على النحو التالي :

الفرع الأول

المواجهة

سوف نتحدث في هذا الفرع عن أهم عناصر المواجهة في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي والتي تكمن في المواجهة بالتهمة والإطلاع على الملف وذلك على النحو التالي :

أولاً : المواجهة بالتهمة :

يعتبر مبدأ المواجهة أصلاً من أصول الدفاع ، فمن من المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة مواجهة المتهم وإعلانه بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينه من أمره .

و تطبيقاً لذلك أكدت المادة 14-3 من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية أن «من حق المتهم أن يخطر في أقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقه مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه».

وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين (1) على أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمراً ضرورياً حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقررها (2) . لأنها تعتبر من المبادئ العامة للقانون (3) .

على أنه رغم أهمية مبدأ المواجهة كضمانة قانونية هامة للمتهم ، إلا أنها خضعت في مجال التأديب لتطور بطيء بخلاف القانون الجنائي، ولم تتضح ملامحها الأساسية ، إلا بصدور حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية *veuve trompier* والذي ذهب إلى أنه طبقاً للمبادئ العامة للقانون المطبقة بذاتها حتى في حالة عدم وجود نص أن الجزاء لا يمكن توقيعه قانوناً دون أن يحاط صاحب الشأن علماً بالاتهامات الموجهة إليه حتى يعد دفاعه ، وأنه يجب تبعاً لذلك أن يخطر صاحب الشأن مقدماً بأساس الاتهامات المنسوبة إليه ،

(1) أ.د. محمد المقاطع . أ.د. أحمد الفارسي - القانون الإداري - كلية القانون الكويتية العالمية - طبعة 2012 - ص 384 .

(2) Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.161 .

(3) Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.95

بحيث يتمكن من أن يبدي في هذا الموضوع جميع الملحوظات التي يقدر ضرورتها⁽¹⁾ .

كما تؤكد هذا الاتجاه في حكم maillon والذي قرر أنه وفقا للمبادئ العامة للقانون أن العقوبة لا يمكن توقيعها دون إحاطة صاحب الشأن بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يعد دفاعه، وأنه لذلك الأمر يجب إخطاره مقدما بالاتهامات الموجهة إليه⁽²⁾ .

ومن تلك الأحكام السابقة نرى أن مجلس الدولة الفرنسي استطاع عن طريق المبادئ العامة للقانون أن يكفل هذه الضمانة للموظف، بالرغم من عدم وجود النص الذي يقرر ذلك وهو ما يعكس أهمية هذه الضمانة بالنسبة لدفاع الموظف .

والحقيقة أن مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه أصبح اليوم اتجاها مستقرا في نطاق التأديب ، وتأسيسا على ذلك استقر القضاء الإداري سواء في فرنسا⁽³⁾ ، ومصر⁽⁴⁾ ،

(1) veuve trompier, Rec.p.133 C.E.5-5-1944,

(2) C.E. 22-5-1964. Maillon . Rec. P. 352 .

(3) C.E. 29-5-1985, Bertrand et autrec ,Lebon, p.164

(4) قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر (أن حق الدفاع يتفرع عنه مبادئ عامة في أصول التحقيقات والمحاكمات التأديبية ،ومن بينها مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه وسماع دفاعه

والكويت⁽¹⁾ .على بطلان الجزاء التأديبي إذا لم يتضمن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه.

وتحقيقه ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني، حيث يجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وأحاطته أيضا بمختلف الأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه فيما هو منسوب إليه ، بتطبيق ما تقدم على واقعات الطعن المائل فإن التحقيق الذي أجري مع الطاعن وصدر على أساسه القرار المطعون فيه قد اكتفى فيه المحقق بسماع أقوال الشاكي ضد الطاعن ورغم ما نسبة الشاكي إلى الطاعن من أفعال وأقوال تمس كفاءته وجدارته في عمله وكرامته في صميم تخصصه كجراح وأستاذ للجراحة حيث صور الطاعن بصورة من لا يعرف مهنته وينسب لنفسه إجراء جراحات يجربها غيره ممن يساعده في إجراء العمليات الجراحية فضلا عن الإساءة بالقول لزملائه ورؤسائه وهذه الاتهامات خطيرة وجسيمة تفقد الطاعن لو صحت وليس فقط احترام زملائه وتلاميذه ولكن أيضا تفقده الصلاحية لأداء واجبات وظيفته فنيا وخلقيا ورغم كل تلك الخطورة فإن المحقق لم يستمع إلى أقوال من ذكرهم الشاكي في أقواله واتهامه للطاعن كما لم يسمع الشهود الذين طلب الطاعن سماع شهادتهم وانتهى المحقق دون سند مستخلص استخلاصا سليما وسائغا من أوراق التحقيق إلى إدانة الطاعن وعليه فإن هذا التحقيق قد أصابه الإخلال الجسيم بحق الطاعن في الدفاع عن نفسه حيث لم يتناول بحث وتحقيق مدى صحة الاتهامات الموجهة للطاعن من أقوال غير من ردد هذه الاتهامات أو من الأوراق والمستندات ولم يعن بفحص ومناقشة دفاع الطاعن وتحقيقه عما نسب إليه حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم2180- لسنة33 ق- جلسة29-10-1988- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محاكم مجلس الدولة في العيد الذهبي -1947-1997- المكتب الفني -- ص331 .

(1) ذهبت محكمة الاستئناف في الكويت الدائرة الإدارية إلى تأييد حكم محكمة أول درجة والقاضي ببطلان قرار الجزاء المطعون فيه ؛لإخلاله بأهم العناصر في أي تحقيق وهو مواجهة من يجري التحقيق معه بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من إبداء دفاعه أو دفاعه كي تتحقق له الضمانات المقررة قانونا) . محكمة الاستئناف في الكويت- الدائرة الإدارية - الحكم رقم 106 لسنة1999 إداري - غير منشور. كما ذهبت المحكمة الكلية- الدائرة الإدارية في الكويت إلى

وفي ذلك قضي « بأنه يبين من استعراض الوقائع أن الاتهام المنسوب للطاعنين والقائم بالنسبة للأول على موافقته وآخرين على منح تسهيلات لعملاء دون ضمانات كافية وبالنسبة للطاعنة الثانية على أنها قررت على غير الحقيقة كفاية البيانات التي قدمها العملاء لسداد مديونياتهم، هذا الاتهام لم يتم توجيهه إليهما في أي مرحلة سواء أمام النيابة العامة أو الإدارية ... وعليه فإن المحكمة لا يسعها إلا تطبيق اصل البراءة المفترض في المتهم⁽¹⁾.

القول «بأن أهم العناصر في أي تحقيق هو مواجهة من يجري معه التحقيق بما هو منسوب إليه؛ حتى يتمكن من إبداء دفاعه وكفي تتحقق له الضمانات المقررة». .
حكم محكمة الاستئناف- في الدعوى رقم 293- 98 إداري- جلسة 31-10-1999- حكم غير منشور.

(1) حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم 1164 لسنة 34 ق.ع- جلسة 12-11-2000- والمنوه عنه في مؤلف د. ماهر أبو العينين - وجيز أحكام المحكمة الإدارية العليا عن العام 2000-2001- ص174 .

كما تقول المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر(ومن حيث أنه بالنسبة للشق الثاني من المخالفة المنسوبة إلى الطاعنة وهي أنها وضعت نفسها موضع الريب والشبهات- فإنه باستقراء كافة أوراق التحقيق سواء ذلك الذي أجرته جهة الإدارة أو الذي أجرته النيابة الإدارية فقد أجدبت تلك الأوراق عن مواجهة الطاعنة بتلك المخالفة، بل ولم ترد بتلك الأوراق إشارة إلى ثمة دليل على ذلك، وقد أقحمت النيابة الإدارية هذا الاتهام في تقرير الاتهام الموجه للطاعنة دون سند من الأوراق مما يتعين تبرئة الطاعنة منه) .

الطعن رقم 1379 لسنة 45 ق- جلسة 30-12-2000- والمنوه عنه في مؤلف المستشار- سمير البهي- قواعد المسؤولية التأديبية- دار الكتب القانونية-2002- ص164 .

ضوابط المواجهة بالتهمة :

إن من شأن مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة تحقيق دفاعه، فالدفاع لا يكون فعالا ما لم يكن للمتهم حق في أن يعلم بكل ما يتعلق به في الدعوى، وبدون هذه المعرفة يضحى حق الدفاع مشوبا بالغموض فاقد الفاعلية⁽¹⁾ ، لذلك فإن هناك العديد من الضوابط التي يتعين أن تتم من خلالها ، ومن أبرزها ما يلي :

أولا : أن تكون التهمة محددة

لم يحدد المشرع شكلا أو إطارا معينا للمواجهة ، وإنما اكتفى بتحقيق الغاية منها وهي العلم بالتهمة وأدلتها ، وبالتالي يجب أن تكون التهمة محددة وواضحة ؛حتى يمكن للمتهم من الرد على تلك التهمة وتحقيق دفاعه .

ومن الملاحظ أن التهمة في نطاق التأديب غالبا ما تأتي فضفاضة وغير دقيقة كالإخلال بواجبات الوظيفة وهو ما لا تتحقق به الغاية من المواجهة .

وعلى ضوء ما تقدم فإنه ينبغي أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم بشكل واضح لا لبس فيه وغموض ، فالتهمة الغامضة من شأنها أن تجلب الشك وعدم الاطمئنان . فمواجهة المتهم في نطاق التأديب هامة للغاية بل وتغوق أهميتها في نطاق القانون الجنائي ؛على اعتبار وضوح التهمة في المجال الجنائي

(1) د. احمد فتحي سرور - الحماية الدستورية للحقوق والحريات - دار الشروق - طبعة 2001 ص 740 .

في حين أنها في مجال التأديب قد تثير اللبس والغموض، نظرا لعدم خضوع الجريمة التأديبية لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص وعدم تقنين تلك الجرائم وصعوبة تحديدها . وعليه لا يكفي في هذا الصدد الاكتفاء بمواجهة العامل بتهمة عامة غير محددة تتمثل في الإهمال في واجبات وظيفته⁽¹⁾ .

وفي ذلك قضي بأنه «وكل مخالفة تأديبية هي خروج عن واجب وظيفي لا بد وأن يكون محدد الأبعاد من حيث المكان والزمان والأشخاص وسائر العناصر الأخرى المحددة لذاتية المخالفة ذلك التحديد الذي لا بد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في صورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه، وإلا كان الاتهام فضفاضاً يتعذر على المتهم تحديده مما يعتبر إخلالاً بحق الدفاع»⁽²⁾ .

كما أن المواجهة بالتهمة لا يكفي في شأنها كما ذهبت الدائرة الإدارية في الكويت إلى مجرد إلقاء أسئلة على الموظف حول وقائع معينة، وإنما يلزم

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا- في الطعن رقم 1620 لسنة 34 ق - جلسة 1990/5/22- المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في التأديب من عام 1990/1991- الجزء الثاني - د. خالد عبد الفتاح - الطبعة الأولى 1999 - ص 67 .

(2) المحكمة الإدارية العليا- طعن رقم 813 لسنة 34 ق جلسة 9-12-1989-سابق الإشارة إليه.

مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون على علم بها وعلى بينة من اتهامه فيها، وإلا كان القرار التأديبي مشوباً بعيب مخالفة القانون⁽¹⁾ .

ثانياً : أن تتم على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته :

ليس كل الموظفين لديهم خبرة قانونية كافية ومعرفة بإجراءات التأديب ، فبالثالي يجب تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة فالبعض يجهل حقيقة موقفه ويجهل خطورة الاتهام المنسوبة إليه .

وعليه لا يكفي مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه وإنما يجب أن تتم المواجهة على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا تأكدت من إدانته . لأن من شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه⁽²⁾ .

وتأسيساً على ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا «بأنه بالنسبة لواقعة..... بحسبانها محور أساس ما ينسب إليها من مخالفات وهذه الواقعة لم تواجه بها المطعون ضدها كواقعة تمثل مخالفة منسوبة إليها تتعرض لجزاء التأديبي إذا ما ثبتت في حقها ، وإنما جاء السؤال بشأنها بصورة عرضية غير مباشرة لا تتحمل أي مدلول لخطورة الأمر مما يمكن القطع معه بأن المطعون ضدها لم تكن

(1) حكم الدائرة الإدارية- في القضية رقم869-1999 إداري- جلسة2001/1/30- حكم غير منشور .

(2) Trib Admin .paris. 16/5/1961, D. 62. J. 210, note. Mlle Maris-Therese Blanchel .

تقدر ما لهذه المسألة من خطورة وإلا لكانت أكثر حرصا وأشد تأكيداً على محاولة دحضها⁽¹⁾ .

وقد سارت المحكمة الكلية (الدائرة الإدارية) في الكويت على ذات المنهج عندما ذهبت في أحد أحكامها الحديثة إلى أنه «من مطالعة التحقيق الذي صدر

(¹) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1134 لسنة 32 ق جلسة 1992/1/25- الموسوعة الإدارية الحديثة - د. نعيم عطية - الاستاذ حسن الفكاهاني المرجع السابق - الجزء 29 ص 474 .

كما تقول المحكمة الإدارية العليا في حكم حديث جدا «إلى أنه يلزم حتى تؤدي مواجهة العامل بالتهمة غايتها كضمانه أساسية للعامل أن تتم على وجه يستشعر معه العامل أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها إدانته حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه» .

حكم المحكمة الإدارية العليا-في الدعوى رقم 34 لسنة 39-جلسة 6-7-2003- حكم غير منشور .

وفي حكم مشابه ذهبت المحكمة الإدارية في الطعن رقم 316 لسنة 42 ق- جلسة 20-9-1998 إلى القول بأنه (ومن حيث أن من بين ضمانات سلامة التحقيق أن يواجه المتهم بما هو منسوب إليه من وقائع الاتهام وباعتبارها تشكل مخالفة تأديبية حتى يتمكن من إبداء دفاعه فيما هو منسوب إليه، ولا يغني عن ذلك طلب سماع أقوال المتهم في موضوع المخالفة دون تنبيهه إلى أن ثمة مخالفة منسوبة إليه في هذا الشأن حتى يستطيع أن يستجمع أوجه دفاعه وأدلتها لإبداؤها عن يقظة وإدراك بأنه يواجه المساءلة عن مخالفة بذاتها محددة العناصر واضحة الأبعاد ومن حيث أن التحقيق الذي أجري مع الطاعن قد تضمن سؤاله عن معلوماته في شأن بعض الوقائع واستمعت إلى أقواله بشأنها بغير أن يعقب ذلك اتهامه بشيء أو تنبيهه إلى انصراف النية إلى مساءلته كمتهم ولم تحطه بأدلة الاتهام الذي يرفرف عليه وبالتالي لم يأخذ للأمر عدته ولم ينشط للدفاع عن نفسه ودرء ما هو موجه إليه، وهو ما يقطع بانقضاء التحقيق الذي أجري مع الطاعن للضمانات الأساسية) .

بناء عليه القرار المطعون فيه بمجازاة المدعين بعقوبة الإنذار إنهم لم يواجهوا بالمخالفة التي نسبت إليهم على نحو يستشعرون معه أن الإدارة في سبيلها إلى مؤاخذتهم تأديبيا عن هذه المخالفة إذا ما ترجحت لديها أدلة ثبوتها في حقهم فينشطوا للدفاع على أنفسهم على هذا الأساس، وترتوبا على ذلك يكون القرار المطعون فيه قد صدر معيبا بعيب مخالفة القانون وحق من ثم القضاء بإلغائه»⁽¹⁾

ثالثاً : أن تشمل جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف :

إن مواجهة المتهم يجب أن تشمل على جميع الأخطاء المنسوبة إليه دون تحديدها بأخطاء معينة⁽²⁾، وفي ذلك قرر مجلس الدولة الفرنسي مواجهة المتهم بكافة التهم

(1) حكم المحكمة الكلية الدائرة الإدارية- في القضية رقم 869-1999 إداري- جلسة 2001/1/30- حكم غير منشور .

(2) وعلى ضوء ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أنه «باستقراء أوراق التحقيق التأديبي الذي صدر بناء عليه هذا القرار يبين أنه تمثل في أسئلة أقيت على الطاعن ولم يشمل من الوقائع الخمس التي قام عليها ذلك سوى الواقعة الأولى دون الوقائع الأربعة الأخرى، ولم تنطوي على مواجهة الطاعن بهذه الوقائع كإتهامات منسوبة إليه حتى يحاط علما بها ويتبين اتهامه فيها ويعمل على دفعه ومن ثم فلم تكتمل لهذا التحقيق مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته وإذا كان الأمر كذلك فإن القرار الصادر بمجازاة الطاعن بناء على هذا التحقيق يكون مخالفا للقانون .

- الطعن رقم 780 لسنة 28 ق- جلسة 12-27-1986 مجموعة المبادئ القانونية سنة 32 ص 517 .

