



جامعة المنصورة

كلية الحقوق

قسم القانون العام

بحث مستخلص من رسالة الدكتوراه

بعنوان

المخالفات التأديبية لضباط الشرطة

دراسة مقارنة

الباحث

سعيد علي سعيد اليماحي

تحت إشراف

أ.د/ شريف يوسف خاطر

أستاذ ورئيس قسم القانون العام

عميد كلية الحقوق - جامعة المنصورة

٢٠١٩

المقدمة

يُعدُّ موضوع "المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة" أحد الموضوعات المهمة والحيوية في مجال العمل الشرطي، ولعلَّ ذلك يعود في المقام الأول إلى أهمية وعِظَم الدور الذي تلعبه الشرطة في حياة المجتمعات الحديثة؛ من حيث حفاظها على أمن واستقرار المجتمع من جميع النواحي السياسية والجنايية والاقتصادية والاجتماعية، أو من حيث طبيعة العمل نفسه من كونه عملاً شاقاً ومُضنِّياً، ويستغرق معظم أوقات العاملين به، كما أنَّ ضباط الشرطة يُمثلون واجهة المجتمع، وهم الأمناء على ثروات الوطن والأعراض وسلامة أفرادهم، وهو ما يتطلب منهم التحلي بالدقة والأمانة وتقدير المسؤولية، وهي أمورٌ تجعل النظام التأديبي لضباط الشرطة مختلفاً إلى حدِّ ما عن النظام التأديبي للعاملين المدنيين في داخل الدولة، وإنَّ كان الأصل أنَّ ضباط الشرطة هو موظفٌ عموميٌّ تتوافر فيه صفاته وشروطه على النحو الذي سنرى عند تعريفنا للموظف العام، إلا أنَّ طبيعة العمل ومقتضياته اضطرت إلى أن يكون لضباط الشرطة كادرهم الخاصُّ بهم.

وهذا الوضع يقتضي وجودَ علاقةٍ تنظيميةٍ بين ضباط الشرطة وجهاز الشرطة؛ بهدف تنظيم أداء ضباط الشرطة لالتزاماته وحصوله على حقوقه، وهو الأمر الذي تفرضه مقتضيات وظيفته لقيام جهاز الشرطة بأداء واجباته، وهو ما يستدعي وجودَ قواعدٍ تقيس مدى اضطلاع العاملين بمهامهم تجاه هذا المرفق، وتحديد ما يُعدُّ خروجاً على هذه المهام؛ بهدف بيان كيفية مواجهة السلوك المنحرف، ومعاقبة من يثبت انحرافه، وهو ما يُسمَّى بالمسؤولية التأديبية.

وقد نظَّم المشرِّع المصري وظيفة ضباط الشرطة من خلال قانون الشرطة رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١، في حين نظَّم المشرِّع الإماراتي وظيفة ضباط الشرطة من خلال قانون قوة الشرطة والأمن رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦، وتعديله بالقانون (٦) لسنة ١٩٨٩، ونظَّم المشرِّع الفرنسي وظيفة ضباط الشرطة من خلال القانون ١٥٠٤ - ٤٨ بشأن النظام الخاصِّ لموظفي الشرطة الصادر في ٢٨ سبتمبر ١٩٤٨.

تُمثِّل المخالفات التأديبية نقطة الارتكاز التي تدور حولها كلُّ دراسةٍ متعلقةٍ بالتأديب، ويرى جانبٌ من الفقه أنَّ معظم التشريعات جاءت خاليةً من تعريفٍ محددٍ لها، اكتفاءً بالنصِّ على حكمٍ عامٍّ غالباً ما يقضي بأنَّ كلَّ موظفٍ أو ضابطٍ يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُعاقبُ تأديبياً؛ لذلك فقد تولَّى القضاء والفقه مهمة تعريف المخالفة التأديبية.

مشكلة الدراسة:

تَكْمُنُ الإشكالية في أَنَّ المخالفة التأديبية التي تبني عليها الجهة الإدارية المسؤولية التأديبية لم تُحدّد على سبيل الحصر، مما يترتب عليه عدم إعمال قاعدة "لا جريمة إلا بنص"، فيعصف بالعديد من الضمانات التأديبية المُقرّرة لضباط الشرطة.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى إلقاء الضوء على أهمّ المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، من خلال المقارنة في كلِّ من مصر والإمارات وفرنسا، ومن ثمّ يمكن توضيح أهمّ أهداف البحث في الآتي:

- توضيح مدى العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، وهل هناك استقلالٌ أو ارتباطٌ بينهما.
- إلقاء الضوء على التباين بين أنواع المخالفات التأديبية لضباط الشرطة في تشريعات الدول المقارنة.
- طرح رؤى جديدة لتحليل أنواع المخالفات التأديبية وقواعدها؛ لتحديد أطر المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، حيث سنعتمد وصفاً تحليلياً دقيقاً لما هي عليه المخالفات التأديبية لضباط الشرطة ومدى تشابهاً أو اختلافها في الدول محلّ المقارنة، وما مدى اختلافها عن المسؤولية الجنائية.

كما سننّبغ المنهج المقارن بين الأسس التشريعية والفقهية بين كلِّ من مصر والإمارات وفرنسا، ومدى الاختلاف بين الدول محلّ المقارنة تشريعياً وفقهياً وقضائياً.

خطة البحث

الفصل الأول: ماهية المخالفات التأديبية لضباط الشرطة

المبحث الأول: تعريف المخالفة التأديبية

المبحث الثاني: العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية

الفصل الثاني: تحديد وتصنيف المخالفات التأديبية في نظم الشرطة

المبحث الأول: الواجبات الإيجابية لضباط الشرطة

المبحث الثاني: الواجبات السلبية لضباط الشرطة (المحظورات)

الفصل الأول

ماهية المخالفات التأديبية لضباط الشرطة

إنَّ المخالفة التأديبية أحد عناصر المسؤولية التأديبية، فلا يمكن معاقبة ضابط الشرطة وتأديبه بدون ارتكابه لفعالٍ يؤثم عليه^(١)، وتختلف مسميات المخالفة التأديبية؛ فهناك من الفقه من يطلق عليها اسم الجريمة التأديبية^(٢)، وهو الغالب فقهاً وقضاءً، وهناك من يطلق عليها الذنب الإداري، وتأخذ بعض أحكام القضاء بهذا الاسم، وقد يُطلق عليها المخالفة التأديبية^(٣)، وقد استعملت المحكمة الإدارية العليا هذا الاسم في بعض أحكامها، إلا أنَّ هذا التغير في المصطلحات لم يؤثر في مضمون تعريف هذه الجريمة فقهاً وقضاءً^(٤).

وعلى ذلك سوف نتناول موضوع المخالفات التأديبية على بحثين؛ نتناول في الأول تعريف المخالفة التأديبية، وفي الثاني سنتناول العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، على النحو الآتي:

المبحث الأول: تعريف المخالفة التأديبية.

المبحث الثاني: العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية.

(١) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٧٣، ص ٥٩.

(٢) من هذا الفقه: د. سليمان الطماوي، الذي يرى أنها من أكثر المسميات شيوعاً، ذلك أنها تشير إلى الترابط بين الجرائم التأديبية والجنائية، القضاء الإداري - الكتاب الثالث "قضاء التأديب"، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، ١٩٩٥، ص ٣٩.