المنسوبة إليه وإن إغفال نكر أي من الاتهامات والأخطاء يجعل القرار معيب وقابلا للبطلان إلا إذا كان ذنبا غير جوهري أو غير مؤثر⁽¹⁾ .

ولم يضع القضاء معيارا محددًا بشأن الذنب غير الجوهري أو غير المؤثر ، إلا أننا نرى أنه يجب مواجهة المتهم في كافة الاتهامات ؛ ذلك أن مسألة تقدير الذنب، وعمّا إذا كان يشكل ذنبا جوهريا أو غير ذلك مسألة شائكة ونسبية، وربما يعتبر المحقق أن بعض الأخطاء غير جوهرية فيما تعتبرها المحكمة غير ذلك خاصة فيما تتسم به الجرائم التأديبية من المرونة والتطور .

على أننا نرى جواز عدم مواجهة المتهم في بعض الأقوال التي لا تحمل اتهامات جديدة ولا تضيف جديدا بالنسبة لموضوع الدعوى، لأن استمرار مواجهة المتهم بها تؤدي إلى عبء على المحقق والمتهم طالما أنها ليست سوى تكرار لما سبق .

وتطبيقا لذلك قضي بأنه «لا تثريب على المحقق إذا ما هو استكمل التحقيق في بعض جوانبه في غيبة المتهم ،ولم يطلعه على أقوال شهود الإثبات طالما أنه لم ترد في أقوالهم نسبة اتهامات جديدة إلى المتهم لم يسبق مواجهته بها وتمكينه من الرد عليها»⁽²⁾ .

(1) C.E- 13/11/1953 d. 1954- som. 13 .

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 646 لسنة 32 ق جلسة 1988/11/5 د. ماهر أبو العينين - المرجع السابق ص 462

ثانيا : الإطلاع على الملف :

إن إطلاع الموظف على ملفه وأوراق الدعوى يعتبر رافدا أساسيا لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلتها توطئة للاستعداد للدفاع عن نفسه⁽¹⁾، فعندما نتكلم عن ضمانات الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه فإن كفالة هذا الحق لا تتم برأينا وحرمانه من الإطلاع على ملفه وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية .

وحق الإطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع الأوراق والمستندات التي يتضمنها ملفه الوظيفي ، وعدم حجبها عنه ؛ نظرا لأهميتها في تحقيق دفاعه ،فالحقيقة أن منطق الحجب والكتمان لم يعد يتماشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية⁽²⁾ . ونتيجة لذلك ذهب كثير من التشريعات للسماح بالموظف محل المساءلة التأديبية بالإطلاع على ملفه التأديبي، وهو ما سوف نتناوله على النحو التالي:

أولاً : الوضع في فرنسا : يعتبر حق الإطلاع على الملف في فرنسا ضمانا أساسية في قانون الوظائف العامة، ويطبق هذا الإجراء على موظفي الدولة

(1) د. حاتم بكار - المرجع السابق - ص 244 .

(2) RANGEON(F): Laces a linformation administrative. coll. information et transparence.paris.P.U.F.1988. .P.79 .

وموظفي الإدارات المحلية ، على اعتبار أنه عنصر جوهري من عناصر حق الدفاع⁽¹⁾ .

وتعتبر هذه الضمانة من الضمانات القديمة والأساسية في القانون الفرنسي منذ أن تم النص عليها تشريعيا لأول مرة. بمقتضى قانون 1905/4/22⁽²⁾ . ونظرا لأهمية هذه الضمانة تم إقرارها تشريعيا في كافة قوانين الوظيفة العامة الفرنسية المتعاقبة؛ لأن من شأن ذلك الإجراء أن يحد من إساءة استعمال الإدارة لسلطتها في التأديب.

(1) JEAN – MARIE AUBY, DROIT PUBLIC, ECONOMICA, 0Paris ,1989. p.792 .

(2) وقد جاء في هذا النص أن «جميع الموظفين المدنيين والعسكريين وكافة المستخدمين والعاملين في مختلف الإدارات العامة لهم الحق في الإطلاع شخصيا وبصفة سرية على كافة التقارير والأوراق المشار إليها وكافة المستندات المكونة لملفاتهم سواء قبل أن يصبحوا محلا لجزاء تأديبي أو لنقل وظيفي أو قبل إرجاء أو تأخير ترقيةاتهم بالأقدمية» .

ومن الأسباب الرئيسية لصدور هذا القانون الضجة التي أثارت في فرنسا بسبب قضية البطاقات التي عثر عليها في ملفات بعض الموظفين والضباط حيث أن بعض البطاقات لم تكن تتضمن فقط القدرات الوظيفية لهم بل وكانت تشمل الآراء السياسية والمعتقدات الدينية

Chapus®, Droit administratif general, Tome 2-5.paris, 1991, p265.

فكلما كان الملف سريا على الموظف فإن ذلك يعنى إفساح المجال للإدارة لتمارس سلطتها في التأديب بعيدا عن أنظار الموظف؛ فلذلك يجب أن يمكن الموظف من ممارسة هذا الحق قبل النطق بالجزاء وقبل السير في الإجراءات التأديبية⁽¹⁾ .

وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي . عندما ذهب إلى أن حق الموظف في الإطلاع على ملفه يمثل حدا أدنى من الضمانات يجب كفالاته وعدم تعطيله لأي سبب من الأسباب⁽²⁾ ، فكل جزاء تأديبي يوقع على الموظف دون مراعاته يكون باطلا⁽³⁾ . طالما لا توجد ضرورة تبرر ذلك⁽⁴⁾ .

(1) AUBY(J.M) et AUBY(J.B),Institutions administratives-dalloz. 1996.p.439

(2) C.E. 12-1-1917. Rec.p.35 .

ولقد تشدد القضاء الإداري الفرنسي في الحرص على كفالة حق الموظف في الإطلاع على ملفه نظرا لأهمية هذا الحق بالنسبة للموظف في تحقيق دفاعه. وقد أكد مجلس الدولة أهمية وعموم قاعدة الإخطار السابق بالملف حتى في ظل الظروف التي تسمح لرئيس الجمهورية بتطبيق المادة 16 من الدستور فقد وضع عدد معين من الضباط في إجازة خاصة تطبيقا لقرار اتخذه رئيس الجمهورية غداة محاولة الإنقلاب في الجزائر ورغم أن القرار الرئاسي نص على إمكان اتخاذه بغض النظر عن أي نص تشريعي أو لائحي مخالف فقد حكم مجلس الدولة بأنهم يخضعون لشكلية الإخطار بالملف طالما أنه لا توجد ظروف استثنائية تجعل مراعاة هذه الشكلية مستحيلة . (=)(=) حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في في32-10-1964 - مشار إليه- مارسو لون وآخرون- أحكام المبادئ في القضاء الإداري الفرنسي- ترجمة د. احمد يسري- منشأة المعارف- طبعة1992- ص338 .

(3) C.E. 24-7-1987. Vault. Rec. p. 623 .

(4) C.E. 29- juill et. 2002. A.JDA. 4nov 2002. p.1144 .

أولاً : محتويات الملف :

إن ملف الموظف هو الوعاء الذي يعبر بصدق عن حالته الوظيفية ؛باعتبار أن كل مستند يتعلق بالموظف يودع في داخله وقد درجت الإدارات المختلفة على النظر إلى ملف الموظف كأساس عند ترقيته أو تأديبه .

ووفقا للقانون الفرنسي يتعين إيجاد ملف شخصي لكل موظف . وهذا الملف يجب أن يتضمن كافة الأوراق والمستندات الخاصة بالموظف وما يتعلق بوضعه المهني داخل الوحدة الإدارية⁽¹⁾ .

ويضم الملف في فرنسا الأوراق التي تتعلق بالوضع الإداري للموظف ، والتي يجب أن تسجل ويتم ترقيمها ، ما عدا البيانات الخاصة بالجزاءات التي تم محوها بالعفو ، وكذلك جميع الجزاءات التأديبية الصادرة ضد الموظف وجميع القرارات والتوصيات المتخذة بواسطة مجلس التأديب أو المجلس الأعلى للتوظيف العامة. ويجب ألا يتضمن الملف أية إشارة إلى ما يتعلق بالآراء السياسية أو الفلسفية أو الدينية للموظف⁽²⁾.

وحسنا فعل المشرع الفرنسي في هذا الأمر عندما احتفظ للموظف بخصوصيته في هذا الجانب فأراء الموظف وحالته الدينية ومعتقداته يجب أن لا

(1) C.E, 27.9.2000. Mmes Dumortier,A.J.D.A.,N:11.2000.P. 955 .

(2) Robert Catherine , le fonctionnaire française 1973.p.154 .

يتضمنها ملفه الوظيفي باعتبارها من الخصوصيات التي يجب أن لا يطلع عليها سوى الموظف نفسه.

ثانياً : نطاق الإطلاع على الملف :

يخضع الإطلاع على ملف الموظف إلى طائفة من الإجراءات تأخذ في الاعتبار أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف العام، ونطاق سلطة الإدارة بشأنها لذا سوف نتناول شروط الإطلاع على الملف على النحو التالي :

فيجب أولاً أن يتقدم الموظف بطلب إلى الإدارة يعلن فيه رغبته في الإطلاع ، فالإطلاع على الملف لا يتم تلقائياً إلا بطلب الموظف صاحب الشأن⁽¹⁾ . إلا إذا وجد نص يفرض علي الإدارة ذلك مثل نص المادة 19 من قانون 13 يوليو 1983.

ولا يشترط أن يكون الطلب مكتوباً ، إذ يمكن أن يقدم شفاهة وإن كانت الكتابة تعد إجراء لازماً لثبوت حدوثه حال إنكار الإدارة له⁽²⁾ ، كما أن الطلب المقدم يجب أن يكون واضحاً ؛ لأن غموض الطلب يأخذ وقتاً طويلاً من الإدارة للبحث⁽³⁾ .

(1) C.E. 23-3- 1994. Rec. p. 322 .

(2) C.E . 26.AVRIL 1993:-PALAIS-SUR-MER. Rec.P.783

(3) C.E, 26, FEVRIER, 1992, M BLANCHET.Rec:p.986

ويقتصر هذا الحق على الإطلاع ،وقد يمتد إلى أخذ نسخة من الأوراق على أن القرار التأديبي لا يبطل إذا كان عدم الإطلاع على الملف يعود إلى الموظف نفسه .وفي ذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه لا يجوز للموظف الطعن في قرار الجزاء بحجة أن الإدارة لم تتمكن من الإطلاع على الملف ؛لأنه ثبت أن الإدارة أتاحت له الفرصة للقيام بذلك ولكنه رفض الإطلاع عليه⁽¹⁾.

ويعتبر الموظف في هذا الحالة متنازلا عن تلك الضمانة باعتبار أنه قام بتقويت الفرصة على نفسه بالاستفادة من هذا الإجراء ،وبالتالي يجب أن يتحمل كافة النتائج التي تترتب على عمله .

إلا أن المشرع في نص المادة 19 من القانون الوظيفي الفرنسي الحالي قد أوجب على الإدارة إخطار الموظف بحقه في الإطلاع على الملف وأن ثمة إجراءات تأديبية ضده سيتم اتخاذها ،وهو ما يشكل تحذيرا للموظف ويسترعي انتباهه لأهمية هذا الإجراء لتحقيق دفاعه .

ومن شروط الإطلاع على الملف أن يكون شخصا وسريا أي أن يكون مقصورا على الموظف نفسه فقط دون أن يكون لمحامييه حق الإطلاع على ملفه،

(1) C.E. 14 novembr1941.leroux.Rec. p.182

بل أنه بالنسبة للملفات التي تحتوي على معلومات طبية لا يجوز حتى للموظف نفسه الإطلاع علي تلك المعلومات إلا بواسطة طبيب⁽¹⁾ .

وفي تقديرنا إن إطلاع محامي الموظف على الملف قد يكون مفيدا لإعداد دفاعه، فمن خلال الأوراق والمستندات الموجودة في الملف قد يتمكن المحامي من الإعداد الجيد للدفاع، في حين أن حرمانه من هذا الإطلاع قد يزيد الأمور سوءا .

ومن ناحية أخرى فإن الإطلاع يجب أن يكون شاملا لكافة الوثائق والأوراق والمستندات التي يحتويها الملف ، أو على الأقل تلك التي تتعلق بالمخالفات المنسوبة إليه وهذا هو شرط العلم الكامل بمحتويات الملف ، على أنه لا يجوز للموظف أن يحتج بعدم الإطلاع على بعض محتويات الملف إذا كانت لا تمت بصلة للمخالفات المنسوبة إليه⁽²⁾ .

وتأكيدا لأهمية العلم بمحتويات الملف فقد أكد مجلس الدولة الفرنسي انه لا يغني عن حق الإطلاع على الملف مجرد توجيه الإدارة رسالة إلى الموظف تبين الوقائع المنسوبة إليه⁽³⁾ .

ويثور التساؤل في هذا الصدد عن ما إذا كان يجوز للإدارة حجب بعض الأوراق لسريتها. وللإجابة على هذا السؤال يرى بعض الشراح ، أنه يجب أن يطلع

(1) C.E. 16decembre. 1994. Mm parent. Rec. p. 560.

(2) C.E . 15. nov. 1991. Catoire. Rec. p. 1016 .

(3) C.E. 12.NOV.1980 ,Mall De Nantes .R.D.P.N31981 P.814 .

الموظف إطلاعاً كاملاً على كافة أوراق الملف الوظيفي ، وأن السلطة المختصة ملزمة بتقديم الملف كاملاً للموظف صاحب الشأن للإطلاع عليه دون التعلل بأية أسباب⁽¹⁾ .

إلا أن البعض⁽²⁾ في معرض حديثه عن تلك الضمانة في القانون الفرنسي ، ذهب إلى أنه يجب أن لا يؤدي الالتزام بأعمال هذا الضمان إلى علنية وإباحة العلم للكافة بالأسرار الوظيفية المتعلقة بالمصلحة العامة للدولة . إذ يجب أن يراعى عند تقرير هذا الضمان إعماله في إطار فكرة (الحدود النافعة والمفيدة للموظف) دون أن ينجم عن ذلك علم الموظف أو من يتولى الدفاع عنه بأمس أسرار الدولة أو الأمور المتعلقة بالمصلحة العامة.

إلا أننا نختلف مع هذا الرأي رغم وجاهته ، ذلك أن المشرع كفل هذا الحق كاملاً وبالتالي تقييد هذا الإجراء بقيود معينة تجد أساسها في المصلحة العامة يفتح المجال واسعاً لحرمان الموظف من الإطلاع على بعض الأوراق بحجة تعلقها بالمصلحة العامة، والتي قد تجد فيها الإدارة ذريعة للانتقاص من تلك الضمانة .

فكرة المصلحة العامة فكرة فضفاضة وغير قابلة للتحديد فالمشرع الفرنسي أراد في الواقع من السماح للموظف بالإطلاع على ملفه إلى التأكيد على مبدأ

(1) Marillia (G.D), Les agents territoriaux, paris, Berger – Levrault, 1998. p. 247.

(2) د. مصطفى عفيفي ود. بدرية الجاسر - السلطة التأديبية، المرجع السابق ص 392.

الشفافية والوضوح في العمل الإداري بعيدا عن سياسة التعتيم والتي أثبتت فشلها في كافة الدول التي طبقت فيها⁽¹⁾، ولاشك أن حجب بعض الأوراق وحرمان الموظف من الإطلاع عليها يهدر الغاية التي من أجلها شرع هذا الإجراء .

فحق الموظف بالإطلاع على وثائق ملفه يشمل الوثيقة شكلا ومضمونا، ومن ثم لا يكفي للقول بتحقيقه وروده على شق منها دون الآخر. وإلا كان هذا معناه الافتئات على إرادة المشرع والخروج بالإطلاع المنقوص عن مقصده⁽²⁾ .

ونظرا لأهمية المدة الكافية للإطلاع فإن توقيت هذا الإجراء يجب أن يتم في وقت مناسب يستطيع الموظف من خلاله الاستفادة من هذا الإجراء في ترتيب دفاعه⁽³⁾ . وتطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة بأنه «يجب أن يتم هذا الإخطار الذي يقصد به تمكينه من تقديم دفاعه على وجه مجد في مدة معقولة قبل توقيع الجزاء، لا مبكرا جدا ولا متأخرا جدا»⁽⁴⁾ .

(1) وخاصة في الدول العربية فملف الموظف في الغالب يكون متحما بشتى الأوراق والتي بعضها لا يتعلق بالوظيفة بشكل مباشر و التي تنقل كاهل الجهات المسئولة عن الحفظ كما أنه من المحظور على الموظف صاحب الشأن الإطلاع عليها ودون أدنى مبرر .

(2) C.E. 15 MAI 1991. MIN BUDGET. Rec. P. 191 .

(3) LECLERCQ © . CHAMINADE(A), Droit administratif, litec. paris, 1995, p. 502 .