(٣) وقد أخذ المشرع الإماراتي بمصطلح المخالفة الإدارية في قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم (١٢) لسنة ٢٠٠١، وقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨، وقد استخدم المشرع المصري أيضاً مصطلح المخالفة الإدارية في قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وقانون الخدمة المدنية رقم (١٨) لسنة ٢٠١٦ مصطلح المخالفة كمرادف لمصطلح الجريمة التأديبية، وبما أنَّ كلاً من المشرعين المصري والإماراتي استخدم لفظ "المخالفة التأديبية"، فسوف يستخدم الباحث هذا المصطلح في تلك الرسالة.

(٤) د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية العسكرية، "دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي"، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٣٤٩.

المبحث الأول

تعريف المخالفة التأديبية

لم تُورد التشريعات المختلفة الجنائية أو الإدارية، سواء أكانت في مصر أم الإمارات وفرنسا، تعريفًا محددًا للمخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي، وهو ما جعل الفقه يتدخل بتعريفات متعددة ومتنوعة بغرض التصدي لتحديد المخالفة التأديبية وعناصرها، كذلك كان للقضاء الإداري في مصر دورٌ لا بأس به في تعريف وتحديد المخالفة التأديبية وتمييزها عن غيرها.

المخالفة التأديبية تعني إخلال الموظف أو الضابط بواجبات وظيفته، فيكون عُرضةً لتوقيع العقوبة التأديبية عليه، ونظرًا لما يترتب على توقيع الجزاء من آثار على حياة الموظف المادية والمعنوية، فإنَّ العديد من الأنظمة قد أحاطت توقيع الجزاءات التأديبية ببعض الضوابط التي يتعين على السلطة المختصة مراعاتها، وإلا أصبح قرارها معيبًا جائز الطعن عليه^(١).

والسبب في ذلك أنَّ المخالفة التأديبية لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص) المُطبق في شرعية التجريم في قانون العقوبات، وعدم الخضوع لهذا المبدأ يرجع إلى تعذر حصر المخالفات التأديبية، فالحياة الإدارية تتسم بسرعة التطور والمرونة، فيصعب على المشرع وضع إطارٍ محدد لها في نصوص جامدة؛ لذا نصَّ المشرع على بيان بعض الواجبات والمحظورات على سبيل الحصر، ووضع لذلك قاعدةً تقضي بأنَّ كلَّ من يخالف الواجبات المنصوص عليها أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة يُجازى تأديبيًا^(٢).

ولتعريف المخالفة التأديبية سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية.

المطلب الثاني: التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية.

المطلب الثالث: التعريف القضائي للمخالفة التأديبية.

(١) د. مليكة الصاروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، ١٩٨٣، ص ٥٣؛ لواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية "دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٧٧؛ د. محمد محمود نداء، انقضاء الدعوى التأديبية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٧.

(٢) د. أحمد السيد محمد إسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظلَّ قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية "دراسة مقارنة"، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٤، ص ١٤.

المطلب الأول

التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية

لقد جرت أغلب التشريعات على عدم وضع تعريفٍ محددٍ للمخالفة بصفةٍ عامةٍ، سواء أكانت جريمةً تأديبيةً أم جنائيةً، والأمر سواءً في التشريعات الجنائية والإدارية، وسواء أكان في كلٍّ من مصر أم الإمارات، فلم يُعرف المشرع المصري أو الإماراتي المخالفة التأديبية، واكتفى فقط المشرع بالنص على بعض الواجبات والمحظورات، وترك الأمر للفقهاء والقضاء، مُتَّدياً في ذلك بالمشرع الفرنسي الذي لم يُعرف الجريمة التأديبية في أيٍّ من تشريعات العاملين المدنيين المتتالية^(١).

ويتضح من نصوص تشريعات الخدمة المدنية أنه لم يرد بها تعريفٌ للجريمة التأديبية، وربما يرجع ذلك إلى أنه من الصعوبة وضع تعريفٍ جامعٍ مانعٍ للمخالفة التأديبية، وأيضاً تعذر حصر المخالفات التأديبية باعتبار أنها تُمثّل إخلالاً بواجباتٍ وظيفيةٍ متباينةٍ متعددةٍ تختلف من مرفقٍ لآخر^(٢)، وقد اقتصر الأمر على أن نصت هذه القوانين على أهمّ الواجبات الوظيفية والمحظورات التي يمتنع على الموظف القيام بها، والتي يُمثل الخروج عليها جريمةً أو مخالفةً تأديبيةً تستوجب مُساءلةً مرتكبها^(٣).

ففي التشريع المصري؛ أورد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في الفقرة الأولى من المادة رقم (٥٨) النصّ على أن "كل موظفٍ يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُجازى تأديبياً".

ولم يُعرف التشريع الإماراتي كغيره من التشريعات المقارنة المخالفة التأديبية؛ وذلك بسبب طبيعة تلك المخالفات التي لا تقبل التحديد أو الحصر خلافاً للجرائم الجنائية، مما يجعلها تخرج عن قاعدة (لا جريمة إلا بنص)، كما يعكس عدم التعريف خشية المشرع من إيراد تعريفٍ ناقصٍ لا يشمل كلّ أنواع المخالفات التأديبية، فاكتفى بوضع قاعدةٍ عامةٍ تقضي بمعاقبة كلٍّ من يخالف الواجبات الوظيفية^(٤).

(١) المستشار/ عبد الوهاب البنداري، الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين في الدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧١، ص ١٢؛ د. مليكة الصاروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٣، ص ٥٤.

(٢) المستشار عبد الوهاب البنداري، الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة، المرجع السابق، ص ١٣.
(٣) د. سيف بن سالم بن سعيد السعيدي: النظام التأديبي للموظف العام في القانون العماني، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة ٢٠٠٦، ص ٧٢.

(٤) د. إبراهيم كامل مفلح الشوابكة، النظام التأديبي للموظف العام الإتحادي وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الإتحادية، مجلة الفكر الشرطي، الإمارات، المجلد ٢٢، العدد ٨٦، ٢٠١٣، ص ١٠١ - ١٣٧.

وقد جاء النص على ذلك واضحاً في الفقرة الأولى من المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ بأن: "كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يُجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء، ولا يُعفى الموظف من الجزاء التأديبي إلا إذا أثبت أنّ ارتكابه المخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذاً لأمرٍ كتابيٍّ صادرٍ من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مُصدر الأمر". كما جاء في الفقرة الأولى من المادة (٨١) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية النص على أن "كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يُجازى إدارياً".

وهو ما أكدته أيضاً المادة (٩١) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بقولها: "على الموظف أن يسلك في تصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة وفقاً لوثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، وأن يلتزم بالتشريعات النافذة في الدولة، وكل موظفٍ يخالف الواجبات الوظيفية وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون الموارد البشرية أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يُجازى إدارياً، مع عدم الإخلال بالمسئولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء"^(١).

وقد نصت المادة (٩٥) من اللائحة التنفيذية للمرسوم المذكور آنفاً على أن "على الموظف أن يسلك في تصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة وفقاً لوثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، وأن يلتزم بالتشريعات النافذة في الدولة، وكل موظفٍ يخالف الواجبات الوظيفية وفقاً لأحكام المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يُجازى إدارياً، مع عدم الإخلال بالمسئولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء"^(٢).

وفي فرنسا؛ وعلى غرار المشرع المصري، نصّ المشرع الفرنسي من خلال المادة ١١ من القانون الصادر في ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ المتعلق بالموظفين على أنه: "يُعاقب تأديبياً عن كل خطأ يرتكب أثناء أو بمناسبة تأدية الوظيفة"^(٣).

(١) وقد سبق ذلك تحديد المشرع الإماراتي لواجبات الوظيفة العامة دون أن يحصرها في المواد (٦٦- ٧٣) (٧٦) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١ والمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦.