(4) C.E. 20 janv. 1956 Negro .Rec. p.24 .

وتمشيا مع هذه الاعتبارات ذهب المجلس إلى عدم كفاية الإجراء المتخذ في ذات يوم الإطلاع على الملف⁽¹⁾، فيجب أن يعطى الموظف مدة كافية لفحص كافة الأوراق المتعلقة به، لذلك يذهب البعض إلى أن المدة المعقولة والكافية للإطلاع على الملف من يوم إلى أربعة أيام⁽²⁾ .

والحقيقة أن هذه المدة تختلف تبعا لظروف الحال كحجم الملف وتعدد الوقائع وصعوبة المشكلات القانونية المثارة ومدة 24 ساعة تكون كافية في بعض الحالات إذا كانت الأمور لا تستدعي مزيد من الوقت، ولكن من الممكن أن تمتد لعدة أيام إذا كانت الضرورة تستدعي ذلك⁽³⁾ .

أما بالنسبة لمكان الإطلاع على الملف فإنه كأصل عام يتم الإطلاع في مقر الإدارة ، ولكن عند وجود المتهم تحت الاعتقال أو كان مقيما في الخارج ففي هاتين الحالتين يتم الإطلاع داخل السجن في الحالة الأولى، وفي مقر القنصلية الفرنسية في الحالة الأخرى⁽⁴⁾ .

(1) C.E.25-6-1990, cité par Marillia(G.D),Les agents territoriaux, op.cit. p. 248 .

(2) Marillia (G.D), op. cit. p. 246 .

(3) C.E. 7-5.1975. cité par CHAPUS (R), Droit administratif général, T I, Montchrestien, 2001, 15° éd..p.356 .

(3) C.E 16-3-1962 audebeau Rec.p,177 .

ويحق لنا أن نتساءل في معرض حديثنا عن مكان الإطلاع على هذه الضمانة في القانون الفرنسي عن ما إذا كان يلزم حضور مندوب من الإدارة عند إطلاع الموظف المحال على التأديب على ملفه؟

وللإجابة على هذا السؤال قضت محكمة إستئناف ليون الإدارية أن حضور مندوب من الإدارة لا ينال من حق الموظف في الإطلاع على ملفه ، بشرط أن لا يحول هذا المندوب دون تمكين الموظف من الإطلاع على الملف كاملا والحصول على صورة منه كما يشاء ، وفي حالة إعاقة إطلاع الموظف على ملفه فإن هذا يعتبر إخلالا بحق الموظف في الإطلاع ، ويعيب الجزاء التأديبي بعدم المشروعية⁽¹⁾.

ومن الأحكام الهامة في هذا الصدد حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية Metors والذي تتلخص وقائعه في أن السيد Metors يعمل ساعي بريد في الجزائر وقد تمت إحالته إلى مجلس تأديب نتيجة ارتكابه مخالفة تأديبية. ولما طلب الإطلاع على ملفه طلبت من الإدارة الحضور إلى باريس من أجل تحقيق هذا الغرض. وقد قرر مجلس الدولة أنه كان يتعين على الإدارة تمكين المدعي من الإطلاع على ملفه في محل إقامته دون الطلب منه الذهاب إلى باريس على اعتبار أن ذلك الأمر لم يمكن المدعي من سهولة الإطلاع على ملفه حيث كان يجب على الإدارة تسهيل إطلاع الموظف على ملفه .

(1) C.E. 28-5-1937, Metors, Rec. p. 536 .

C.A.B. LYON: 22-5-2001, FERON. A.R.F.D.E, 2001.P.1367.

ثانياً : الوضع في مصر :

لقد كان قانون العاملين المدنيين المصري رقم 210 لسنة 1951 ينص صراحة على حق الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق بها وأن له أن يأخذ صورة منها.

في حين جاءت قوانين الوظيفة العامة المصرية المتعاقبة بعد ذلك بما فيها القانون الحالي خلوا من هذا النص ، ولم تشر إلى حق الموظف في الإطلاع على الملف الخاص به، وهو بلا شك قصور تشريعي وانتقاص من ضمانات الموظفين لا مبرر له.

وكان الأجدر بالمشرع أن يعزز هذه الضمانة بالنص عليها في صلب القانون وهو ما يتطلب خلق توازن في مثل هذه الحالة بتوفير كافة الضمانات للموظف ومن بينها تمكينه من الإطلاع على ملفه المتضمن كافة الأوراق والمستندات المتعلقة بالدعوى ،فذلك الإجراء لن يضر الإدارة في شيء ولا يخشى منه تعطيل الإجراءات التأديبية الصادرة بحق الموظف.

ونشير في هذا الصدد أخيراً إلى أننا نتفق مع الرأي القائل بأن حق الموظف في الإطلاع على أوراق ملفه مكفول بمقتضى المبادئ العامة في

القانون. حتى ولو لم يشمل المشرع بالنص عليه في التشريع الخاص بالوظائف المدنية⁽¹⁾.

ثالثاً : الوضع في الكويت :

بعد أن بينا تشدد المشرع الفرنسي ،ومسايرة القضاء الإداري الفرنسي له في ضرورة حق الموظف في الإطلاع على ملفه الوظيفي . ثم عرجنا على موقف المشرع المصري الحالي من تلك المسألة والذي جاء خالياً من النص على حق الموظف في الإطلاع على ملفه، فإننا سنتطرق إلى موقف المشرع الكويتي والذي قد جاء وسطاً بين هذين الموقفين عندما أعطى الموظف الحق في الإطلاع على الملف في حالتين : الأولى ، حالة الموظف الذي توقع عليه عقوبة الفصل من الخدمة . والثانية ، حالة شاغلي الوظائف القيادية. أما باقي الموظفين فلم يعطهم المشرع الحق في الإطلاع على ملفاتهم .

وفي تقديرنا أن ما أتى به المشرع الكويتي محل نظر، وبالنسبة للحالة الأولى فما هي الجدوى من إطلاع الموظف المفصول على ملفه طالما انتهت علاقته الوظيفية بالإدارة واتخذت ضده كافة الإجراءات التأديبية وانتهت. فقد كان يجدر بالمشرع على الأقل كفالة هذا الحق للموظف في تلك الحالة قبل توقيع عقوبة الفصل على أقل تقدير وليس بعدها. أما بالنسبة إلى الحالة الثانية والمتعلقة بشاغلي الوظائف القيادية فهي تفرقة غير مبررة ،وتشير إلى أن هناك خلل في

(1) د. عزيزة الشريف- المرجع السابق ص5 .

فلسفة ضمانات التأديب في هذا القانون ذلك أن تجزئة الضمانات يمثل إخلالا بمبدأ المساواة وإخلالا بمنطق العدالة نفسها .

ولا شك أن حق الموظف من الإطلاع على ملفه يجب أن يكون حقا مطلقا غير قابل للتقييد بعقوبات معينة أو بموظفين معينين، ثم إننا نستغرب هذا التوجس من حق الموظف في الإطلاع على ملفه رغم أن المشرع مطالب بخلق الشفافية والوضوح عند تقرير المساءلة التأديبية .

ويلاحظ أن نظام الموظفين والتقاعد والصادر عام 1954 وبالرغم من أنه أول نظام للوظيفة العامة في الكويت ، فقد حفل بالعديد من الضمانات الهامة والتي أغفلها القانون الحالي ، ومن تلك الضمانات ضمانة الإطلاع فقد نصت المادة الرابعة منه على أنه « للموظف في جميع الأحوال أن يطلع على التحقيقات الجارية وعلى كل الأوراق المتعلقة بقضيته ،وله أن يحصل على صورة منها إذا طلب ذلك » .

وكذلك نصت المادة 129 من قانون الموظفين الكويتي الصادر عام 1960 على حق الإطلاع ، وهكذا نجد أن المشرع الكويتي في القانون الحالي قد انتكس بتلك الضمانة في الوقت الذي كان يجب عليه العمل على تأكيد تلك الضمانة التي وفرتها النصوص التشريعية السابقة.

وعلى هذا النحو يختلف القانون الكويتي مع كثيرا من التشريعات العربية ، والتي أجازت الإطلاع على الملف . فالفصل 67 من قانون الوظيفة العمومية في

المغرب الصادر عام 1959 ينص على أن «للموظف الحق في أن يطلع على ملفه الشخصي بتمامه وعلى جميع الوثائق الملحقة وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب»⁽¹⁾ .

كما أنه في تونس ينص الفصل 50 من القانون عدد 12 لسنة 1968 «للموظف الحق بمجرد رفع الدعوى التأديبية في الإطلاع على جميع الحجج المتعلقة بالتهمة مع إمكانية أخذ نسخ منها له زيادة على ذلك الحق في الإطلاع على ملفه الشخصي» .

وتقرر المحكمة الإدارية التونسية «إن عدم تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه يعد خرقا لحقوق الدفاع المعتبرة كشكلية أساسية يستوجب عدم احترامها الإلغاء»⁽²⁾ و في لبنان تنص المادة 59 من قانون الموظفين اللبناني على أنه «يحق للموظف أن يطلع على كامل الأوراق المتعلقة به ،وأن يستنسخ منها ما يراه لازما للدفاع عن نفسه»⁽³⁾ .

(1) إدريس قاسمو خالد النير- الوظيفة العمومية ونظامها الأساسي في المغرب- سلسلة التكون الإداري- طبعة 1994- ص 63 .

(2) قضيه عدد 458 في 18- ماي-1981 - مجموعة قرارات المحكمة الإدارية-1981- مجلس الدولة- الشركة التونسية للتوزيع- ص 158 .

(3) انظر في ذلك رسالة الدكتورة زهوة الحمود- التأديب في الوظيفة العامة والمقدمة لجامعة الإسكندرية-1984 ص 352 .

الفرع الثاني

حرية الدفاع

نظراً للعناية الفائقة التي يوليها القضاء لضمانة الدفاع باعتبارها الضمانة الأم لكافة الضمانات ، ولما تمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية كما سلف بيانه فقد وسع القضاء من نطاق تلك الضمانة عندما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه.

وحرية الدفاع تعني الأسلوب الذي يتخذه المتهم في الدفاع عن نفسه ، فحق الدفاع لا معنى لوجوده بل يظل شعارا بلا مضمون . ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره⁽¹⁾، فالحقيقة التي لا مفر من ترديدها دائما ، أن العبرة ليست بتقرير الحق أو الضمان، وإنما بالوسائل إلى تكفل فاعلية هذا الحق أو ذلك الضمان للمتهم⁽²⁾ .

وعلى هذا النحو لا يمكن أن يكون الدفاع فعالا دون أن تتاح الفرصة للموظف المتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية ، فله الحق في اختيار أسلوب دفاعه على الوجه الذي يراه لازما لتحقيق هذه الغاية بما يراه مناسبا لدفع التهمة عن

(1) د. سعد حماد القبائلي- ضمانات حق المتهم في الدفاع- دار النهضة العربية - 1998 - ص 18 .

(2) د. عبد الفتاح عبد البر- المرجع السابق ص 297 .

نفسه⁽¹⁾ . كأن يكون هذا الدفاع شفوياً أو كتابياً⁽²⁾ . ولحرية الدفاع العديد من المظاهر والتي من أبرزها ما يلي :

عدم جواز تحليف الموظف المتهم اليمين :

القاعدة أن للمتهم حقاً كاملاً في أن يسيطر على مكنون نفسه، ويحتفظ بأسراره التي ينطوي عليها عقله الباطن ، وأن يمنع كذلك خروجها عن نطاق الكتمان وألا يدلي بها لأحد . ذلك حق من حقوق الإنسان لا يصح المساس به ، وبناء على ذلك يمتنع استخدام أية وسيلة لاقتناص الحقيقة من المتهم رغماً عنه. ويستوي في هذا الشأن الوسائل المادية والمعنوية طالما كان أثرها قهر مقاومة الإنسان من أجل الاحتفاظ بخبائبا النفس⁽³⁾ .

وتطبيقاً لذلك لا يجوز تحليف المتهم اليمين ،على الرغم من أن غالبية التشريعات لا تتضمن نصوصاً صريحة في هذا الأمر. ويقوم هذا المبدأ على أساس أن تحليف المتهم لليمين قد يعيق حرية المتهم في إعداد دفاعه وإبداء أقواله بحرية وهو ما يتسبب في وقوع ضغط نفسي عليه بين أن يقول الحقيقة فيتعرض للجزاء أو أن يقوم بالكذب فيخالف مبادئه وضميره .

(1) Robert(j) : Les sanctions administrative. 1990. p. 42.

(2) Peiser, Droit administrative. paris. 1971. p.18 .

(3) د. سامي الحسيني - ضمانات الدفاع - المرجع السابق - 236 .

الحق في الصمت :

لقد مضت فترة من الزمن كان صمت المتهم فيها أمام التهم الموجهة إليه اعترافاً منه بارتكابها⁽¹⁾ ، إلا أن الوضع تطور في الوقت الحالي وأصبح حق المتهم في الصمت من مستلزمات حق الدفاع.

ويستمد الحق في الصمت أساسه القانوني من مبدأ افتراض البراءة، إذ أن سلطة الاتهام هي المكلفة بإثبات الاتهام ودون مساعدة المتهم، ومن ثم فالمتهم بريء حتى تثبت إدانته، ولا يجوز اعتبار صمته إقراراً بالتهمة. على أن أصل البراءة ليس الأساس الوحيد في الحق في الصمت، إذ يوجد أساس آخر هو مبدأ حرية المتهم في الدفاع عن نفسه والذي يمثل أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها العدالة⁽²⁾ .

و على الرغم من ذلك، فإن البعض يرى عدم تمتع المتهم بالصمت لأسباب عديدة منها أن المتهم الذي يؤثر الصمت على الكلام يتسبب بذلك في

(1) د. سامي صادق الملا- حق المتهم في الصمت- مجلة الأمن العام - السنة 14- عدد53-ابريل 1971- ص20 .

(2) د. علاء محمد الصاوي سلام- حق المتهم في محاكمة عادلة- دار النهضة العربية- 2001-ص581.

خلق نوع من الإحساس بعدم وجود ما يستطيع تقديمه من أدلة تنفي ما يحيط من أدلة الاتهام⁽¹⁾ .

كما يرى البعض أن الصمت لا يعتبر حقا ولا حتى رخصة، والأمر لا يخرج عن كونه مجرد عدم توافر إمكانية لدى السلطات تستطيع عن طريقها أن تلزم المتهم على الكلام⁽²⁾ . ثم أن اعتصام المتهم في الصمت في حالات كثيرة يؤدي إلى خطورة موقفه ،وضياع فرص الدفاع العديدة المتاحة أمامه ، كما يؤدي إلى بقاء العديد من أدلة الاتهام دون نفي، وهو ما يتسبب في إضعاف موقف المتهم .

إلا أن الاتجاه السائد والراجح في الفقه يرى عدم الإخلال بحق المتهم بالصمت⁽³⁾ ، فطالما كان حق الصمت من حقوق الدفاع فلا يجوز للمحكمة أن

(1) د. حسن المرصفاوي- ضمانات الحرية الفردية في التحقيق الابتدائي- مجلة مصر المعاصرة- ص48 .

مشار إليه د. سعد القبائلي- ضمانات حق المتهم في الدفاع- المرجع السابق- ص397 .

(2) د. محمد سامي النبراوي- استجواب المتهم - رسالة دكتوراه-حقوق القاهرة - 1969- ص156 .

(3) STEPAN.La protection des droits de la defense des accuses et con-damnes dans la procedure penale Tcheoslovaque. Rev. Inter .dr.penal, 1966.p.308

تستخلص من هذا الصمت قرينة ضده، وإلا كان في ذلك إطاحة بقرينة البراءة وما تولد منها من حقوق الدفاع⁽¹⁾ .

فللمتهم الحرية الكاملة في عدم إبداء أقواله، وله الامتناع متى شاء عن الإجابة على الأسئلة التي توجه إليه، كما أنه من المتفق عليه أنه لا يصح في جميع الحالات أن يؤول صمته على وجه يضر بمصلحته، أو أن يستغله بأي كيفية ضده في الإثبات⁽²⁾ .

وتمشيا مع هذه الاعتبارات ذهبت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان إلى التأكيد على حق المتهم في الصمت وذلك تأسيسا على أن الحق في الصمت يعتبر عنصرا أساسيا للحق في عدم مساهمة المتهم في دعم إدانته⁽³⁾ .

(1) راجع في هذا المجال : د. احمد فتحي سرور - المرجع السابق ص194. د. حسام الدين محمد احمد- حق المتهم في الصمت-دار النهضة- سنة النشر 2002 ، أ. فواز العنزي- صمت المتهم- رسالة ماجستير-كلية الحقوق- جامعة الكويت-2000 .

(2) انظر: رؤوف عبيد -قانون الإجراءات الجنائية- طبعة1991- المرجع السابق ، د- عبدالعزيز عبد المنعم خليفة- الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة- دار الفكر الجامعي- 2003-ص213 . د. محمد خميس- الإخلال بحق المتهم في الدفاع-منشأة المعارف-2001-ص109 وما بعدها ، د.سعد حماد القبائلي-ضمانات حق المتهم في الدفاع -دار النهضة العربية- 1998-ص403 وما بعدها ، د. محمد سامي النبراوي- المرجع السابق-ص156 .

(3) CEDH, 17.12.1996 Saunders C/Royaume -Uni .

كما أن المشرع الفرنسي أقر حق المتهم في الصمت لأول مرة بمقتضى القانون الصادر في 15 يونيو 2000 فأصبح للمتهم الحرية في الإجابة أو عدم الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه⁽¹⁾ .

وقد استقر القضاء الإداري على هذا الاتجاه المتقدم فقرر حق الموظف المتهم في الاعتصام بالسكوت، أو الامتناع عن الحضور إلى التحقيق دون أن يعتبر ذلك مخالفة تأديبية بحقه ، فقد قضي «أن امتناع المتهم عن الحضور إلى التحقيق أو سكوته عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنبا إداريا مستوجبا للمسؤولية التأديبية أو العقاب التأديبي، وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يكون قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في هذا التحقيق وعليه تقع تبعة ذلك .ولكن لا محل لإجباره كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهددا بالجزاء التأديبي الذي سيوقع عليه في حالة امتناعه أو سكوته إذ أنه من المقرر وفق الأصول العامة للتحقيق أنه لا يسوغ إكراه متهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق بأي وسيلة من وسائل الإكراه المادي أو المعنوي»⁽²⁾ .

(1) د. مجدي حبشي- ضمانات المتهم في ظل قانون الاجراءات الجنائية الفرنسي الجديد- دار النهضة العربية-2001-ص4 .

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا- جلسة 30-8-1998 في الطعن رقم 3494 لسنة 43- مشار إليه د. احمد الموافي- نظام مجالس التأديب- طبعة 2001 المرجع السابق - ص93 .

ومن جانبنا نتفق مع قضاء المحكمة الإدارية العليا عندما تكون للموظف أسباب مشروعة فللموظف الحرية الكاملة في عدم إبداء أقواله على اعتبار أنه غير ملزم قانونا بإثبات براءته ، وبالتالي هو الذي يقرر وسيلة الدفاع التي يتعين عليه استخدامها حتى لو كانت تلك الوسيلة الاعتصام بالصمت وعدم الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه .

ومع تقديرنا لما ذهبت إليه المحكمة الإدارية ، إلا إننا نرى أن اعتصام الموظف بالصمت ورفضه الإجابة عن الأسئلة الموجهة إليه دون مبرر قد يمثل في بعض الحالات استخفاف بسلطة التحقيق ، وتجاوزا لحق الدفاع كما أنه يعرقل عمل الإدارة بالوصول إلى الحقيقة ، وسد الثغرات التي قد تحدث في المرفق العام .

وبالتالي يتعين التفريق بين حالتين حالة الموظف الذي يعتصم بالصمت من أجل تحقيق دفاعه فحسب وحالة الموظف الذي يعتصم بالصمت من أجل عدم التعاون مع رؤسائه في كشف الأخطاء وعدم احترام جهة التحقيق فيتعين على ضوء ذلك مساءلة هذا الموظف دون الأول، على إننا ندعو في كافة الحالات إلى عدم جواز تفسير صمت المتهم ضده ، فينبغي أن تؤسس الإدانة على أدلة قانونية وصحيحة لها أصل ثابت في الأوراق وليس لمجرد صمت المتهم وامتناعه عن الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه.

مدى حق الموظف في الالتجاء إلى الكذب :

يترتب على الاعتراف بالحق في الصمت، أن يكون للمتهم الحق في الالتجاء للكذب دفعا للاتهام المنسوب إليه. ويعد حق الكذب أحد مظاهر حرية المتهم في الدفاع عن نفسه، وهذه الحرية مقررة للمتهم سواء كان دفاعه بالصدق أم الكذب⁽¹⁾.

والحقيقة أن الكذب صفة مذمومة نهت عنها كثير من الشرائع المختلفة وعلى رأسها الشريعة الإسلامية. فقد قال رسول الله ﷺ «إن الصدق يهدي إلى البر وإن الكذب يهدي إلى الفجور» كما أن غالبية التشريعات المختلفة لم تنص صراحة على حق المتهم في الالتجاء إلى الكذب.

وتطبيقا لذلك دعا بعض الفقهاء إلى إنكار حق المتهم في الالتجاء إلى الكذب، فيرى البعض أنه لا يمكن إقرار حق الكذب واعتباره من مستلزمات الدفاع؛ لأن حق الدفاع حق شريف محترم يأبى الأساليب غير المشروعة التي تؤدي إلى إعطاء المتهم حرية كبيرة في تشويه الحقيقة وتضليل العدالة فضلا عن أن كذب المتهم أو إنكاره قد يوهن موقفه لاسيما إذا ما اكتشفه القاضي، الأمر الذي يؤثر

(1) د. علاء محمد الصاوي - المرجع السابق - ص 583 .

سلبا على تكوين رأيه في الدعوى، إذ يتشكك في موقف المتهم وفي كل ما أدلى به وقدمه، حتى ولو كان يحتوى على جانب من الصدق⁽¹⁾.

وعلى النقيض من الرأي السابق يذهب جمهور الفقهاء إلى أن المتهم لا يلتزم بقول الصدق أثناء التحقيق معه ، فله أن يلجأ إلى الكذب دفاعا عن نفسه، ولا يعاقب على ذلك ، لأن أقواله تعتبر وسيلة دفاع يستخدمها فيما يحقق مصلحته ، ولا التزام عليه في معاونة المحقق وتسهيل أداء مهمته حتى وإن تعارض ذلك مع خطته في الدفاع عن نفسه⁽²⁾.

أما بالنسبة لموقف القضاء الإداري من هذا الموضوع فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن إدلاء الموظف بأقوال غير صحيحة يشكل مخالفة تأديبية وقد بررت قضاءها بالقول أنه «ينبغي على الموظف التزام الصدق في كل ما يصدر عنه من أقوال في مجال الوظيفة العامة، ولا وجه للقياس على ما يجوز

(1) د. محمد خميس - الإخلال بحق المتهم في الدفاع - منشأة المعارف - 2001 - ص 86 .

(2) د. محمد خميس - المرجع السابق - ص 405 . د. سدران محمد خلف - سلطة التحقيق الابتدائي في التشريع الجنائي الكويتي والمقارن - رسالة دكتوراه - كلية الشرطة - 1985 - ص 349 . د. حسن محمد ربيع - الكذب وحق المتهم في (=) (=) الدفاع عن نفسه - مجلة الأمن العام - السنة 29 - العدد 113 - ابريل 1986 - ص 52 ، د. مبارك النويبت - قانون الإجراءات والمحاكمات الكويتي - المرجع السابق - ص 299 .

قوله من أقوال غير صحيحة في مجال الدفاع عن النفس في المجال الجنائي ،أساس ذلك أن الكذب في المجال الإداري يشكل مخالفة تأديبية»⁽¹⁾ .

وقد يكون لاتجاه القضاء في تحريم الكذب في المجال الإداري ما يبرره ، فالكذب صفة مذمومة كما أنها لا تعود على الموظف بفائدة كبيرة في دفاعه، بل على العكس قد توقعه في شرك كثيرة ، إلا أنه من ناحية أخرى يجب عدم مصادرة حق الموظف في الإدلاء بأقواله بحرية طالما كان حسن النية حتى ولو كانت أقواله غير صحيحة ، طالما كان في معرض الدفاع عن نفسه ودفع التهمة المنسوبة إليه دون المساس أو إصاق التهمة بالآخرين .

وعلى هذا الاتجاه يذهب بعض الفقهاء إلى عدم التعويل أو ترتيب المسؤولية على المتهم إذا تبين كذبه في أقواله . فمن ضمن المبادئ الأصولية في النطاق العقابي تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه .وله في سبيل ذلك أن يبدي ما يعن له من أقوال ولا يطعن على مسلكه إذا ما حاول درء الاتهام عن نفسه ولو بأقوال يثبت عدم صحتها، إذ أن المتهم يهدف بالدفاع عن نفسه إلى إثبات براءته لا إدانته، ولا يمكن أن يتخذ من حق الدفاع وسيلة لكيال الاتهام ؛لأن في ذلك إهدار لضمانة أساسية من الضمانات التي خولها القانون لكل متهم⁽²⁾ .

(1) الطعن رقم128 لسنة30 ق - جلسة12-3-1988- د. نعيم عطية والأستاذ حسن الفكهاني- المرجع السابق - ص167 .

(2) د. ماهر أبو العينين- الدفوع في نطاق القانون العام - المرجع السابق - ص818.

الفرع الثالث

ضمان الاستعانة بمدافع

من المبادئ المستقرة والراسخة في وجدان العدالة والتي نصت عليها الدساتير المختلفة وتضمنتها إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية حق المتهم في الاستعانة بمدافع⁽¹⁾، فهذا الحق يعتبر بمثابة امتداد لحق الدفاع ومن ضماناته وركائزه الأساسية. إذ لا يمكن كفالة حقوق الدفاع وحرمان المتهم من الاستعانة بمن يدافع عنه⁽²⁾.

ويستمد الموظف حقه في الاستعانة بمدافع يشد أزره في الموقف الدقيق الذي يتعرض له من حق الإنسان الطبيعي في الدفاع عن نفسه ضد كل عمل أو أذى يهدد حياته أو صحته أو ماله أو حريته. كما يستمده أيضا من تلك القاعدة

(1) نصت المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 على أن كل شخص متهم في جريمة يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته قانونا بمحاكمة عادلة تؤمن له فيها كل الضمانات الضرورية للدفاع عنه، ونصت المادة 14 من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية والتي أقرتها الأمم المتحدة في عام 1966 (إن حق المتهم في الدفاع عن نفسه أو الاستعانة بمحام) .

(2) Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.96.

الحكمة التي استقرت في الشرائع الحديثة وهي أن الأصل في الإنسان البراءة لا الإدانة⁽¹⁾ .

وتأسيساً على ذلك قضي «أن استعانة المتهم بمحام ليست مجرد ميزة منحها القانون إياه أو إجراء ينصحه المشرع باتباعه، بل هو حق أصيل يتمتع به المتهم لضمان حقه في الدفاع .فالمتهم مهما كانت ثقافته أو أيا كان نكاؤه قد لا يتمكن من الإلمام بنصوص القانون وعلى الأخص القانون الإجرائي وبغير الاستعانة بمحام فإنه قد يواجه الحكم بالإدانة لا لكونه مذنباً بل لجهله بالأساليب القانونية التي تعينه على دحض أدلة نفي البراءة»⁽²⁾ .

وتبدو أهمية الاستعانة بالمدافع بصفة خاصة في مواجهة ما تستخدمه سلطات التأديب من وسائل ضد المتهم للوصول إلى وجه الحقيقة في التحقيق أو المحاكمة فيحمله من الأسئلة الخادعة والوعود البراقة أو خداعه أو الإيقاع به، الأمر الذي يقتضي تحويل المتهم حق الاستعانة بمحام⁽³⁾ ؛ ذلك لأن معظم حقوق

(1) وداد علي الجبراني -الاستعانة بالمحام في التشريع الكويتي -رسالة ماجستير- جامعة الكويت - كلية الحقوق-2002ص1 .

(2) حكم المحكمة العليا في الفلبين- في النشرة السنوية لحقوق الإنسان-1950 ، ص278 - مطبوعات الأمم المتحدة مشار إليه-د- سامي الحسيني- مجلة المحامي الكويتية- العدد الثامن- فبراير-1979 ص19

(3) د. ثروت عبد العال- إجراءات المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس- المرجع السابق - 2001 ، ص 327 .

الدفاع لا تصل إلى المتهم إلا عن طريق محاميه , كما أن الضمانات المقررة لصالحه تفقد فاعليتها بغير مساعدته⁽¹⁾.

وإذا كان حق المتهم بالاستعانة بمدافع يقوم بالدفاع عنه مبدأ أساسي ومسلم به في مجال المحاكمات على اختلاف أنواعها وفق ما استقرت عليها القوانين المختلفة ، فإن الاعتراف بهذا الحق لم يكن دائماً محلاً للتسليم به في نطاق الإجراءات التأديبية السابقة على المحاكمة وهو ما سوف نتناوله على النحو التالي:

أولاً : الوضع في فرنسا :

بالرغم من استقرار الفقه والقضاء والتشريع في فرنسا منذ زمن الثورة الفرنسية على حق المتهم في اصطحاب محاميه في كافة مراحل الدعوى الجنائية سواء تعلق الأمر بإجراءات التحقيق أو المحاكمة إلا أن الموظف لسنوات عدة حرم من هذا الحق في نطاق التأديب . فلفترة طويلة في فرنسا كان صاحب الشأن لا يمكنه الاستعانة بمحام، فكان يمكنه فقط أن يطلب من رئيس المصلحة الترخيص له بتقديم ملاحظاته وكان الرئيس يملك السلطة في الإذن والرفض⁽²⁾.

(1) د. عبد الفتاح عبد البر- الضمانات التأديبية - المرجع السابق ص313 .

(2) د. الديداموني مصطفى احمد-الإجراءات و الأشكال في القرار الإداري- الهيئة المصرية العامة للكتاب - طبعة1992، ص173 .

إلا أن الوضع لم يستمر في فرنسا على هذا الحال، نظرا لعدم توافق هذا الأمر مع مقتضيات العدالة، وهو ما أدى إلى صدور دكريتو 10 ابريل 1954 والذي أعطى الحق للمحامين في مباشرة وظيفتهم أمام القضاء والهيئات التأديبية دون الحاجة إلى نص في هذا الصدد .

وإذا كان هذا الحق لا منازع في تقريره فقد كان مجلس الدولة الفرنسي يضع على ممارسته قيدين تستلزمها الحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالمرفق، وأولهما ألا تكون الاستعانة بمحام متعارضة مع مصلحة الجهة الإدارية ذاتها، أما الآخر ألا يكون ذلك مستبعدا صراحة وفقا للنظام الأساسي للمرفق⁽¹⁾ .

وينتقد الفقه الفرنسي الاستثناءات التي أوردها مجلس الدولة على النص «إذ أنه من الصعب التسليم بأن تدخل المحامي لدى هيئات التأديب يمكن أن يتعارض مع حسن أدائها لعملها، كما يأخذ الفقه على حل مجلس الدولة أنه جاء عكس حرفية النص وروحه»⁽²⁾ .

وقد حسم القانون الحالي للوظيفة العامة رقم 634 والصادر بتاريخ 13 يوليو 1983 الأمر عندما نص على حق الموظف في الاستعانة بمحام ، وذلك في نص المادة 19 من هذا القانون. على أنه يلاحظ أن القانون في فرنسا لا يكفل

(1) C.E 4 mai 1962. Iacombe. Rec. p.300 .

(2) انظر في ذلك د- عبد الفتاح عبد البر- المرجع السابق ص 318 .

للمتهم حق الاستعانة بمحام إلا أمام مجالس التأديب التي يجب استشارتها قبل توقيع الجزاءات الأشد من اللوم والإنذار.

ومن الأحكام الحديثة في هذا الشأن ما قرره محكمة استئناف باريس الإدارية من أن الموظف المحال إلى التحقيق يمكنه الاستعانة بمحامي ، طالما أن حضور هذا المحامي ليس مستبعدا بمقتضى النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية أو يتعارض مع سير المنظمة أو الجهة الإدارية⁽¹⁾ .

وفي تقديرنا أنه من الصعوبة بمكان القول أن وجود المحامي يتعارض مع سير المنظمة أو الجهة الإدارية، بل على العكس فوجوده قد يفيد الجهة الإدارية كثيرا ويساعدها على اتخاذ القرار السليم. فمن خلال المحامي قد تستطيع الإدارة الوصول إلى الحقيقة فيما هو منسوب إلى الموظف فقد يزودها المحامي بالأدلة المختلفة التي من شأن توافرها أن يؤدي إلى براءة الموظف .

(1) C.A.A.paris;13-5-2003.Mme.sylvianel

ثانياً : الوضع في مصر :

جاءت قوانين العاملين المدنيين في مصر خلوا من النص على حق المتهم في اصطحاب محاميه لحضور الإجراءات السابقة على الجزاء ، إذ اقتصر على تنظيم هذا الحق بالنسبة للمحاكمات التأديبية، وهو ما نلمسه بوضوح عند استقراء التشريعات ذات العلاقة والتي نجد أنها تمحورت حول كفالة هذا الحق في مرحلة المحاكمة.

فأول تشريع متكامل للوظيفة العامة عرفته مصر والذي صدر في ظل القانون رقم 210 لسنة 1951 نصت المادة 94 منه على أن للموظف المحال إلى المحكمة التأديبية الحق في أن يوكل عنه محاميا ، وكذلك القانون رقم 117 لسنة 1958 والمتضمن إنشاء المحاكم التأديبية فقد نص على إن للموظف أن يحضر جلسات المحكمة بنفسه أو أن يوكل عنه محاميا.