(٢) المادة رقم (٩٤) من اللائحة التنفيذية رقم (١) لسنة ٢٠١٨ للمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦.
(٣) CHAPUS (R), Droit administratif général, Tome 2, Montchrestien, Paris, 2001, P. 288.

ولم يُعرف قانون الخدمة العامة للدولة الفرنسي^(١) المخالفة التأديبية، واكتفى بالنص على العقوبات التأديبية، في حين نصت المادة ٢٩ من القانون رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات الموظفين المدنيين على أن "كل خطأ يرتكبه الموظف في أداء أو بمناسبة ممارسة مهمات وظيفته يُعَرِّضُهُ لعقوبة تأديبية دون أيّ مساسٍ بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات"^(٢).

ويتضح ممّا سبق أنّ التشريع المصريّ والإماراتيّ والفرنسيّ لم يتصدّد لتحديد الجريمة التأديبية حصراً أو بتعريفها، كما أنّ مبدأ شرعية الجريمة المعروف في النظام الجنائي لا يعرف كقاعدة عامة النظام التأديبي، حيث يكتفي المشرّع بذكر بعض الواجبات الإيجابية والسلبية التي يعدّ الإخلال بها جريمةً تأديبية، ثم يورد بعد ذلك نصّاً عامّاً يعالج به الحالات الأخرى التي لم ينصّ عليها، وهو ما من شأنه منح السلطة التأديبية تقدير وجود المخالفة التأديبية^(٣).

وقد أبدى بعض الفقه استحساناً للمسلك التشريعيّ وعدم تعريف الجريمة التأديبية؛ وذلك لأنه يتفق في رأيهم مع الاتجاه التقليديّ المشرّع في بعض الدول - كمصر - الذي لا يعتني بوضع التعريفات القانونية، وإنما يكتفي بتنظيم الموضوع تاركاً التعريفات القانونية للفقه والقضاء^(٤).

كما أنّ الجريمة التأديبية لا تقبل التحديد أو الحصر؛ لارتباطها بطوائف متعددة من الموظفين، بل بواجبات متغيرة لهذه الطوائف المتغيرة من وقتٍ لآخر تبعاً للقيم السياسية والاجتماعية السائدة في المجتمع، على العكس من الجريمة الجزائية التي تخاطب كافة أفراد المجتمع بشكلٍ عامٍّ مجردٍ دون أيّ تمييزٍ بين طائفةٍ وأخرى^(٥).

ويرى الباحث أنه من استعراض نصّ القانون المصري والإماراتي والفرنسي الحاليين يتضح وجود هدفين من هذا النص؛ هما: بيان شرعية المخالفة التأديبية، وعدم الالتزام بمبدأ الشرعية الجنائية، فعقّب هذا النص في القانون المصري أورد المشرّع نصوصاً تُحدد - وعلى سبيل المثال

(١) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

(٢) Article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite Le Bource, "Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale".

(٣) د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، ١٩٨٨، ص ١٢٤.

(٤) د. عبد الحفيظ علي الشيمي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في نظام المحكمة الإدارية العليا، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ٢٠٠٦، ص ٣٧؛ د. زهوة عبد الوهاب حمودة: التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، سنة ١٩٨٢، ص ٣٢.

(٥) د. رمضان محمد بطيخ: المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقضاءها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٩٩، ص ١٠٧.

- واجباتٍ ومحظوراتٍ محددةً في الوظيفة العامة.

وفي قوانين الشرطة؛ نصَّ قانون الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ في الفقرة الأولى من المادة رقم (٤٧) - وعَقِبَ النصِّ على الواجبات والمحظورات - على أن "كل ضابط يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من وزير الداخلية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يسلك سلوكًا أو يظهر بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُعاقب تأديبيًا، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء". وقد أكد هذا النصُّ على أنَّ مخالفة النصوص التي تُحدد الواجبات الوظيفية جريمةٌ تأديبية، وهو اتِّجاه القضاء الإداري المصري - كما سبق الذكر - بالإضافة إلى التأكيد على أهمية القرارات الصادرة من وزير الداخلية، وأن مخالفتها جريمةٌ تأديبية.

وقد سار المشرِّع الإماراتي على نهج المشرِّع المصري، فقد نصت المادة (٧٩) من قوة الشرطة والأمن الإماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ على أن "كل منتسبٍ للقوة يُخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من الوزير أو من الرؤساء المختصين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يُعاقب تأديبيًا، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده عند الاقتضاء".

وفي فرنسا يخضع الموظفون العاملون في الشرطة الوطنية، لقانون الخدمة المدنية العامة الذي ينطبق على جميع موظفي الخدمة المدنية، حيث لا يحتوي النظام التأديبي لضباط الشرطة على خصوصياتٍ محددةٍ تُميزه عن النظام المُطبق على جميع مسؤولي الدولة^(١).

ومن هذه النصوص يتضح أنَّ المشرِّع، وإن لم يكن قد نصَّ على تعريفٍ واضحٍ ومحددٍ للمخالفة التأديبية، إلا أنه قد اتخذ مبدأً عامًّا وواضحًا في تحديده لها، وهذا المبدأ مقتضاه هو إخلال الموظف العام أو ضابط الشرطة بالواجبات الوظيفية التي ينصُّ عليها القانون، حيث يُعرضه هذا الإخلال للمسئولية، ومن ثم للجزاء أو العقاب التأديبي.

ووفقًا لهذه النصوص فإنَّ انحراف الموظف أو ضابط الشرطة في سلوكه الواجب عليه الالتزام به يجعله خارجًا عن مقتضيات وظيفته، وبالتالي وقوع خطأ أو مخالفة تقتضي معاقبته تأديبيًا عليها، وذلك بصرف النظر عمَّا إذا كانت المخالفة التأديبية ناتجةً عن إهمالٍ أو تقصيرٍ من جانبه. كما أنَّ الخطأ المُقدَّر له جزاءٌ تأديبيٌّ هو ما يُطلق عليه المخالفة أو الجريمة التأديبية، وهي بشكلٍ عامٍّ تنقسم إلى ثلاثة أنواع، النوع الأول مخالفة القوانين واللوائح والقرارات، والثاني يتمثل في

(١) DELPÉRÉE (F), L'élaboration du droit disciplinaire de la Fonction Publique, thèse de doctorat, Paris, Librairie de droit et de jurisprudence, 1969, P. 22.

الخروج عن مقتضى الوظيفة، والثالث يتمثل في إتيان سلوكٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة^(٢).

(٢) لواء/ محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٧٧.

المطلب الثاني

التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية

لقد حاول الفقه وضع تعريف للمخالفة التأديبية؛ بسبب عدم وجود نصّ في التشريعات محل الدراسة يُحدد تعريفًا واضحًا للمخالفة التأديبية، فيرى جانبٌ من الفقه أنه لا يمكن وضع تعريفٍ جامعٍ مانعٍ للمخالفة التأديبية^(١)، وأنه إذا ما انطوى الفعل على ما يُعدُّ إخلالاً بكرامة الوظيفة أو خروجًا على مقتضى الواجب الوظيفي وأمكن ردُّ الفعل أو تكييفه على أنه جريمةٌ تأديبيةٌ فإنَّ الأمر لا يكون في حاجةٍ إلى تعريف^(٢).

وقد علَّل ذلك بأنَّ المشرِّع - وهو صاحب الاختصاص الأول في تقدير المخالفة - قد ترك للإدارة سلطةً تقديريةً في تحديد ما إذا كان فعلُ الموظف يُمثل إخلالاً بكرامة الوظيفة من عدمه، وهو أمرٌ نسبيٌّ يختلف من وظيفةٍ لأخرى، ولهذا السبب كان وجودُ الرقابة القضائية على التأديب أكبر الضمانات لحماية الموظف العام من سلطة الإدارة^(٣).