واستمرت القوانين الوظيفية المتعاقبة في تجاهلها النص على حق الاستعانة بالمحامي في المرحلة السابقة على الجزاء ، ويبدو أن المشرع المصري ارتأى أن النص عليه في مرحلة المحاكمة كافيا، لاسيما أن نص المادة 82 من القانون رقم 61 لسنة 1968 بإصدار قانون المحاماة قد أوجب عدم تعطيل الحق في الاستعانة بالمحامي .

وفي نظرنا أن النصوص وإن لم تشر صراحة إلى جواز الاستعانة بمحام في المرحلة السابقة على الجزاء ، إلا أن هذا الضمان يعتبر امتداد لحق الدفاع .

ذلك الحق الذي يعتبر من الحقوق الدستورية الحصينة ، والتي من النادر أن تخلو الدساتير من النص عليها .

وعليه نرى جواز الاستعانة بالمحامي في كافة مراحل الإجراءات التأديبية ، وخاصة في مرحلة الإجراءات السابقة على الجزاء ، بل إن أهميته في تلك المرحلة قد تفوق أهميته في بقية المراحل ، بل وحتى مرحلة المحاكمة نفسها لذا يثور التساؤل عن الأثر المترتب على عدم السماح لمحامي الموظف من حضور التحقيق التأديبي ؟

وللإجابة على هذا السؤال قررت المحكمة الإدارية العليا «أنه بالنسبة لعدم السماح لمحامي الطاعن بحضور التحقيق التأديبي ، فإن هذا الحق وإن كان القانون رقم 61 قد نص في المادة 82 منه على عدم تعطيله إلا أنه لم يرتب على مخالفته بطلان التحقيق»⁽¹⁾ .

وفي تقديرنا أن المحكمة جانبها الصواب فحق الموظف بالاستعانة بمن يدافع عنه من أبرز حقوق الدفاع ومن مستلزماته وركائزه الأساسية ، ولا شك أن عدم تقرير ترتيب البطلان على الإخلال بحق المتهم في الاستعانة بمدافع يعطي السلطة التأديبية المجال واسعا للتعسف ، و يحرم الموظف من جزء كبير من ضمانات الدفاع.

(1) المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 17 لجلسة 3-6-1972- مجموعة د. ماهر أبو العينين المرجع السابق ص 436 .

ثالثاً : الوضع في الكويت

لم تنص قوانين الوظيفة العامة الكويتية السابقة ولا القانون الحالي على النص على حق الموظف في الاستعانة بمدافع في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي .

ولم يتسن للقضاء الكويتي التطرق لهذا الموضوع سواء في أحكامه القديمة أو الحديثة، إلا أن الفقه الكويتي يرى أن حق الموظف في الاستعانة بمحام يحضر معه التحقيق يبقى مقرراً دون حاجة للنص عليه صراحة. لاسيما وأن فرصة التحقيق مع الموظف تتيح له الدفاع عن نفسه وهو حق مكفول في قانون الخدمة، مما يبرر عدم الحاجة إلى النص صراحة على حق الاستعانة بمحام، إضافة إلى أن هذا الحق تقرره المبادئ العامة للقانون دون حاجة إلى النص عليه صراحة⁽¹⁾ .

ونحن من جانبنا وإن كنا نرى أن هذا الحق من المبادئ العامة للقانون ، إلا أننا ندعو المشرع الكويتي إلى النص على هذا الحق في قانون الخدمة المدنية حتى لا يعطي الإدارة الفرصة لحرمان الموظف من اصطحاب محاميه، فكلنا يعرف مقدار التعسف الذي يمارسه الرؤساء الإداريين في هذا الصدد ، والحجج التي يتذرعون بها في هذا الجانب كالمحافظة على أسرار الوظيفة وغيرها من

(1) د. عادل الطبطبائي- الشروط الشكلية والموضوعية في التحقيق الإداري- كلية الحقوق- بحث مقدم إلى برنامج الدورات التأديبية- لسنة 2002ص14 .

الاعتبارات التي لا يمكن أن تنهض سببا لحرمان الموظف من حقه في الدفاع عن نفسه.

ونشير في النهاية إلا أنه بالرغم من أهمية هذا الضمان إلا أن حق الاستعانة بمحام أو بمدافع يفقد فاعليته إذا لم يمكن المحام أو المدافع من أداء دوره من خلال السماح له بالإطلاع على ملف الدعوى التأديبية ، وإبداء ملاحظاته على ما ورد به ، وتقديم أوجه دفاعه فالعبرة ليست بتقرير الحق ، وإنما بمدى كفالة حسن تطبيقه ، فإذا لم يمكن المحام من القيام بدوره الدفاعي ، فإن ذلك يكون انتقاصا من حق الدفاع وإخلالا به يبطل ما صدر في ظله من أحكام⁽¹⁾.

(1) د. عبد المنعم خليفة- الضمانات التأديبية - منشأة المعارف- الإسكندرية - 2003- ص227 . د. أحمد حامد البدري- الضمانات الدستورية للمتهم في مرحلة المحاكمة - دار النهضة العربية-2002-ص288

الفرع الرابع

الاستشهاد بالشهود

الشهادة هي الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بحواسهم أو استقوه من غيرهم بأسماعهم أو أبصارهم متعلقا بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها ، ويكفي في الشهادة إن لم توصل إلى الحقيقة كلها، أن تؤدي إلى إستنتاجها استنتاجا سائغا مقبولاً (1) .

ويؤدي الشاهد دورا كبيرا في الكشف عن الحقيقة في نطاق التأديب، لذا فإن من مستلزمات الدفاع ومظاهره الأساسية أن يسمح للموظف بالاستشهاد بشهود النفي ، فمن شأن تلك الشهادة أن تعزز موقف المتهم في الواقعة المنسوبة إليه.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم 1378 لسنة 34 قضائية- جلسة 1993/3/16- والمنوه عنه في مؤلف اللواء- محمد ماجد ياقوت- أصول التحقيق الإداري- منشأة المعارف-طبعة 2000- ص320 ، وأنظر كذلك في مفهوم الشهادة : المستشار مصطفى مجدي هرجه-شهادة الشهود-دار الكتب القانونية-1996، د. إبراهيم الغماز- الشهادة كدليل إثبات في القانون الجنائي-عالم الكتب-1980.

وعليه يتعين دائما سؤال المتهم عما إذا كان لديه شهود نفي حيث يجب استدعاء هؤلاء الشهود وسماع أدلتهم . فالافتقار بسماع شهود الإثبات دون النفي يصم التحقيق بالقصور ويبطل قرار الجزاء لإخلاله بحق الدفاع⁽¹⁾.

و نظرا لأهمية الشهادة نجد أن غالبية التشريعات تؤكد على الاهتمام بشهادة الشهود ومن بينها التشريع الكويتي ، حيث تنص المادة 57 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على أن «للمحقق سماع الشهود من الموظفين وغيرهم ويكون أداء الشهادة بعد حلف اليمين» .

وهو ما أكدته قوانين التوظيف الفرنسية المتعاقبة ابتداء من المادة 67 من قانون 19 ديسمبر 1946 والمادة الثانية من أمر 4 فبراير 1959، وانتهاء بالقانون رقم 83-634 والصادر في 13 يوليو 1983⁽²⁾ .

كما نجد أن أحكام القضاء قد تواترت على حق الموظف بالاستشهاد بالشهود ؛ لما تشكله هذه الشهادة المجال التأديبي من قيمة كبيرة في إعداد الموظف لدفاعه، ونفي التهمة المنسوبة إليه. وقد انتهى مجلس الدولة الفرنسي إلى

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا - لسنة 35 ق- جلسة 20-12-1994 لطعن رقم 615 لسنة 43- والمنوه عنه في مؤلف المستشار- سمير البهي- قواعد المسؤولية التأديبية - دار الكتب القانونية-2002- ص 166 .

(2) FRIER (P.L), Précis de droit administratif, Monchrestien 2003, 2° éd. P.189et ss .

بطلان الإجراء التأديبي عند إغفال استدعاء الشهود الذين طلب سماع أقوالهم
المتهم⁽¹⁾ .

كما قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر «إن الاكتفاء بسماع شهود
الإثبات دون النفي يصم التحقيق بالقصور ، ويبطل قرار الجزاء لإخلاله بحق
الدفاع. فالمحقق لم يسمع شهادة شاهد النفي الذي طلب الطاعن سماع شهادته
والذي لو سمع شهادته لربما تغير الموقف بالنسبة لثبوت المخالفة في حق الطاعن
وعلى ذلك يكون التحقيق الذي أجري مع الطاعن به إخلال جسيم بحق الطاعن في
الدفاع»⁽²⁾ .

السلطة التقديرية في سماع الشهادة :

و على الرغم من أهمية الشهادة كما سبق بيانه فإن الإدارة ليست ملزمة
بالاستجابة لطلبات الموظف في استدعاء كافة الشهود الذين يطلبهم ، وإنما يكون
للمحقق سلطة تقديرية في تحديد العدد المعقول من الشهود الذي يرى أن هناك
فائدة من سماع أقوالهم⁽³⁾ . بل أنه «ليس مطلوباً لصحة التحقيق أن يستمع المحقق
في كل الأحوال إلى أكثر من أقوال الشاكي والمشكو في حقه، متى استظهر من

(1) C.E, 18 mars.1988, Strebler, n70 221 .

C.E, 30,sept,1983.Barre,Rec.p.394 .

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4753 لسنة 35-جلسة 20-12-1994- سبق
الإشارة إليه .

(3) Rene hostiou, OP.CIT. P. 109 .

وضوح الرؤية وجلاء الصورة وبروز وجه الحق عدم الحاجة إلى سماع أي شهود،
شريطة أن يكون لهذا الاستخلاص ما يبرره»⁽¹⁾ .

كما أن بعض الشهود قد تتضاءل أهمية شهادتهم إلى درجة العدم
وخاصة في بعض القضايا التأديبية المستندية «فلا يجوز الاستناد في هذا الشأن
إلى شهادة الشهود في مجال لا محل للدليل فيه غير المستندات»⁽²⁾ ، وعلى هذا
الأساس لا تثريب على جهة التحقيق في حالة امتناعها عن طلب الشهود الذين
يستشهد بهم الموظف في الدعاوى التي يكون مناط إثباتها أو نفيها المستندات
والأوراق فقط .

على أنه إذا كانت أهمية الشهادة تبدو ضئيلة أو منعدمة في الجرائم
التأديبية المستندية، إلا أن الشهادة تبدو هامة للغاية فيما يتعلق بالمخالفات التأديبية
التي تتعلق بواجب التحفظ الذي يتعين على الموظف الالتزام به⁽³⁾. فهناك الكثير
من المخالفات التي تقع في الحياة الخاصة للموظفين يكون لشهادة الشهود دور

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم 582- جلسة 26-12-1987- لسنة 32 ق-
المجموعة- سنة 33 - ص 497 .

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم 3858- لسنة 35- ق- جلسة 28-11-1992
والمنوه عنه في مؤلف المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح- المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة
الإدارية العليا في التأديب من عام 1990 إلى 1999- الطبعة الأولى-1999-ص 11 .

(3) انظر لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع : د. عادل الطيباني- واجب الموظف
بالتحفظ في سلوكه العام- مجلة الحقوق- جامعة الكويت- السنة العاشرة- العدد الرابع- ديسمبر-
1986 .

كبير في إثبات التهم المنسوبة إلى الموظف أو نفيها ، لذا يتعين تمكين الموظف من الاستشهاد بالشهود من أجل تحقيق دفاعه.

أثر تخلف الشاهد عن الحضور :

بالرغم من أهمية الشهادة ، إلا أنها في المجال التأديبي ليست على ذات أهميتها في نطاق القانون الجنائي فالسلطات الإدارية كثيرا ما تتجاهل استدعاء الشهود الذين يطالب الموظف بسماع شهادتهم ، كما أن هؤلاء الشهود قد يعزفون عن الحضور لاسيما إذا كانوا لا ينتمون إلى الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف المتهم.

ويبدو أن مرد ذلك الإحساس بعدم خطورة الجزاءات التأديبية ، وهو أمر غير صحيح في كل الأحوال فبعض الجزاءات التأديبية قد يترتب عليها الفصل من الوظيفة العامة وهي عقوبة شديدة الجسامة بالموظف وتلحق بأفراد أسرته ضرا شديدا قد يفوق أثر الجزاء الجنائي.

وتأسيسا على ذلك نجد أن التشريعات المختلفة تؤكد على أهمية الشهادة إلى درجة أن المشرع الكويتي نص في المادة 58 من نظام الخدمة المدنية الكويتي على أن «كل موظف يستدعى لسماع شهادته في تحقيق ويمتنع عن الحضور أو عن الإدلاء بما لديه من معلومات دون عذر مقبول يساءل تأديبيا» .

كما نجد أن المشرع المصري أجاز للنيابة الإدارية ضبط وإحضار الشاهد الذي يتخلف عن الحضور وهو ما يعكس أهمية الشهادة باعتبارها من أهم الأدلة التأديبية⁽¹⁾ .

وفي تقديرنا أن عملية ضبط وإحضار الشاهد عملية خطيرة وقد تكون لها آثار عكسية، لذا يجب التأني في هذا الأمر وعدم اللجوء إلى هذا الإجراء إلا في أضيق الحالات ، وفي الأحوال التي تكون لتلك الشهادة قيمة معتبرة ، كما إننا لا نحذب ضبط وإحضار الشاهد عندما يكون شاهد إثبات ، ونفضل قصر عملية الضبط والإحضار على شهود النفي وحدهم لأهمية ذلك لدفاع الموظف المتهم .

ونشير في هذا الجانب إلى أنه ينبغي تشجيع الشاهد على أداء الشهادة، فالملاحظ إجماع الكثيرين عن أداء الشهادة أمام الجهات الإدارية وهو ما يتسبب في إعاقة سير التحقيقات التأديبية ، وتعرها في الوصول إلى الحقيقة . لذلك

(1) م7 من قانون النيابة الإدارية . وطبقا لنص المادة93 من تعليمات النيابة الإدارية «إذا تكرر تخلف الشاهد يقتضي البت في التحقيق سماع شهادته دون عذر مقبول يتم استدعائه بخطاب مسجل بعلم الوصول يحدد به الموعد الذي تحدد لسماع شهادته مع تنبيهه إلى أنه في حالة تخلفه عن الحضور سيصدر الأمر بضبطه وإحضاره فإذا تخلف الشاهد بعد ذلك عن الحضور عرض الأمر على مدير النيابة للنظر في إصدار الأمر بضبط وإحضار الشاهد» .

يجب احترام الشاهد وحسن معاملته ونقادي توجيه أي تلميح وتصريح يفيد الاستهانة بشهادته حتى لا يصل إلى مرحلة إنكار شهادة تضار بها العدالة⁽¹⁾ .

ضوابط أداء الشهادة :

لقد أحاط المشرع عملية أداء الشهادة بالعديد من الضوابط والأصول التي تستهدف في مجملها إلى استجلاء الحقيقة فيما هو منسوب إلى المتهم، لضمان سلامة عملية أداء الشهادة ومن أبرز هذه القواعد ما يلي :

أولاً : أهلية أداء الشهادة

حتى تؤدي الشهادة الثمرة المرجوة منها فإن هناك بعض الشروط التي يتعين توافرها في الشاهد وهذه الشروط تتعلق بسن الشاهد وحالته العقلية ، فيتعين في الشاهد أن يكون مميزاً وقد حدد المشرع سن التمييز في هذا النطاق بأربعة

(1) حثت الشريعة الإسلامية الغراء على وجوب أداء الشهادة فقال تعالى في محكم كتابه الكريم [ولا تكتموا الشهادة ومن يكتمها فإنه آثم قلبه] سورة البقرة- الآية283 وقد وردت الشهادة في العديد من الآيات القرآنية الأخرى كقوله تعالى [وأشهدوا ذوي عدل منكم] الآية رقم 2 من سورة الطلاق وقوله تعالى [واستشهدوا شهيدين من رجالكم فإن لم يكونا رجلين فرجل وامرأتان] الآية282 من سورة البقرة .

عشر عاما⁽¹⁾ ، وشرط التمييز يتعين توافره حال مشاهدة الواقعة ، وحال أداء الشهادة، وإذا انعدم التمييز، كما في أحوال السكر والجنون امتنع سماع الشهادة⁽²⁾ .
وتطبيقا لذلك ذهبت محكمة التمييز الكويتية إلى القول بأن الشهادة هي « تقرير شخص لما يكون قد رآه أو سمعه أو أدركه على وجه العموم بحواسه وهي تقتضى بداهة فيمن يؤديها العقل والتمييز»⁽³⁾ .

ونظرا لأهمية الشهادة في مجال التأديب فإنه في بعض الحالات يكون شهود النفي من صغار السن فما مدى جواز الأخذ بشهادتهم في هذا المجال ؟

يرى البعض بجواز الأخذ بشهادة الصغار من تجاوزوا السابعة من العمر حتى ولو لم يبلغوا الأربعة عشر عاما ، ويبرر هذا الرأي على أساس أن سن التمييز وفقا للقواعد العامة هو سبع سنوات وبينه وبين سن التمييز في أداء الشهادة شوطا بعيدا، وأن الحدث خلال المدة من عمر السبعة أعوام وحتى أربعة

(1) م166 من قانون الإجراءات الجزائية الكويتي .

(2) د. عبد الفتاح بيومي حجازي- أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية- دار الفكر الجامعي- 2004 ص105 .

(3) حكم محكمة التمييز رقم 80-261-80- جلسة 26-10-81- مجموعة القواعد القانونية- يناير 1994- المجلد الثالث .

عشر عاما يكون لديه ذاكرة تسعفه في الإدلاء بمعلومات قد يكون لها أهميتها وتفيد في كشف الحقيقة⁽¹⁾ .

ومن جانبنا نرى أن القول بعدم أخذ شهادة الصغير إلا عند بلوغه أربعة عشر عاما قد يضر المتهم لا سيما عندما يكون الصغير شاهد النفي الوحيد ، ففي بعض الوقائع تكون لشهادة الصغار أهمية كبيرة ، كما في المخالفات التأديبية التي تقع في المدارس والتي يكون شهودها في الغالب هم الصغار. ونظرا لأهمية الشهادة كما سبق بيانه فقد اعتبر القضاء الإداري أن شهادة الصغار جائزة متى كانت واحدة وانفقت مع غيرها⁽²⁾ .

ثانيا : حلف اليمين القانونية :

تمثل الشهادة دليلا هاما في الإثبات أو النفي ، على اعتبار أنها من أهم الأدلة في المجال الجنائي والتأديبي ، لذلك يجب أن تكون سليمة ومنزهة عن كل ما يقدح في صحتها ويمنع قبولها⁽³⁾ ، وتطبيقا لذلك نجد أن العديد من تشريعات

(1) د. عبد الفتاح بيومي حجازي- أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية- المرجع السابق - ص110.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2622 س41 - جلسة 15-3-1997- المستشار ممدوح طنطاوي- المرجع السابق ص176 .

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4148 لسنة 40 ق - جلسة 30-12-1995 - د- ماهر أبو العينين- المرجع السابق ص 1003 .

التوظف تنص على وجوب حلف الشاهد اليمين القانونية⁽¹⁾، حتى تضي على الشهادة المزيد من الثقة .

وقد رتب مجلس الدولة الفرنسي البطلان على تخلف هذا الإجراء⁽²⁾، كما قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية أنه «للاعتداد بشهادة الشاهد يجب أن تكون مسبقة بحلف اليمين و إلا فقدت الشهادة قيمتها بما لا يجوز أن تقيم المحكمة قضائها عليها»⁽³⁾ .

وقد شايعت المحكمة الكلية -الدائرة الإدارية- في الكويت هذا الاتجاه وقضت « أنه إذا تم التحقيق مع الشهود دون أن يؤدوا قسم الشهادة فإنه يترتب على ذلك إهدار الضمانات المقررة لصالح الموظف عند إجراء التحقيق وهي ضمانات جوهرية وبطلان التحقيق الذي أجري على هذا المنوال وتخلف ذلك يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي الصادر بناء على ذلك »⁽⁴⁾ .

(1) المادة 58 من نظام الخدمة المدنية الكويتي .

(2) C.E., 9, mai , 1962, Rec. p.311 .

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن 416 لسنة 36 ق - جلسة 30-10-1993 وحكمها في الطعن رقم 752 لسنة 38 ق- جلسة 25-3-1995- والمنوه عنه في مؤلف المستشار- سمير البهي- قواعد المسؤولية التأديبية -دار الكتب القانونية-2002-ص169 .

(4) حكم الدائرة الإدارية الصادر في 29-4-2002 في الدعوى رقم 366-2001- الدائرة الإدارية 6- حكم غير منشور .

على أن الشهادة لا تبطل بدون حلف اليمين وفق ما استقرت عليه المحكمة الإدارية العليا إلا إذا وجد نص يقرر ذلك، وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا (وفي شأن ما ينعيه الطاعن على التحقيق من أنه تضمن شهادة بعض الشهود دون أن يسبقها أداء اليمين، إلا أنه وإن كانت القاعدة العامة في مجال تحديد الضمانات للمتهم في التحقيق تستوجب ذلك لحفزهم على ذكر الحقيقة لكنه ليس في قانون تنظيم الجامعات ما يستوجب مطالبة الشهود بأداء اليمين قبل إبداء أقوالهم في التحقيقات الإدارية وليس هناك إخلالا في هذا الخصوص بحق الطاعن في الدفاع حيث أن مجال تقدير قيمة ما أدلى به الشهود ممن لم يحلفوا اليمين ومدى صدقه مرجعه إلى تقدير مجلس التأديب⁽¹⁾ .

ومن جانبنا فأنا لا نتفق مع قضاء المحكمة في هذا الشأن ، فحتى في حالة عدم وجود النص الذي يقرر وجوب تحليف الشاهد اليمين القانونية فإنه يجب عدم الاعتماد بالشهادة غير المسبوقه بحلف اليمين على اعتبار أن اليمين هو الذي يحفز الشاهد لقول الحقيقة .

ومن ناحية أخرى لا يغني عن حلف الشاهد اليمين قبل أداء الشهادة تحليفها له بعد ذلك ، إذ أن حلفه اليمين قبل أداء الشهادة ينبه ضميره ويدفعه إلى أدائها بالصدق بخلاف ما لو شهد أولا بلا يمين فإنه قد يتهاون في أداء الشهادة ثم

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 646 لسنة 32 ق- جلسة 1988/11/5 و الطعن رقم 2935 لسنة 35 ق- جلسة 8-2-1992- مشار إليه- د. ماهر أبو العينين- المرجع السابق- ص 442 .

إذا طلب منه اليمين على أنها صادقة فقد لا يجزئ على التراجع والاعتراف بعدم صحتها فيضطر إلى تأييدها باليمين⁽¹⁾. كما أن الشاهد إذا أدى اليمين القانونية لأول مرة قبل أداء الشهادة وتم استدعاؤه بعد ذلك مرات عدة على نفس الواقعة فإنه لا داعي لتحليفه اليمين مرة أخرى، على اعتبار اليمين الأولى يشمل كافة الأقوال التي يقولها الشاهد .

ثالثاً : تدوين الشهادة :

نظراً لأهمية شهادة الشهود فإنه يتعين تدوين هذه الشهادة في محضر التحقيق بواسطة المحقق كما جاءت في أقوال الشهود بدون زيادة أو نقصان، وذلك حتى تؤدي غرضها المنشود. فيضع كل من المحقق والكاتب إمضاه على الشهادة ، بعد تلاوتها عليه وإقراره أنه مصر عليها وإذا امتنع الشاهد عن وضع إمضائه أو ختمه أو لم يمكنه وضعه اثبت ذلك في المحضر مع ذكر الأسباب التي يبديها، وفي كل الأحوال يضع كل من المحقق والكاتب إمضاه على كل صفحة أولاً بأول⁽²⁾ .

وإذا كان الأصل أن يمثل الشاهد أمام الجهة المختصة، وذلك للإدلاء بأقواله عن الواقعة محل الدعوى لذا يثور تساؤل هام في هذا الصدد وهو مدى جواز استعانة الشاهد بمذكرة مكتوبة تغني عن حضوره .

(2) د. محمد فتوح عثمان - التحقيق الإداري - دار النهضة العربية - 1992 ص 271 .

(1) (المادة 114 من تعليمات النيابة الإدارية) .

والحقيقة أن الشهادة يجب أن يتم تدوينها في محضر التحقيق كأصل عام، على أنه إذا حالت ظروف الشاهد عن الحضور كمرض أو نحوه فإنه يجوز أن يقدم الشاهد شهادته إلى السلطة المختصة بواسطة مذكرة مكتوبة ، وعلى السلطة المختصة فحص تلك المذكرة والتأكد من صدورها من الشاهد لاسيما وأن مجلس الدولة الفرنسي ذهب إلى أن حلف اليمين ليس مفروضا في الشهادة التي تتم كتابة⁽¹⁾ .

وبالرغم من ذلك فإننا نرى أن المحقق مطالب بالانتقال إلى مقر الشاهد لأخذ أقواله وتدوينها عندما تحول ظروف الأخير عن الممثل أمام الجهات المختصة . والملاحظ أن الشاهد حتى لو مثل أمام سلطات التحقيق فإنه قد يستعين بمذكرات مكتوبة لاسيما في الوقائع المعقدة كما في قضايا المال العام والتي تقوم على المستندات الضخمة والأرقام العديدة والتفاصيل الدقيقة والتي قد لا تسعف الشاهد ذاكرته في الإلمام بها جيدا .

C.E. 26.Mai. 1950, Dupuis, Rec. p.324 . (1)

الفرع الخامس

الاستجواب

يتطلب حق المتهم في إبداء دفاعه أن يتمتع بالحق في استجوابه، لأن الاستجواب ليس من إجراءات التحقيق لصالح الاتهام، بل أن للمتهم حق فيه لأنه يمكنه من إبداء دفاعه ومن ثم فإن حرمان المتهم من حقه في الاستجواب ينطوي على حرمانه من حقه في الدفاع⁽¹⁾

(1) د. احمد فتحي سرور - المرجع السابق - ص 195 .

ويعتبر الاستجواب من إجراءات الإثبات وله طبيعة مزدوجة الأولى هي كونه من إجراءات التحقيق - والثانية هي اعتباره من إجراءات الدفاع ، بحسبانه وسيلة يتم من خلالها إحاطة المتهم بجوانب التهمة المنسوبة إليه وسائر أدلتها على نحو تفصيلي . (=) (=) د. حاتم بكار - حماية حق المتهم في محاكمة عادلة - منشأة المعارف - طبعة 1996- ص 246 ، مفرح مطلق السبيعي-استجواب المتهم-رسالة ماجستير-جامعة الكويت- كلية الحقوق-2002 ، د. عزيزة الشريف- المرجع السابق - ص 7 .

ويرى البعض أن الاستجواب ليس وسيلة إثبات إذ لا يتجه أساسا إلى جمع عناصر الإثبات، ومع ذلك فمن الجائز اعتباره مصدرا للإثبات ، فلا يوجد ما يمنع القاضي من أن يستخلص من نتائج الاستجواب بصفة عرضية عناصر في صالح المتهم أو في غير صالحه ولكن الاستجواب في كل حالة هو أساسا وسيلة دفاع إذ يتجه إلى مواجهة المتهم بالتهمة وسماع دفاعه بشأنها.

محمد فتوح محمد عثمان - التحقيق الإداري - دار النهضة العربية -1992- ص 278.

والاستجواب هو مواجهة المتهم بأدلة الدعوى ومناقشته فيها تفصيلاً. وقد عرفته محكمة النقض بأنه «مجاوبة المتهم بالأدلة المختلفة قبله ومناقشته مناقشة تفصيلية كي يفنّدها إن كان منكرًا للتهمة أو يعترف بها إذا شاء الاعتراف»⁽¹⁾.

وقد أكدت أحكام القضاء الإداري، على أهمية الاستجواب كضمانة للموظف المحال إلى التأديب على اعتبار أنه يتعين «أن يكون هناك استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلى العامل تفيد نسبة اتهام محدد إليه في عبارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شأنه إحاطته بكل جوانب المخالفات المنسوبة إليه»⁽²⁾.

وبتقديرنا أن استجواب الموظف في نطاق المساءلة التأديبية هو ضمانة بالغة الأهمية، إذ أنه من خلال هذا الإجراء يستطيع الموظف تفنيد ودحض الأدلة التأديبية التي يتم مجابته بها، وبالتالي إزاحة العديد من التهم التي قد تكون عالقة به والتي لولا الاستجواب لظلت قائمة. لأن الاستجواب يشكل للمتهم ضمانة تمكنه من معرفة الاتهام المسند إليه، والأدلة القائمة ضده والرد عليها بما

(1) حكم محكمة النقض المصرية في 21-6-1966- المجموعة- س17- رقم 162- ص862.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم 2484 لسنة 32- جلسة 1988/4/5. موسوعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في التأديب من عام 1989/1981- د. خالد عبد الفتاح - الطبعة الأولى -1994- ص342. وحكمها في الطعن رقم 2947 لسنة 37 ق- جلسة 29-4-1995- قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا- المستشار سمير يوسف البهي -دار الكتب القانونية -2002- ص 177

يساعده على إثبات براءته ومن هنا تظهر خطورة الاستجواب كونه الوسيلة الوحيدة التي تعيد التوازن المطلوب بين حقوق كل من الاتهام والدفاع⁽¹⁾ .

وعلى الرغم من أهمية الاستجواب كما سلف بيانه فإن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو هل يحق للموظف المحال إلى التأديب أن يرفض الاستجواب؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد استقر الفقه الجنائي على حق المتهم في نطاق المساءلة الجنائية أن يرفض الاستجواب⁽²⁾ .

أما في نطاق التأديب فيرى بعض الفقه في فرنسا بأنه لا حق للموظف في رفض الاستجواب وبناء على ذلك فإن رفض الإجابة على الأسئلة في التحقيق لا ينطوي على قرينه بالاعتراف فحسب، ولكنه يشكل مخالفة يمكن أن تؤخذ على صاحب الشأن كمخالفة إضافية⁽³⁾ .

(1) سعيد رشيد نعمان - نظرة في استجواب المتهم مقال منشور بمنتهى المحامون على الإنترنت- بتاريخ 23-9-2002 .

(2) انظر في ذلك على سبيل المثال في القانون الكويتي:

د. حسن صادق المرصفاوي-شرح قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية الكويتية- الكويت - 1970 ، د. مبارك عبدالعزيز النويبت- قانون الإجراءات الجزائية الكويتي - الكويت - طبعة 1998-ص294 .

(3) SALON.op.cit.p.220 .

في حين يرى الفقه المصري وتسايره اتجاهات القضاء الإداري على أنه لا تثريب على الموظف المتهم في امتناعه عن الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه، مع اعتبار أن الموظف قد فوت فرصة الدفاع عن نفسه⁽¹⁾ .

وفي تقديرنا أن الرأي الثاني أقرب للصواب. فالموظف له الحرية في الإجابة على بعض الأسئلة الموجهة إليه من عدمه، فإذا كان يجوز للمتهم في المساءلة الجنائية أن يمتنع عن الإدلاء بأقواله مع عدم اعتبار الامتناع قرينه ضده وذلك على أساس خطورة الاستجواب فإن تلك الاعتبارات تصدق في نطاق المساءلة التأديبية .

فالمتهم هو من يقدر متى يجب عن الأسئلة وبالطريقة التي يراها ذلك أن إجابته على الاستجواب الموجه إليه قد تؤدي إلى إساءة مركزه. كما لا يمكن فهم رفض الاستجواب على أنه عدم تعاون مع سلطات التحقيق، فالموظف المتهم له مطلق الحرية في اختيار أسلوب دفاعه ولو كان هذا الأسلوب رفض الاستجواب متى تعلق بأسباب معقولة .

وغني عن البيان القول أن إجراء الاستجواب شديد الوطأة على الموظف وقد يجعله يبوح بما لا يريد قوله أو قد يوقعه في تناقض، لذلك فإن هذا الإجراء ينبغي إحاطته بالضمانات اللازمة والتي من شأنها أن تقلل من خطورته وتساعد المتهم على تحقيق دفاعه .

(1) د. عبد الفتاح حسن - المرجع السابق ص 197 . د. عبد الفتاح عبد البر - المرجع السابق ص 278.

وعليه فإن المحقق وهو يباشر استجواب المتهم ينبغي عليه ألا بسئاً استخدام تلك السلطة فلا يتدخل في إجابات المتهم أو يقوم بخداعه⁽¹⁾، أو أن يمارس عليه أية ضغوط تحد من قدرته على التركيز في الإجابة أو أن يقوم بالإيحاء إليه بإجابات معينة ،أو أن يعده بالتدخل في تخفيف العقاب بقصد الحصول على اعترافه⁽²⁾ ،كذلك يجب على المحقق عدم إطالة فترة الاستجواب مما قد يؤدي إلى إرهاق المتهم والذي يكون في الغالب عرضة للقلق والاضطراب⁽³⁾ .

إن ضمانات الدفاع من الضمانات التي لا يجوز الانتقاص منها أو إهدارها أو إنكار مضمونها⁽⁴⁾ . إلا انه ينبغي التوفيق بين كفالة حق الدفاع والاعتبارات العملية التي تملئها المصلحة العامة .