وتتمثل المخالفة التأديبية في مخالفة العامل الواجبات أو المحظورات الوظيفية المقررة أو الإخلال بمقتضيات الواجب في أعمال وظيفته أو الإخلال بكرامة الوظيفة، وهي الحالة الواقعية أو القانونية التي تُبرر تدخُّل الإدارة لإصدار القرار التأديبي^(٤).

ولقد تعدّدت الاجتهادات الفقهية في تعريف المخالفة التأديبية، ويرجع ذلك في الأصل لاختلاف الآراء في مجال تقنين المخالفات التأديبية، وأيضًا لاختلاف الآراء في أركان المخالفة التأديبية، ومحاولة كلِّ جانبٍ تضمينَ التعريف لما يراه في مجالٍ شرعية المخالفة التأديبية وأركانها.

فقد عرّفها البعض بأنها هي الأفعال التي تستوجب المؤاخذة التأديبية، وهي كلُّ تقصيرٍ في أداء الواجب أو إخلالٍ بحسن السلوك والآداب من شأنه أن يترتب عليه امتهانُ المهنة والخطُّ من كرامتها، أو الخروج على الالتزامات السلبية المفروضة على الموظفين^(٥)، وعرّفها البعض الآخر بأنها "كلُّ فعلٍ أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"^(٦)، بينما يرى البعض أنها "كل فعلٍ أو امتناعٍ عن فعلٍ مخالفٍ لقاعدة قانونية، أو لمقتضى الواجب، يصدر عن العامل أثناء أداء

(١) د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، مرجع سابق، ص ١٢٨.
(٢) د. عبد الفتاح عبد الحفيظ محمد، حجية قرارات سلطة التحقيق الجنائي والحكم الجنائي البات الصادر بالبراءة في مواجهة سلطة التأديب، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ١٩٩٦، ص ٩.
(٣) د. مليكة الصاروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، المرجع السابق، ص ٥٦.
(٤) د. سمير عبد الله سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، دار منشأة المعارف، ٢٠١٤، ص ٣٣.
(٥) د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين بالتعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ١٩٨٦، ص ١٠٩.
(٦) د. سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص ٤٨.

الوظيفة أو خارجها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول"^(١).

وقد ذهب رأيي إلى أن المخالفة التأديبية هي إخلال الموظف بواجبات الوظيفة، سواء بالطريق الإيجابي أو السلبي، وأيضاً كل إخلال بمقتضيات الوظيفة حتى ولو وقع هذا الإخلال خارج نطاق الوظيفة ما دام ذا أثر على الوظيفة وعلى الكرامة المتطلبة لها^(٢).

وعرّفها البعض الآخر بأنها كل إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يُقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية وغير إدارية فقط، بل يقصد بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام العمل في المرافق العامة ولو لم ينص عليها^(٣).

وعرّفها البعض الآخر بأنها: "عبارة عن فعل أو عمل أو واقعة يرتكبها موظفٌ بالمخالفة لالتزاماته وواجباته المذكورة في النظام المطبق على الجهة الإدارية التي ينتمي إليها، ويعمل ويباشر مهام وظيفته فيها أو تلك التي تفرضها القواعد الأدبية أو الأخلاقية للوظيفة العامة، وهو فعلٌ يحملُ مساساً بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشرٍ بالوظيفة، ويؤدّي إلى إثارة المسؤولية التأديبية للموظف"^(٤).

كما يُعرف البعض المخالفة التأديبية على أنها كل عمل يأتيه العامل ويكون مخالفةً إداريةً أو ماليةً، والمخالفة تعبيرٌ يُطلق على كل فعل يأتيه العامل وينشأ عنه ضررٌ يمسُّ إدارة الحكم^(٥)، بالإضافة إلى الرأي الذي يرى تعريف المخالفة التأديبية بأنها كل خروج على واجب الطاعة والإخلال بأعمال الوظيفة المنوط بها المرفق، وهو ما يُميز الجريمة التأديبية بالطابع الموضوعي^(٦)، والرأي الذي يرى أنها كل ما يصدر عن العامل من إخلال بواجبات منصبه إيجاباً أو سلباً سواء تلك التي نصّ أو لم يُنصّ عليها القانون، مما يستوجب توقيع الجزاء التأديبي عليه^(٧).

وعرّفها البعض بأنها "كل اعتداء مباشر على المصلحة المشتركة للهيئة، وليس من الضروري أن يكون هذا الخطأ جريمةً معاقباً عليها قانوناً، بل يكفي أن يقع من الموظف أيُّ إخلالٍ بواجبات الوظيفة أو خرقٍ لقوانينها، أو مساسٍ بكرامتها، بشرط أن يقع هذا أثناء تأدية الوظيفة أو

(١) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ٦٦.

(٢) د. صلاح الدين فوزي، القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٣، ص ٣٦٣.

(٣) د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٩٦٧، ص ٨٠.

(٤) عميد. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٥١.

(٥) د. فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٧٠، ص ٤٤٧.

(٦) د. فهمي محمود إسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٠، ص ١١٢.

(٧) د. مليكة الصاروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، المرجع السابق، ص ٥٦.

بكيفية تؤثر في أدائها"، وأضاف "أنَّ الخطأ إمَّا أن يقع عمدًا أو عن غير عمد، ويشترط أن يكون متصلًا بالإرادة، كما يجب أن يكون هذا الخطأ محددًا، ولا يشترط أن يكون هذا الخطأ متصلًا بالعمل الرسمي وحده، بل إنَّ من الأفعال التي تقع من الحياة الخاصة من الموظف أو غيره من المنضمين للهيئات الأخرى أو تمسُّ اعتباره، يعدُّ خطأ مستوجبًا للمؤاخذة التأديبية"^(١).

وأخيرًا اتجه رأيي إلى أنَّ تعريف المخالفة التأديبية هو ما يستند إلى إبراز معظم خصائصها؛ بأنها: إتيان العامل بإرادته فعلاً إيجابياً أو سلبياً يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية أو ارتكاب المحظورات المنهي عنها في القانون أو في الواقع، أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تأديته، أو أن يكون من شأن الفعل أن يحطَّ من كرامة الوظيفة واعتبارها واعتبار شاغلها، والتي يكون من شأن ارتكابه هذه الأفعال - يستوي في ذلك أن يرتكبها العامل داخل العمل أو خارجه، وسواء أكانت المخالفة مالية أم إدارية - توقيع عقوبة مما نُصَّ عليها صراحةً في القوانين الخاصة بكلِّ طائفة من العاملين في نطاق الدولة، والتي تعتبر سبب القرار الصادر بمجازاته إدارياً أو قضائياً^(٢).

ومن التعريفات السابقة يتبين اتِّفاق معظمها على أنَّ الجريمة التأديبية تنطوي على فعلٍ إيجابيٍّ أو امتناعٍ عن فعلٍ صادرٍ عن موظفٍ عامٍ أثناء الوظيفة أو خارجها مخالفٍ لمقتضيات الوظيفة، ويبدو الخلاف في إبراز البعض لشرعية المخالفة التأديبية ومخالفة الفعل لنصِّ قانونيٍّ، أو مدى توافر الإرادة الآثمة أو العمد من عدمه، وعمَّا إذا كان يُشترط من وجود ضرر من عدمه^(٣).