ومن هنا فإن القضاء إتباعاً لسياسته في التوفيق بين كفالة الدفاع وعدم إعاقة الإدارة عن وظائفها رعاية للمصالح العامة عدم إعمال حق الدفاع في حالة

(1) V.cass. crim. 24-octobre. 1991. J.C.P. 1992. N 420 .

(2) المادة 77 من تعليمات النيابة الإدارية في مصر .

(3) انظر لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع على سبيل المثال:

المستشار- عدلي خليل - استجواب المتهم فقها وقضاء-دار النهضة العربية-1989 ، د. إبراهيم طنطاوي- التحقيق من الناحية النظرية والعملية- منشأة المعارف- طبعة 2000 . المستشار- فرج علوانى- التحقيق الجنائي والتصرف فيه - دار المطبوعات الجامعية -1999 ، د. عبد الفتاح مراد- التحقيق الجنائي الفني -- الإسكندرية طبعة 1999 .

(4) Genevois (B)un statut constitutionnel pour les eetrangers .

R.F.D.AD.1993.P.883

ما إذا كان الجزاء الإداري لا ينطوي على خطورة بالغة تضر بمصالح صاحب الشأن بشرط ألا يوجد نص على خلاف ذلك⁽¹⁾ .

وحق الدفاع في نطاق التأديب قد يمثل أحيانا عائقا يفضي دون أن تمارس السلطة الإدارية وظائفها في إدارة المرافق العامة، ذلك ما يستلزمه من وقت يعطل إليه في التصرف خدمة للمصالح العام وهذا ولاشك يتعارض مع الحكمة من الاعتراف للسلطة الإدارية بمشاركة القاضي الجنائي في ردع الخارج على القانون، والتي تقتضي سرعة تدخلها لمواجهة الجرم الإداري حتى لا يستفحل أمره ويزيد خرقه . لذلك توجد حدود لحق الدفاع يتوقف عندها فإن تجاوزها الموظف فإنه يكون قد ضيع بنفسه حقه في الدفاع بالحرمان منه⁽²⁾ .

والواقع أنه بالرغم من أهمية ضمانات الدفاع كما سبق بيانه، إلا أن الموظف المحال إلى التأديب قد يتسبب في حرمان نفسه من تلك الضمانات ، فلا تلتزم الجهة الإدارية بتمكين الموظف من تحقيق دفاعه إذا كان قد أوجد نفسه بتصرفه الخاطئ خارج نطاق تطبيق القوانين واللوائح المعمول بها والمقررة للضمانات التأديبية .

(1) Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé ; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.281

(2) د. محمد باهي أبو يونس- أحكام القانون الإداري- القسم الخاص- دار الجامعة الجديدة- 1996-ص98 .

فهذه الضمانة لا يتمتع بها من وضع نفسه في وضع لا يتفق ومقتضيات الوظيفة . فأولئك الذين يضربون عن العمل بصورة غير مشروعة يسمحون للإدارة بأن توقع عليهم الجزاء فوراً وبغير مراعاة لحقوق الدفاع⁽¹⁾ . ولا يتمتع بهذه الضمانة من امتنع عمداً عن الإدلاء بدفاعه .

فقد استقر الفقه والقضاء الإداريان على أن الامتناع العمدي عن التمتع بضمانة حق الدفاع يسقط حق صاحب الشأن في الاحتجاج بذلك ، وتجاوز محاكمته رغم امتناعه عن الدفاع عن نفسه. ومرد ذلك إلى أصل طبيعي ، مفاده أن الفرد لا يستطيع أن يحول دون تطبيق القانون بإرادته المنفردة⁽²⁾ .

(1) C.E. 7-7-1950. Dehaene. Rec. p. 426 .

وفي حكم على خلاف ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أن الموظف الذي يسيء استعمال حق الإضراب يستحق الجزاء التأديبي . ولكن الإضراب لا يحرم الموظف من ضمانات التأديب

C.E. 8-12-1950. Pageneux. Rec. p.93 .

والجدير بالذكر إن المشرع الفرنسي قد نص على حق الموظفين في الإضراب بموجب المادة 10 من القانون رقم 73-634 والصادر في 13 يوليو 1983 والتي قررت «بمارس الموظفون حق الإضراب في نطاق القوانين التي تنظمه» .

(2) د. مصطفى أبو زيد فهمي-القضاء الإداري ومجلس الدولة-قضاء الإلغاء-دار المطبوعات الجامعية-أسكندرية-1999 ص 702 .

وتمشيا مع الاعتبارات السابقة استقر القضاء على أن رفض الموظف الدفاع عن نفسه يعتبر تنازلا منه عن حقه في الدفاع ، بل أنه اعتبر مثل هذا الرفض ذنبا إداريا يتعين مجازاة الموظف عنه⁽¹⁾ .

إلا أنه تم الاكتفاء بأن الموظف برفضه الدفاع عن نفسه يكون قد فوت فرصة الدفاع على نفسه ، وفي ذلك قضي «بأن رفض الإدلاء بالأقوال أمام الشؤون القانونية بدون مبرر لا يمثل بذاته ذنبا إداريا يستوجب المساءلة التأديبية»⁽²⁾ .

وتم تأكيد هذا الاتجاه في أحكام جديدة منها ما قضت به المحكمة الإدارية العليا من «أن قضاء هذه المحكمة قد استقر في مجال تأديب العاملين المدنيين على أن امتناع المتهم عن الحضور إلى التحقيق أو سكوته عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنبا إداريا

(1) وقد جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا «إن امتناع الموظف بغير مبرر صحيح عن إبداء أقواله فضلا عما ينطوي عليه من تفويت فرصة الدفاع عن نفسه، ينطوي أيضا على مخالفة تأديبية في جانبه ، لما ينطوي عليه ذلك من عدم الثقة بالجهات الرئاسية، وخروج على القانون ، على نحو ينال مما يجب على الموظف أن يوطن نفسه عليه من توقيير لهذه الجهات وإقرار بجدارتها في ممارسة اختصاصاتها الرئاسية قبله، وحسب الموظف إذا كانت لديه أسباب من الخطورة تبرر الإصرار على عدم إبداء أقواله في التحقيق الذي تجريه الجهة الإدارية أن يبادر إلى إبلاغ السلطات الأعلى حتى تتدخل من جانبها التدخل المناسب» .

حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم لسنة 22 ق - جلسة 4-4-1981- الموسوعة الإدارية الحديثة-د- نعيم عطية-حسن الفكاهاني- الجزء التاسع-1986- 1987- ص20 .

(2) المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 5678 و5706 لسنة 42 ق جلسة 10-5-1997- د. ماهر أبو العينين -المرجع السابق-ص429 .

مستوجبا للمسؤولية التأديبية أو العقاب التأديبي وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يكون قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في هذا التحقيق وعليه تقع تبعة ذلك ولكن لا محل لإجباره كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهددا بالجزاء التأديبي الذي سيوقع عليه في حالة امتناعه أو سكوته إذ أنه من المقرر وفق الأصول العامة للتحقيق أنه لا يسوغ إكراه متهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق بأي وسيلة من وسائل الإكراه المادي أو المعنوي»⁽¹⁾ .

ونهجت الدائرة الإدارية في الكويت منهج المحكمة الإدارية العليا في هذا الاتجاه عندما قررت «أنه يشترط لتوقيع عقوبة تأديبية على الموظف أن يتم التحقيق معه شفاهة أو كتابة إلا أنه وإن كان هذا النص قد قرر هذه الضمانة للموظف بحيث استوجب سماع دفاعه فيما هو منسوب إليه فإن تخلفه عن التحقيق رغم إخطاره وتكليفه بالحضور بهذا يكون أهدر ضمانات أساسية خولها له القانون ، ويكون لجهة الإدارة الحق في مجازاته عما هو منسوب إليه من أدلة الثبوت ضده رغم عدم حضوره للتحقيق»⁽²⁾ ، واعتبرت المحكمة أن الموظف عند

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا- جلسة 30-8-1998 في الطعن رقم 3494 لسنة 43- مشار

إليه د. احمد الموافي- نظام مجالس التأديب- المرجع السابق ص93

(1) حكم الدائرة الإدارية في الدعوى رقم 314 لسنة 2000- جلسة 27/10/2001- حكم غير

منشور .

امتناعه عن الحضور أمام المحقق لإبداء أقواله يكون بذلك قد فوت فرصة الدفاع عن نفسه»⁽¹⁾ .

وينبغي أن نشير في هذا الجانب إلى أن عدم قيام الموظف بالدفاع عن نفسه بعد استدعائه استدعاء صحيحا ليس معناه وجوب توقيع جزاء تأديبي عليه باعتبار أنه ارتكب المخالفة المنسوبة إليه، ذلك أن المخالفة يجب أن تثبت في حقه يقينا حتى يتسنى توقيع جزء تأديبي عليه⁽²⁾ .

وفي ذلك قضي بأن امتناع المتهم عن الإدلاء بأقواله في التحقيقات لا يكفي لصحة الاتهام فلا بد من إجراء التحقيق وسؤال الشهود⁽³⁾ . كما أن المتهم لا يعد متازلا عن حقه في الدفاع مهذرا إياه إلا أن يكون قد تمت دعوته وإعلانه لحضور التحقيق على النحو الصحيح⁽⁴⁾ .

(2) حكم محكمة الاستئناف - جلسة 29-10-2000- في الدعوى رقم 387-99- إداري- غير منشور .

(2) د. ماهر أبو العينين - المرجع السابق ص 433. الطعن رقم 5678 و 5706 لسنة 42 ق جلسة 10-5-1997 سبق الإشارة إليه .

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 6733 لسنة 43 ق- جلسة 19/8/2000- والمنوه عنه في مؤلف المستشار- سمير البهي- قواعد المسؤولية التأديبية -دار الكتب القانونية- 2002- ص 166 .

(2) المستشار- ممدوح طنطاوي- الأدلة التأديبية- مطبعة الانتصار -2000- ص 69

ونحن وإن كنا نتقهم الأسباب التي دعت القضاء إلى عدم تقرير مساءلة الموظف عند امتناعه عن الحضور، إلا إننا نرى أن رفض الموظف الدفاع عن نفسه رغم صحة استدعاءه في بعض الحالات يمثل استخفاف بالجهة الإدارية ، كما قد ينم عن عدم توقير لرؤسائه فطالما كان استدعاءه صحيحا ولم يكن هناك ما يمنع من حضوره كما في حالة المرض أو السفر فإن رفضه الدفاع عن نفسه يثير العديد من علامات الاستفهام ؟

فقد يكون هدف الموظف إخفاء بعض المعلومات ، أو الرغبة في ستر الأخطاء التي حصلت في المرفق أو التغطية على أشخاص آخرين وهو سلوك مرفوض في كافة الحالات ويشكل خروج على واجبه الوظيفي.

وتمشيا مع الاعتبارات السابقة ذهب البعض إلى أنه يتعين إعطاء النيابة الإدارية الصلاحيات القانونية التي تسمح لها بضبط وإحضار الموظف المحال إلى التحقيق عند امتناعه عن الحضور⁽¹⁾ .

ومن جانبنا لا نوافق على هذا الرأي ، ذلك أنه إذا كان للنيابة العامة الحق في ضبط وإحضار المتهم في الجرائم الجنائية فإن الأمر يختلف عنه بالنسبة إلى الجرائم التأديبية ، والتي لا تماثل خطورة الجرائم الجنائية ثم أن الموظف هو عضو في الجسم الوظيفي ، وتحت بصر الجهات الرئاسية فلا داعي لعملية ضبطه

(1) د. ماهر عبد الهادي - المرجع السابق ص 255 .

وإحضاره لما تشكله عملية الضبط والإحضار من مهانة للموظف قد تتجاوز آثارها أهمية حضوره للتحقيق .

ومن ناحية أخرى لا يجوز للموظف التذرع باتخاذ الجزاء في مواجهته دون إبداء دفاعه إذا كانت الوقائع المنسوبة إليه ثابتة ثبوتاً يقينياً بحكم جنائي؛ لأن ممارسة حق الدفاع في هذه الحالة سيكون مضيعة للوقت ولا طائل منه⁽¹⁾ .

وتطبيقاً لذلك قضي بأنه «لا أساس لما ذهب إليه الطاعن من بطلان قرار مجازاته بالعزل لصدوره دون تحقيق؛ لأن التحقيق في هذه الحالة لا يمثل أي ضمانة يترتب على إغفالها بطلان قرار الجزاء، ما دام إن السبب الذي قام عليه هذا القرار هو ذات الواقعة الثابتة بيقين بمقتضى الحكم الجنائي المشار إليه وكانت هذه الواقعة تشكل في نفس الوقت ذنباً إدارياً⁽²⁾ .

(1) . C.E.22-2-1982, JACQUE. Rec. p.216 .

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا- الطعن رقم684 لسنة 35 ق- جلسة14/1/1995-د. ماهر أبو العينين- المرجع السابق- ص219 .

كما تقول المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر مشابه أنه «ومن حيث أن الثابت في الأوراق أن الطاعن وكان يعمل أستاذ مساعد في كلية...أعير للسعودية جامعة الملك سعود بالرياض اعتباراً من .. وفي يوم....ألقت السلطات السعودية القبض عليه بتهمة الرشوة سألقة الإشارة إليها حيث أخذت أقواله وصدق عليها شرعاً وأحيلت الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق على النحو الذي قامت به وانتهت الهيئة إلى إقامة الدعوى في حق المتهم وأحيلت أوراق القضية وقرار الإحالة رقم.. إلى الدائرة الجزائية بديوان المظالم التي حكمت بجلسة.... بإدانة المتهم في جريمة الرشوة المنسوبة إليه وسجنه سنة واحدة وإذ عاد المتهم إلى القاهرة بعد تنفيذ العقوبة التي أعفى

من ربع مدتها وافق رئيس جامعة ... على إحالته إلى مجلس التأديب والذي قرر بجلسة .. معاقبته بالعزل من الوظيفة مع حقه بالحفاظ على المعاش والمكافأة وذلك كله على النحو السابق بيانه- بانيا قضائه على ما جاء بحكم الدائرة الجزائية بديوان المظالم في الحكم رقم .. من اعترافات المتهم في جريمة الرشوة اعترافا مصدقا شرعا وعلى ما جاء في كتاب القنصل المصري رقم... الموجه إلى السفير مساعد وزير الخارجيةومن حيث أن المادة 67 من القانون 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر وإن كانت قد طلبت إجراء التحقيق مع عضو هيئة التدريس قبل إحالته إلى مجلس التأديب فإن المقصود من تطلب هذا الإجراء هو الوقوف بصفة مبدئية على مدى جدية الوقائع المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس لاستجلاء الحقيقة وما إذا كان ثمة محلا لإحالة العضو إلى مجلس تأديبي وذلك حتى لا يؤخذ بمجرد الشبهات فإذا ما تبين واقع الحال وظروف ملابساته في الحالة المعروضة أن الوقائع المنسوبة إلى عضو هيئة التدريس قد قامت عليها دلائل جدية تكفي في حد ذاتها لتكوين عقيدة بأن هناك محلا لإحالة العضو إلى مجلس تأديبي فإن الأمر في هذه الحالة لا يتطلب إجراء تحقيق مسبق معه بخصوص هذه الوقائع ومن حيث أن الثابت من كتاب القنصل المصري رقم.. في .. الموجه إلى السفير مساعد وزير الخارجية أن الطاعن قرر للقنصل وهما على انفراد أنه طلب قرضا من أحد الطلاب قدره 3000 ريال سعودي لاستكمال ثمن سيارة فيات 128 غير أن هذا الطالب قدم زميلا له يدعى.. كان قد رسب في الامتحان في العام الماضي وطلب منه مساعدته هذا العام وأنه فوجئ بطرق على الباب فوجد الطالب الذي قال أنه أحضر القرض وأعطاه له فوجدها عشرة آلاف ريال ثم دخل الحمام وترك الطالب بالمنزل وكانت أوراق الطلبة موجودة على المنضدة وخلال فترة تواجده في الحمام وبلغت حوالي عشرين دقيقة قام الطالب بملاً ورقة إجابة جديدة باسمه وتركها على المكتب وذلك إلى آخر ما جاء بكتاب القنصل المشار إليه على التفصيل السابق إيراده فإن ما جاء (=) (=) بهذا الكتاب- وفي الحدود التي قررها الطاعن للقنصل- يغني عن إجراء تحقيق جديد في الواقعة المنسوبة للطاعن قبل الإحالة لمجلس التأديب لأنه يعتبر في حقيقة الأمر بمثابة إقرار من الطاعن للقنصل بصفته موظف رسمي بما جاء فيه يقوم في هذه الحالة بديلا عن التحقيق __ ومن حيث أنه عن طلب الطاعن إحضار أوراق الامتحان وأوراق التحقيق وغيرها فإنه فضلا عن تعذر الاستجابة لهذا الطلب من السلطات السعودية فإن ما قرره القنصل المصري يغني في حد ذاته عن إحضار تلك الأوراق.

ونشير أخيرا إلى أنه قد يتم التجاوز عن حقوق الدفاع لأسباب خارجة عن إرادة المتهم فقد يتم حرمان الموظف من ضمانات الدفاع بسبب الظروف الاستثنائية كالحرب⁽¹⁾

أو القوة القاهرة التي تؤدي إلى تعطيل ضمانات الدفاع⁽²⁾ .

ويشترط لاعتبار الحادث قوة القاهرة كما استقرت على ذلك محكمة التمييز الكويتية عدم إمكان توقعه واستحالة دفعه ، فإذا تخلف احد هذين الشرطين انتفت عن الحادث صفة القوة القاهرة⁽³⁾ .

وقد عرف مجلس الدولة الفرنسي اثر هذه الظروف في مجال التأديب منذ سنة 1918 عندما قرر شرعية المرسوم الصادر من رئيس الجمهورية بوقف العمل بنص قانوني، هو نص المادة 65 من القانون المؤرخ في 22-4-1905 والتي

حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن- رقم 2769- لسنة 34 ق - جلسة 1-12-1990- المستشار رجب عبد الحكيم- موسوعة تنظيم الجامعات المصرية - الطبعة الأولى - 2001 ص638 .

(1) CHAPUS (R), Droit administratif général, T I, Montchrestien, 2001, 15° éd.p.352 .

(2) ODENT(R); OP.CIT.P.110 .

(2) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم 88-324 - جلسة 15-5-1989- غير منشور .

تتص على حق الموظف في الإطلاع على الملف قبل اتخاذ إجراءات التأديب وذلك استنادا إلى حالة الحرب⁽¹⁾ .

وقد اقر مجلس الدولة الفرنسي مشروعية الكثير من المراسيم التي صدرت أثناء الحرب العالمية الثانية، وأوقفت الضمانات المقررة لتأديب الموظفين ومن ذلك المرسوم بقانون الصادر في شهر يوليو 1939 والمرسوم الصادر في 18 سبتمبر 1939 وقد ألغيت هذه المراسيم بالأمر الصادر في 19 سبتمبر 1945، الذي أعاد الضمانات التأديبية للموظفين⁽²⁾ .

(1) C.E.28-6-1918.Heyries.R.P.651.S.22-3-49.note Hauriou

(2) Catherine. OP.CIT.P.142

الخاتمة

لاشك أن الدولة تؤدي رسالتها بواسطة موظفيها والعلاقة بين الموظف والدولة علاقة تنظيمية أو لائحية وتستطيع الدولة على أثر تلك العلاقة أن توقع الجزاء التأديبي المناسب على هذا الموظف بواسطة السلطة التأديبية المختصة متى ثبت في حقه القيام بفعل أو امتناع عن فعل خلاف الواجبات الوظيفية وسلوك الموظف سواء ورد عليه النص بالقانون أو لم يرد .

ويجري التحقيق بعد وجود المخالفة والتحقيق ما هو إلا وسيلة لإظهار الحقيقة وذلك بهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسئولين عنها ويقصد بالتحقيق سؤال الموظف فيها هو منسوب إليه ويتم ذلك كتابة أو شفاهة بحسب الأحوال بواسطة الجهة المختصة بإجرائه .

وتتنوع أنشطة التأديب في الدول المختلفة فبعضها يعتنق النظام الإداري والبعض الآخر يسلك الاتجاه القضائي وهناك اتجاه ثالث يجمع بين هذا وذاك بنظام التأديب الرئاسي وذلك كما ورد في المرسوم بقانون رقم 150 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية بالنظام الإداري - الرئاسي - في تنظيم السلطات الإدارية - الرئاسية - التي لها الإختصاص في توقيع العقوبة الإدارية .

وذلك بالنسبة إلى الموظفين الذين ينتمون إلى مجموعات الوظائف العامة والحرفية والمجموعات كما اخذ بنظام هيئات التأديب بالنسبة لمن ينتمون لمجموعة

الوظائف القيادية في توقيع بعض العقوبات التأديبية عليهم وترك عقوبة مقرره لشاغلي هذه المجموعة وهي عقوبة التنبه لشخص الوزير .

وتوسع في الأخذ بالنظام الرئاسي ومنحه سلطة توقيع أشد العقوبات حتى عقوبة الفصل من الخدمة وقصر هيئة التأديب على شاغلي الوظائف القيادية لتوقيع عقوبة اللوم والفصل من الخدمة أي أن المشرع الكويتي أخذ بكل من النظام الرئاسي ونظام هيئات التأديب .

وبعد تبين الأحكام والقرارات التأديبية من أهم الضمانات الجوهرية للتأديب لتحقيقه الاطمئنان لدى الموظف ، وحيث أن القانون قد يشترط تسبب بعض القرارات الإدارية وعندئذ يصبح هذا الإجراء شكلاً أساسياً في القرار يترتب على اعتقاله أو إهماله بطلانه .

وفي النهاية نرى ضرورة إعادة النظر في تشريعات الوظيفة وإضافة أكبر عدد من الضمانات التأديبية لموظفي الدولة .

المراجع العربية :

- جورج فيدل- بيار دلفولفيه-القانون الإداري - الجزء الأول -ترجمة منصور القاضي- المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع-بيروت-2001-ص235 .
- د- عبدالعزيز عبد المنعم خليفة- الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة- دار الفكر الجامعي-2003-ص213 .
- أ.د محمد المقاطع . أ.د أحمد الفارسي - القانون الإداري - كلية القانون الكويتية العالمية - طبعة 2012 -ص384
- د- محمود صالح العادلي-النظرية العامة لحقوق الدفاع أمام القضاء الجنائي -دار الفكر الجامعي-2005-ص9 وما بعدها .
- د- نعيم عطية-حسن الفكهاني- الجزء التاسع -1986- 1987-ص20 .
- د. إبراهيم طنطاوي- التحقيق من الناحية النظرية والعملية- منشأة المعارف- طبعة 2000 .
- د. احمد فتحي سرور- الحماية الدستورية للحقوق والحريات- دار الشروق- طبعة2001 ص740 .

- د. الديداموني مصطفى احمد-الإجراءات و الأشكال في القرار الإداري-
الهيئة المصرية العامة للكتاب - طبعة1992، ص173 .
- د. حاتم بكار- حماية حق المتهم في محاكمة عادلة - منشأة المعارف -
طبعة 1996- ص 246 ، مفرح مطلق السبيعي-استجواب المتهم-رسالة
ماجستير-جامعة الكويت-كلية الحقوق-2002 ، د. عزيزة الشريف- المرجع السابق -
ص7 .
- د. حسن المرصفاوي- ضمانات الحرية الفردية في التحقيق الابتدائي-
مجلة مصر المعاصرة- ص48 .
- د. حسن صادق المرصفاوي-شرح قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية
الكويتية- الكويت -1970 ، د. مبارك عبدالعزيز النويبت- قانون الإجراءات
الجزائية الكويتي - الكويت - طبعة 1998-ص294 .
- د. حسن محمد ربيع- الكذب وحق المتهم في الدفاع عن نفسه- مجلة الأمن
العام- السنة 29- العدد113- ابريل 1986- ص52 .
- د. سامي صادق الملا- حق المتهم في الصمت- مجلة الأمن العام -
السنة 14-عدد53- ابريل 1971- ص20 .
- د. سدران محمد خلف- سلطة التحقيق الابتدائي في التشريع الجنائي الكويتي
والمقارن - رسالة دكتوراه - كلية الشرطة-1985- ص349 .

- د. سعد حماد القبائلي - ضمانات حق المتهم في الدفاع - دار النهضة العربية - 1998 - ص 18 .
- د. سعد حماد القبائلي - ضمانات حق المتهم في الدفاع - دار النهضة العربية - 1998 - ص 403 .
- د. سمير عالية - موسوعة الاجتهادات الجزائرية - بيروت - ص 332 .
- د. عادل الطبطبائي - الشروط الشكلية والموضوعية في التحقيق الإداري - كلية الحقوق - بحث مقدم إلى برنامج الدورات التأديبية - لسنة 2002 ص 14 .
- د. عادل الطبطبائي - واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام - مجلة الحقوق - جامعة الكويت - السنة العاشرة - العدد الرابع - ديسمبر - 1986 .
- د. عبد الفتاح بيومي حجازي - أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية - دار الفكر الجامعي - 2004 ص 105 .
- د. عبد الفتاح مراد - التحقيق الجنائي الفني -- الإسكندرية طبعة 1999 .
- د. عبد المنعم خليفة - الضمانات التأديبية - منشأة المعارف - الإسكندرية - 2003 - ص 227 . د. أحمد حامد البدري - الضمانات الدستورية للمتهم في مرحلة المحاكمة - دار النهضة العربية - 2002 - ص 288

- د. علاء محمد الصاوي سلام- حق المتهم في محاكمة عادلة- دار النهضة العربية- 2001-ص581.
- د. ماجد راغب الحلو- تنظيم السلطة الإدارية والوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة - جامعة الإمارات العربية المتحدة - طبعة1999- ص200.
- د. ماهر أبو العينين- الدفع في نطاق القانون العام - المرجع السابق - ص818.
- د. ماهر عبد الهادي- المرجع السابق ص255 .
- د. مبارك النويبت - قانون الإجراءات والمحاكمات الكويتي - المرجع السابق - ص299 .
- د. مجدي حبشي- ضمانات المتهم في ظل قانون الاجراءات الجنائية الفرنسي الجديد- دار النهضة العربية-2001-ص4 .
- د. محمد باهي أبو يونس- أحكام القانون الإداري- القسم الخاص- دار الجامعة الجديدة-1996-ص98 .
- د. محمد خميس- الإخلال بحق المتهم في الدفاع- منشأة المعارف- 2001- ص86 .

- د. محمد خميس - الإخلال بحق المتهم في الدفاع - منشأة المعارف - 2001 - ص 109 وما بعدها .
- د. محمد سامي النبراوي - استجواب المتهم - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة - 1969 - ص 156 .
- د. محمد فتوح عثمان - التحقيق الإداري - دار النهضة العربية - 1992 - ص 271 .
- د. مصطفى أبو زيد فهمي - القضاء الإداري ومجلس الدولة - قضاء الإلغاء - دار المطبوعات الجامعية - أسكندرية - 1999 - ص 702 .
- د. مصطفى عفيفي ود. بدرية الجاسر - السلطة التأديبية، المرجع السابق ص 392.
- الدكتورة زهوة الحمود - التأديب في الوظيفة العامة والمقدمة لجامعة الإسكندرية - 1984 - ص 352 .
- سعيد رشيد نعمان - نظرة في استجواب المتهم مقال منشور بمنندى المحامون على الإنترنت - بتاريخ 23-9-2002 .
- محمد فتوح محمد عثمان - التحقيق الإداري - دار النهضة العربية - 1992 - ص 278 .

- المستشار - سمير البهي - قواعد المسؤولية التأديبية - دار الكتب القانونية - 2002 - ص 164 .
- المستشار - عدلي خليل - استجواب المتهم فقها وقضاء - دار النهضة العربية - 1989 ،
- المستشار - فرج علوانى - التحقيق الجنائي والتصرف فيه - دار المطبوعات الجامعية - 1999 ،
- المستشار - ممدوح طنطاوي - الأدلة التأديبية - مطبعة الانتصار - 2000 - ص 69
- وداد علي البحراني - الاستعانة بالمحام في التشريع الكويتي - رسالة ماجستير - جامعة الكويت - كلية الحقوق - 2002 ص 1 .

• المراجع الأجنبية :

- WACHSMANN(P),Libertés publiques.
Paris.dalloz.2000.p.317
- Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, n° 221335, M. Gilles C.
- Rajf.org – Revue de l'Actualité Juridique Française –
L'auteur du site.
- E. Aubin .Droit de la fonction publique. .paris.Gualino
.2001 p.82.etss.
- WACHSMANN(P),Libertés publiques.
Paris.dalloz.2000.p.317
- Conseil d'Etat, 29 juillet 2002, n° 221335, M. Gilles C.
- Rajf.org – Revue de l'Actualité Juridique Française –
L'auteur du site.
- E. Aubin .Droit de la fonction publique. .paris.Gualino
.2001 p.82.etss.

- Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.161 .
- Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.95
- veuve trompier,Rec.p.133 C.E.5-5-1944,
- Trib Admin .paris. 16/5/1961, D. 62. J. 210, note. Mlle Maris-Therese Blanchel .
- RANGEON(F): L'accès à l'information administrative. coll. information et transparence.paris.P.U.F.1988. .P.79 .
- JEAN – MARIE AUBY, DROIT PUBLIC, ECONOMICA, 0Paris ,1989. p.792 .
- Chapus®, Droit administratif général, Tome 2-5.paris, 1991, p265.
- AUBY(J.M) et AUBY(J.B),Institutions administratives–daloz. 1996.p.439

- Robert Catherine , le fonctionnaire française
1973.p.154 .
- Marillia (G.D), Les agents territoriaux, paris, Berger –
Levrault, 1998. p. 247 .
- LECLERCQ © . CHAMINADE(A), Droit administratif,
litec. paris, 1995, p. 502 .
- Marillia (G.D), op. cit. p. 246 .
- C.A.B. LYON: 22-5-2001, FEREON. A.R.F.D.E,
2001.P.1367.
- Robert(j) : Les sanctions administrative. 1990. p. 42.
- Peiser, Droit administrative. paris. 1971. p.18 .
- STEPAN.La protection des droits de la defense des
accuses et con-damnes dans la procedure penale
Tchecoslovaque. Rev. Inter .dr.penal, 1966.p.308
- CEDH, 17.12.1996 Saunders C/Royaume –Uni .

- Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.96.
- C.A.A.paris;13-5-2003.Mme.sylvianel
- Rajf.org – Revue de l'Actualité Juridique Française
- FRIER (P.L), Précis de droit administratif, Monchrestien 2003, 2° éd. P.189et ss .
- Rene hostiou, OP.CIT. P. 109 .
- SALON.op.cit.p.220 .
- V.cass. crim. 24-octobre. 1991. J.C.P. 1992. N 420 .
- Genevois (B)un statut constitutionnel pout les eetrangers . R.F.D.AD.1993.P.883
- Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé ; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.281
- CHAPUS (R), Droit administratif général, T I, Montchrestien, 2001, 15° éd.p.352 .

- ODEMENT(R); OP.CIT.P.110 .
- Catherine. OP.CIT.P.142
- Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.161 .
- Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.95
- veuve trompier,Rec.p.133 C.E.5-5-1944,
- Trib Admin .paris. 16/5/1961, D. 62. J. 210, note. Mlle Maris-Therese Blanchel .
- RANGEON(F): L'accès à l'information administrative. coll. information et transparence.paris.P.U.F.1988. .P.79 .
- JEAN – MARIE AUBY, DROIT PUBLIC, ECONOMICA, 0Paris ,1989. p.792 .
- Chapus®, Droit administratif general, Tome 2-5.paris, 1991, p265.

- AUBY(J.M) et AUBY(J.B),Institutions administratives–daloz. 1996.p.439
- Robert Catherine , le fonctionnaire française 1973.p.154 .
- Marillia (G.D), Les agents territoriaux, paris, Berger –Levrault, 1998. p. 247 .
- LECLERCQ © . CHAMINADE(A), Droit administratif, litec. paris, 1995, p. 502 .
- ⁽¹⁾ Marillia (G.D), op. cit. p. 246 .
- C.A.B. LYON: 22-5-2001, FEREON. A.R.F.D.E, 2001.P.1367.
- ⁽¹⁾ Robert(j) : Les sanctions administrative. 1990. p. 42.
- ⁽¹⁾ Peiser, Droit administrative. paris. 1971. p.18 .

- (1) STEPAN.La protection des droits de la defense des accuses et con-damnes dans la procedure penale Tchecoslovaque. Rev. Inter .dr.penal, 1966.p.308
- (1) CEDH, 17.12.1996 Saunders C/Royaume –Uni .
- (1) Lachaume(J.F), la fonction publique , DALLOZ, 1998,p.96.
- (1)C.A.A.paris;13-5-2003.Mme.sylvianel
- Rajf.org – Revue de l'Actualité Juridique Française
- (1) FRIER (P.L), Précis de droit administratif, Monchrestien 2003, 2° éd. P.189et ss .
- (1) Rene hostiou, OP.CIT. P. 109 .
- (1) SALON.op.cit.p.220 .
- (1) V.cass. crim. 24-octobre. 1991. J.C.P. 1992. N 420 .
- (1) Genevois (B)un statut constitutionnel pout les eetrangers . R.F.D.AD.1993.P.883

- (1) Marceau Long ; Prosper Weil ; Guy Braibant ; Pierre Delvolvé ; Bruno Genevois. Les grands arrêts de la jurisprudence administrative. DALLOZ.2003.p.281
- (1) CHAPUS (R), Droit administratif général, T I, Montchrestien, 2001, 15° éd.p.352 .
- (1) ODEMENT(R); OP.CIT.P.110 .
- (1) Catherine. OP.CIT.P.142.