وقد تعددت أيضاً تعريفات المخالفة التأديبية في فرنسا، فذهب رأيي إلى أنها كلُّ خطأ يرتكبه موظفٌ أثناء وبسبب ممارسته لوظائفه^(٤). كما تُعرف المخالفة التأديبية بأنها "عبارة عن مخالفة الالتزامات الشرعية أو التنظيمية والتي يخضع لها الموظفون العسكريون بمعنى الطاعة والخدمة والتقدير المهني"^(٥).

وعُرفت المخالفة التأديبية أيضاً بأنها "مخالفة الموظف لالتزاماته المهنية باعتبارها الواقعة التي تُحرك المسؤولية التأديبية"^(٦)، أو أنها الفعل أو الامتناع عن فعلٍ ينسب إلى فاعلٍ ويُعاقب

(١) د. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، مجلة إدارة قضايا الدولة، العدد الثالث، السنة الأولى، ١٩٥٧، ص ٥.

(٢) د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام: دراسة نظرية تطبيقية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص ٧.

(٣) عميد. علي أمين سليم، التأديب في الشرطة "دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة"، رسالة دكتوراه، أكاديمية الشرطة - كلية الدراسات العليا، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١١٤.

(٤) Debbasch (C), Science administrative: administration publique, Dalloz, Paris, 1976, P 365.

(٥) Decocq (A), Jacques Buisson, Jean Montreuil, Le droit de la police, Lites, Paris, 1991, P. 112.

(٦) Auby (J.M), Aube (J.B), Didier (J.P), Antony Taille fait, droit de la fonction

عليه بعقوبة تأديبية^(١)، بينما يُعرفها رأيٌ آخر على أنها فعلٌ أو امتناعٌ عن فعلٍ يكون مخالفةً للواجبات التي تفرضها ممارسة الوظيفة^(٢)، أو أنها مظهرٌ إراديٌّ ضد القانون^(٣).

وفي مجال الشرطة تبيّن وجود فلسفةٍ خاصةٍ للمسئولية التأديبية لضباط الشرطة تتبع من العديد من العوامل، من أهمها: الطبيعة الذاتية لهيئة جهاز الشرطة باعتبارها هيئةً مدنيةً نظاميةً، وهو الوضع الوسطيُّ بين الصفة المدنية والصفة العسكرية، وبما يعكس أهمية الانضباط داخل هيئة الشرطة^(٤).

إلا أنّ هذه الفلسفة الخاصة لن تؤثر في تعريف المخالفة التأديبية تأثيراً جوهرياً بقدر تأثيرها في تحديد المخالفات التأديبية؛ نظراً لاختلاف واجبات ومقتضيات وكرامة الوظيفة الشرطة عن الوظيفة العامة.

وقد ذهب رأيٌ إلى تعريف المخالفة التأديبية في هيئة الشرطة على أنها كلُّ مسلكٍ إيجابيٍّ أو سلبيٍّ عملاً أو واقعاً يقع بالمخالفة لقانون هيئة الشرطة أو الأحكام العسكرية أو القرارات الوزارية أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، سواء كان منصوصاً عليه صراحةً أو يمكن استنباطه من هذه القوانين والأحكام والقرارات والأوامر^(٥).

ويرى الباحث أنّ المخالفة التأديبية هي كلُّ سلوكٍ من جانب الموظف، سواء أكان المشرّع نهى عنه في القانون أم لم يفعل، يُمثل خروجاً عن مقتضيات الوظيفة ويجافي واجباتها.

كما يوضح الباحث - من خلال ما تمّ عرضه - بعض النقاط الآتية:

- أنّ الفقه أبرز عنصرين أساسيين، هما: الموظف والخطأ.
- قد يكون الخطأ الذي يترتب عليه المخالفة بفعلٍ إيجابيٍّ أو سلبيٍّ.
- أنّ المخالفة التي يرتكبها الموظف لا ترتبط بسلوكه أثناء أو بسبب الوظيفة فحسب، بل تتجاوز إلى سلوكه في حياته الخاصة خارج إطار الوظيفة.

publique, Dalloz Précis, 24 Octobre 2012, P. 320.

(١) Delpere (F), L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique, op, cit, P. 93.

(٢) Salon (S). Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, thèse de doctorat, Droit, Paris, 1967, dact., 336 f°; Paris, L. G. D. J., 1969, P. 375.

(٣) Mourgeon (J), La répression administrative, thèse de doctorat, Droit, Toulouse, 1966, P. 212,

(٤) د. نبيل عبد الجليل أحمد، تأديب العسكريين، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٩٩٠، ص ٦٧، وما بعدها.

(٥) نقيب ياسر حسني أحمد السيد حماد، سلطة التأديب في هيئة الشرطة بين مشروعية العقوبة وعدم مشروعية الجريمة، أكاديمية الشرطة، كلية الدراسات العليا، القاهرة، ١٩٨٩، ص ٨٧.

المطلب الثالث

التعريف القضائي للمخالفة التأديبية

لم يُعرّف القضاء المخالفة التأديبية بشكلٍ واضح، وإنما وضع مبدأً عامًا مقتضاه هو مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية، ولذلك فإنّ القضاء الإداري قد تناول في كثيرٍ من أحكامه تعريف الجريمة التأديبية، وقد أخذ القضاء الإداري بمصطلح الجريمة التأديبية في بعض أحكامه تارة^(١)، وبمصطلح المخالفة التأديبية كمرادف لها تارةً أخرى^(٢)، وكذلك استُخدمت مصطلح الذنب الإداري في بعض الأحيان، كقولها: "إنّ تكليف الواقعة بما يجعلها من الذنوب الإدارية المستحقة للعقاب إنما مرجعه إلى تقدير الإدارة..."^(٣).

والواقع أنّ هذه المسميات على اختلافها لم تكن تُعبّر في حقيقتها إلا عن معنى واحد، وهو المخالفة التأديبية، التي عرّفها القضاء الإداري بأنها "كلّ عملٍ إيجابي أو سلبي، يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته، إذا كان ذلك لا يتفق وواجبات الوظيفة"^(٤)، وفي حكمٍ أكثر توضيحًا للجريمة التأديبية عرّفها بأنها "الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، وما يجب أن يتحلّى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم"^(٥)، وعرّفها الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بأنها "كلّ فعل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح، حيث يحقّ للإدارة محاسبته عليها"^(٦).

وفي محاولةٍ لتحديد المخالفة التأديبية بشكلٍ أكثر وضوحًا قضت المحكمة الإدارية العليا بأنّ سبب القرار التأديبي هو في ذاته المخالفة التأديبية؛ بأن "سبب القرار التأديبي بوجهٍ عامٍ هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكلّ موظفٍ يخالف الواجبات التي تنصّ عليها القوانين أو القواعد التنظيمية أو أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطًا به، وأن يؤدّيها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنبًا إداريًا يسوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع جزاءٍ عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونًا في حدود النصاب المقرر - إذا ما توافر لدى الجهة الإدارية المختصة الاقتناع بأنّ العامل سلك مسلكًا معينًا ينطوي على تقصيرٍ وإهمالٍ في القيام بعمله أو

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٧ لسنة ٣٠ ق.ع، جلسة ١٩٨٥/٨/٣١.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا، في الطعن رقم ٣٨٤٩، لسنة ٣٨ ق.ع، جلسة ٢٠٠٠/٤/٣٠.

(٣) د. محمد عبد العزيز عبد الغني عثمان، الجريمة التأديبية ودور هيئة الرقابة الإدارية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة بني سويف، ٢٠٠٩، ص ١٥.

(٤) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٥ ق، جلسة ١٩٦١/٢/١١.

(٥) المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٦٨٨ لسنة ٤٦ ق، جلسة ٢٠٠٢/٣/٣٠.

(٦) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٧.

أداء واجباته أو خرج عن مقتضيات وظيفته، أو أخلّ بكرامتها أو بالثقة الواجب توافرها فيمن يقوم بأعبائها، وكان اقتناعها هذا لوجه المصلحة العامة مجرداً عن الميل والهوى، بنت عليه قرارها بإدانة سلوكه، واستتبقت هذا من وقائع صحيحة ثابتة من عيون الأوراق مؤدية إلى النتيجة التي خلصت إليها، فإنّ قرارها في هذا الشأن يكون قائماً على سببه، ومطابقاً للقانون، وحصيئاً من الإلغاء" (١).

وقد تواترت أحكام المحكمة الإدارية العليا على هذا التعريف حتى الآن، وذلك باعتبار أنّ المخالفة التأديبية هي سبب القرار التأديبي - وذلك على النحو السابق تناوله - والذي يتمثل في إخلال العامل بواجبات وظيفته وإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، وأنّ كلّ عامل يخالف الواجبات أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته المطلوب منه تأديتها بدقة وأمانة يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار التأديبي (٢).

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنّ الجريمة التأديبية قوامها الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها وما يجب أن يتحلّى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم (٣).

وتؤكد المحكمة الإدارية العليا على وجوب قيام القرار التأديبي - شأنه شأن أيّ قرارٍ إداريٍّ - على سببٍ يبرر الجريمة التأديبية، وأنّ القضاء الإداري يراقب صحة قيام الوقائع القانونية المقررة لتوقيع الجزاء وصحة تكييفها القانوني، وأنّ عدم وقوع أيّ إخلالٍ من الموظف فإنه لا محلّ للجزاء التأديبي؛ لانعدام ركن السبب (٤).

أمّا القضاء الإماراتي فلم يُفصح بشكلٍ مباشرٍ عن تعريفٍ للمخالفة التأديبية، وإن كان يستخلص من أحد أحكام المحكمة الاتّحادية العليا بأنّ تعريفها للمخالفة التأديبية هو "إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه" (٥).

وأكدت إدارة الفتوى والتشريع بالإمارات على ما استقرّ عليه الرأي فقهاً وقضاءً وإفتاءً "من أن المخالفات التأديبية غيرٌ محددةٍ على سبيل الحصر، فإن انتهت إلى أنّ ارتكاب موظفٍ لجريمةٍ

(١) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨١٢٣ لسنة ٤٧ ق، بتاريخ ٢٤ فبراير ٢٠٠٥.
(٢) راجع أحكام المحكمة الإدارية العليا "أحكام غير منشورة": الطعن رقم ٥٢١٢٥ لسنة ٦٠ ق، بتاريخ ٢٠ فبراير ٢٠١٦؛ الطعن رقم ٧٣٤٨ لسنة ٦٠ ق، بتاريخ ١٥ مايو ٢٠١٦؛ الطعن رقم ٧٣٢٤٨ لسنة ٦١ ق، بتاريخ ١٦ ديسمبر ٢٠١٧؛ الطعن رقم ١٢٨٥٠ لسنة ٥٤ ق، بتاريخ ٢١ إبريل ٢٠١٨.
(٣) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٤٣٣١ لسنة ٥٦ ق، بتاريخ ١١ يناير ٢٠١٨.
(٤) راجع أحكام المحكمة الإدارية العليا "أحكام غير منشورة": الطعن رقم ٢٤٩٣٤ لسنة ٦٠ ق، بتاريخ ٢٠ يناير ٢٠١٨؛ الطعن رقم ١٦٦٣ لسنة ٥٨ ق، بتاريخ ٢٥ مارس ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٥٦٢١ لسنة ٥٨ ق، بتاريخ ٢٥ مارس ٢٠١٨.
(٥) المحكمة الاتّحادية العليا، الطعن رقم ٢١١ لسنة ٢١ ق، بتاريخ ١٧ يونيو ٢٠٠١؛ الطعن رقم ١٤٧ لسنة ٢٠٠٨ قضائية بتاريخ ١٥ يونيو ٢٠٠٨؛ الطعن رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٠٨ قضائية بتاريخ ١٥ يونيو ٢٠٠٨.

تأديبية غير واردة في قرار مجلس الوزراء السابق رقم (٣) لسنة ١٩٧٨ لا يمنع الجهة الإدارية من مجازاة الموظف عن هذه الجريمة، وأنه إن كان على هذه الجهة أن تستهدي قدر الإمكان بالعقوبات المحددة في القرار السالف الذكر فإنه يمكنها أن تُوقَّع على الموظف العقوبة التي تراها مناسبة بحسب كلّ حالة على حدة، طالما أنها تلتزم بالعقوبات المحددة بقانون الخدمة المدنية^(١).

ومن هذه الأحكام يتضح أنّ القضاء في تعريفه للمخالفة التأديبية قد عمل على إبراز خصائصها وبيان عناصرها، فذهب إلى أنّ سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكلّ موظف يخالف الواجبات التي تنصّ عليها القوانين واللوائح، أو يخرج عن مقتضيات وواجبات وظيفته المنوط به تأديتها، أو سلك مسلكاً ينطوي على إهمالٍ أو تقصيرٍ في القيام بواجباته، أو إخلالٍ بكرامتها، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ لجهة الإدارة المختصة تأديبه^(٢).

ويلاحظُ بعضُ الفقه، على هذه التعريفات التي تناولها القضاء الإداري في أحكامه، أنها أهملت دور الإرادة في قيام المخالفة التأديبية؛ هذا من ناحية، كما أنها عرّفت المخالفة التأديبية من زاوية أنها كونها سبب القرار الإداري، أي تناولت تعريف المخالفة بشكلٍ مباشرٍ من ناحيةٍ أخرى. ويتضح من النصوص السابقة ما يأتي^(٣):

- لا يتحدد إخلال الموظف بواجباته وفقاً للقوانين والقواعد التنظيمية فقط، وإنما أيضاً وفقاً لأوامر الرؤساء.
- قد يقع إخلال الموظف بواجبات وظيفته بعملٍ إيجابيٍّ أو عملٍ سلبيٍّ.
- إن الأفعال المكونة للذنب الإداري ليست محددةً حصراً أو نوعاً، وإنما مردّها إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها.
- إنّ للسلطة الإدارية تقديرَ خطورة الذنب الإداري.
- إنّ الفعل المرتكب قد يكون ذنباً إدارياً وفي الوقت نفسه جريمة جنائية أو لا يُعدُّ كذلك.
- إنّ القضاء الإداري حينما يُحدد المخالفة التأديبية فإنه يسعى إلى تعريفها في ضوء النصوص القانونية، ومن ثمّ فهو لا ينتقد النصوص القائمة ولا يبتدع تعريفاً مُنبَتاً الصِّلة عن النصوص.

(١) مجلة العدالة التي تصدرها وزارة العدل بدولة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٦٠)، ص ١٣١.
(٢) عميد/ محمد ماجد باقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، المرجع السابق، ص ٧٨.
(٣) د. أماني زين بدر فراج: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوربية - دراسة مقارنة، دار الفكر القانوني، ٢٠١٠، ص ٣٥؛ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٦.

المبحث الثاني

العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية

تحتلّ العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية مكاناً بارزاً في فقه النظام التأديبي، فتلتقي المخالفة التأديبية والجنائية في عدة جوانب، فتتفقان في أساس تقرير المسؤولية والعقاب، إلا أنّ المبدأ السائد الذي يحكم العلاقة بين كلّ منهما هو مبدأ استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وتختلف المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية وترتبط معها في عددٍ من النواحي^(١).

وإذا كانت المخالفة التأديبية مستقلةً عن الجريمة الجنائية، وأنّ النظام التأديبيّ - مثله مثل النظام الجنائي - يحمي مصالح الجماعة ممثلةً في حسن سير المرافق العامة في الدولة عن طريق العقاب عن فعل، أو امتناع عن فعل يضرُّ بمصالح هذه الجماعة^(٢)، إلا أنّ هذا الاستقلال بين الجريمتين ليس استقلالاً تاماً بينهما، بحيث إنّ وحدة الغاية المتمثلة في الزجر يقارب بينهما، كما أنّ حداثة العهد بالجريمة التأديبية يجعل من القانون الجنائي هو الأصل الذي تستمدُّ منه الأحكام فيما لم يرد فيه نصٌّ في القانون التأديبي^(٣).

فقد يحدث أن تكون المخالفة التأديبية مرتبطةً بالجريمة الجنائية، أي إنّ الفعل المرتكب من الموظف العام أو ضابط الشرطة يُشكّل جريمةً جنائيةً وأخرى تأديبية، كما هو الحال في جريمة الرشوة، أو الاختلاس، أو التزوير، ففي هذه الحالة يكون لسلطة التأديب الحرية - وفقاً لما تقتضيه المصلحة - تأجيلُ المساءلة التأديبية إلى غاية صدور قرارٍ قضائيّ نهائيّ، كما يُمكنها توقيع العقوبة التأديبية دون انتظار العقاب الجنائي^(٤).

وعلى ذلك؛ سوف نقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو الآتي:

المطلب الأول: استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية.

المطلب الثاني: ارتباط المخالفة التأديبية بالجريمة الجنائية.

المطلب الثالث: مظاهر التشابه والاختلاف بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية.

المطلب الرابع: النتائج المترتبة على استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية.

(١) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ٦١.

(٢) PEISER (G), Droit de la fonction publique, 18 e édition, Dalloz, 2006, P. 66.

(٣) La mise en œuvre des principes de procédures dans les procédures disciplinaires, Revue internationale de droit pénal, 2004/ 3- Vol. 75, p. 773- 775

(٤) Instruction n° 7 du 7 mai 1969 Relative à la procédure disciplinaire: (... en cas de poursuites devant un tribunal répressif, il peut y avoir intérêt à différer la sanction disciplinaire jusqu' à la décision définitive de l'autorité judiciaire, bien qu'aucune disposition n'empêche l'administration de frapper le fonctionnaire poursuivi pénalement d'une peine disciplinaire sans attendre cette décision.).

المطلب الأول

استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية

استقرَّ الفقه والقضاء الإداريُّ على مبدأ استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وقام الفقهاء في العديد من مؤلفاتهم ببيان مظاهر هذا الاستقلال والنتائج المترتبة عليه، وسنتناول ماهية مبدأ الاستقلال ومظاهره والنتائج المترتبة عليه على النحو الآتي:

يُقصد بمبدأ استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية استقلال النظام القانونيِّ لكلِّ منهما، فكلُّ منهما له طبيعةٌ ذاتيةٌ مستقلةٌ عن الأخرى، وهو ما يعني أنها تختلف في طبيعتها ووزنها ومقوماتها، بالإضافة إلى أنَّ لكلِّ منهما نطاقها ومجالها^(١).

يُفاد من معنى الاستقلال في اختلاف المخالفة التأديبية في طبيعتها وأركانها عن الجريمة الجنائية؛ فأساس الجريمة التأديبية هو أفعالٌ تصدر عن الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة أو خارج هذا النطاق تُعتبرها السلطة الإدارية خروجًا عن الواجب وإخلالًا بالثقة الواجب توافرها في الموظف العام والاحترام الواجب للوظيفة العامة، وذلك على الرغم من عدم تأثيم الفعل من الناحية الجنائية؛ في حين أنَّ أساس الجريمة الجنائية هو أفعالٌ حُدَّت حصرًا في قانون العقوبات من السلطة التشريعية، أو بمعنى آخر: فإنَّ الاستقلال يعني اختلاف المخالفة التأديبية في وصفها القانونيِّ عن الجريمة الجنائية رغم اتِّحادهما في الوصف اللغوي^(٢).

وللاستقلال أيضًا معنىً شكليُّ مفاده أنه لا تترتب على السُّلطة التأديبية في تصرفها في الجريمة من الناحية التأديبية، ودون انتظارٍ لما سيُسفرُ عنه رأيُ المحاكم الجنائية في الموضوع من حيث البراءة أو الإدانة، وكذلك اتِّباعها لطرقٍ وإجراءاتٍ غير المُتَّبَعَةِ أمام المحاكم، وإنَّ كان ذلك لا يحوِّلُ دون طريق السُّلطة التأديبية حتى يقول القضاء كلمته في الموضوع، واستعارتها كذلك لبعض الإجراءات المُتَّصِلَةَ بالمحاكم الجنائية.

وقد قُضي بأنَّ "الأصل استقلال كلِّ من الجريمة الجنائية عن المخالفة التأديبية، وأساس ذلك أنَّ قوام الأولى الخروج عن المجتمع والإخلال بحقِّه بارتكاب جرمٍ جنائيٍّ مؤثِّمٍ في قانون العقوبات، في حين أنَّ المخالفة التأديبية قوامها الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج عن مقتضياتها وما يجب أن يتحلَّى به الموظف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم، ومن ثمَّ فإنَّ الواقعة المكونة لجرمٍ جنائيٍّ وتكون في ذات الوقت ذنبًا إداريًّا يتعين مؤاخذه الموظف العام عنه تأديبيًّا بغضِّ النظر عن

(١) المستشار/ عبد الوهاب البنداري، الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين في الدولة، مرجع سابق، ص ٢٧.
(٢) د. محمد سمير أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ٢٠٠٨، ص ١٢٥.

محاكمته جنائياً عن ذات الواقعة من عدمه"^(١).

وقد أكدت المحكمة الاتحادية العليا أن "الأصل هو استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية؛ ذلك أن الأولى تُمثل خروجاً عن واجبات المحامي التي حددها قانون المحاماة، بينما تمثل الجريمة الجنائية خروجاً على نظام المجتمع حسبما تأمر به القوانين الجنائية، وترتيباً على ذلك فإنَّ الحكمَ الجنائيَّ بالبراءة لانتفاء الجريمة وإن كان يجرد الفعل الذي أتاه المحامي من وصف الجريمة الجنائية إلا أنه لا يُجرده من وصف الجريمة التأديبية، ومن ثمَّ فإنَّ ما وقع منه قد يُشكل ذنباً تأديبياً يُجوز مُساءلته"^(٢).

وجديرٌ بالذكر أنَّ الاستقلال لا يعني الانفصال التامَّ بين كلِّ من الدعوى التأديبية والجنائية، فهناك ثمة تداخلٌ بينهما مرجعه ليس الطبيعة العقابية المشتركة فقط، بل مرجعه أن الفرد قد يكون عضواً في أكثر من مجتمع، فالى جانب كونه عضواً في الأمة يكون عضواً في مجتمع الوظيفة، وعضويته في هذه المجتمعات تفرض عليه احترام واجباتها والالتزام بواجباتها وخضوعها لنظام تأديبي، وكل مجتمع ينظر إلى سلوك الفرد من الزاوية التي يهتمُّ بها، فالدولة تنتظر إليه من زاوية ضمان الأمن والنظام في المجتمع كله، وفي نطاق الوظيفة العامة يعني الإدارة حسنُ سير العمل وانتظامه"^(٣).

وتؤكد ذلك المحكمةُ الإداريةُ العليا فتقول: "استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية ليس من شأنه أن تلتقت المحكمة التأديبية عن الوصف الجنائي - للمحكمة التأديبية التصدي لتكييف الوقائع وتحديد وصفها الجنائي لبيان أثره في استتالة مدة سقوط الدعوى التأديبية - يؤخذ الوصف الجنائي والعقوبة الجنائية المقررة له في الاعتبار عند تقدير جسامة الفعل وتقدير الجزاء التأديبي - لا يغير من ذلك عدم إبلاغ النيابة العامة بالجرائم المنسوبة للعامل أو عدم عرض أمره على المحكمة الجنائية"^(٤).

(١) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٤٣٣١ لسنة ٥٦ ق، بتاريخ ١١ يناير ٢٠١٨.

(٢) المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم ٢ لسنة ١٩٩٣ ق، بتاريخ ٣ مايو ١٩٩٣.

(٣) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ١٨٩.

(٤) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٧٣٤ لسنة ٥١ ق، بتاريخ ٢٣ يونيو ٢٠٠٧.

المطلب الثاني

ارتباط المخالفة التأديبية بالجريمة الجنائية

هناك أوجه ارتباط بين كلٍّ من الجريمة الجنائية والتأديبية، ومردُّ ذلك أنَّ كلاً منهما ينبعان من أصل واحد، ويستهدفان تطبيق العقاب كلٌّ في مجاله، فالمخالفة التأديبية والجريمة الجنائية هما في حقيقتهما وجهان لعملة واحدة بحكم أنهما ينتميان إلى طائفة الأعمال المؤثمة التي تستوجب الردع والعقاب^(١).

وتتمثل أوجه الارتباط هذه في الآتي:

أولاً: أنَّ كلاً من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية تقوم على أساس من فكرة الخطأ الذي يرتكبه الشخص ويُمثل انحرافاً وخروجاً عن السلوك الاجتماعي الواجب الالتزام به من قبل كافة المواطنين، والذي يقوم على أساس من القطع واليقين^(٢).

ثانياً: أنَّ الفعل الواحد قد يُشكِّل جريمةً تأديبيةً وجنائيةً في وقت واحد، وهو ما يستوجب توقيع عقوبة تأديبية وجنائية عن ذات الفعل^(٣).

ثالثاً: تتفق الجريمتان فيما يتعلق بآثار توقيع العقوبة على مَنْ تثبت في حقّه أيٌّ منهما، بأنها تؤثر على حياته ومستقبله، سواء أكان العام باعتباره مواطناً صالحاً أم الخاصَّ باعتباره موظفاً عامًا، وذلك بصرف النظر عن اختلاف العقوبات في كلٍّ من القانون الجنائي والتأديبي^(٤).

رابعاً: تتفق الجريمتان في فكرة وجوب إجراء تحقيقٍ قانونيٍّ تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة لمن يتمُّ التحقيق معه قبل توقيع العقوبة عليه.

وفي ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أنَّ "من المسلّمات في مجال المسؤولية العقابية الجنائية كانت أو تأديبيةً، ضرورة ثبوت الفعل المكوّن للجريمة ثبوتاً يقينياً بدليلٍ مستخلصٍ استخلاصاً سائغاً قبل المتهم، مع سلامة تكييفه القانوني باعتباره جريمةً تأديبيةً أو جنائيةً، وأنَّ وجه الخلاف بين الجريمتين أنَّ المشرِّع حدّد الأركان المادية والمعنوية والعقوبة في الجريمة الجنائية، ولم يترك للقاضي حرية التقدير إلا في العقوبات المحددة بحدّين أدنى وأقصى، أمّا في مجال التأديب فقد استخدم المشرِّع أوصافاً واسعةً في واجبات العامل والأفعال المحظورة عليه، ولم يُحدد العقوبات التأديبية لكلِّ فعلٍ على حدة باستثناء لوائح الجزاءات، وأنَّ تفسير الاختلاف بين النظامين يتبدّى

(١) د. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٥٧.

(٢) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٣٨.

(٣) د. سمير سعد عبد الله، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، المرجع السابق، ص ٢١.

(٤) د. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ١٥٨.

فيما تقتضيه طبيعة المرافق العامة، سواء في علاقاتها بموظفيها أو بجمهور العاملين معها، وتمكين السلطة التأديبية من الحفاظ دوماً على الضبط الإداري في تلك المرافق"^(١).

وكذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن "استقلال الجريمة التأديبية أو المخالفة التأديبية عن الجريمة الجزائية ليس من شأن المحكمة أن تلتفت المحكمة كليةً عن الوصف الجنائي للوقائع المكوّنة للمخالفة التأديبية"^(٢).

وهو الأمر الذي دفع بالبعض إلى القول بوحدهما، والقول بأن هناك شيئاً واحداً فقط الذي يختلف فيه القانون التأديبي عن القانون الجنائي، وهو أن الأول يقتصر تطبيقه على طائفة الموظفين، وهو الأمر الذي رتب عليه أنصار هذا الرأي عدداً من النتائج، منها: نفي وجود المخالفة التأديبية من وجهة نظرهم، والتي تُمثل خروجاً على مبدأ المشروعية، كذلك التضييق من سلطة الإدارة في تأنيبها للأفعال التي لا تعدّ جريمةً جنائيةً كأساس للتأديب، وكذلك سحب الضمانات المقررة في قانون العقوبات إلى نطاق القانون التأديبي، فلا مجال لتعسف السلطة في تكييف الأفعال البريئة وتأنيبها"^(٣).

ومن البدهي أنه يُشترط لكي يكون للحكم الجنائي حجيةً أمام كافة المحاكم الأخرى أن يكون الحكم النهائي فاصلاً في الدعوى صادراً من محكمة مختصة، ولا حجيةً لغير الأحكام، فجميع قرارات التحقيق، سواء كانت بالإحالة إلى المحاكمة أو بأن لا وجه لإقامة الدعوى أيًا كانت أسبابها، قانونية أو متعلقة بالوقائع، فجميع تلك القرارات لا تعدّ أحكاماً قضائيةً من الأساس، ولذا فلا حجية لها، وكذا فإن الأحكام التمهيدية والتحضيرية لا حجية لها.

ولا يحوز الحكم الجنائي الحجية؛ أي لا تنقيد به جهات التأديب، في عددٍ من الحالات، هي:

- إذا صدر الحكم الجنائي بالبراءة لانعدام أحد أركان الجريمة، كتخلف القصد الجنائي، أو إذا كانت الأفعال التي قارفها الموظف لا تُشكل الجريمة، إلا أنها تعدّ مخالفةً إداريةً أو مهنية؛ لأنّ مناط العقاب فيها هو الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو المهني.
- الحكم الجنائي الصادر بالبراءة المبنية على بطلان الإجراءات أو عدم كفاية الأدلة أو الشك في الاتهام.
- الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ.

(١) راجع أحكام المحكمة الإدارية العليا "أحكام غير منشورة": الطعن رقم ٣٨٨٤٨ لسنة ٥٩ ق، بتاريخ ٢١ إبريل ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٢٢٣٧٧ لسنة ٥٩ قضائية بتاريخ ١٧ مارس ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٣١٣٤٢ لسنة ٥٩ ق، بتاريخ ١٧ مارس ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٢٢١٢٥ لسنة ٥٩ ق، بتاريخ ١٧ مارس ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٢٨٨٤٤ لسنة ٦١ ق، بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠١٨؛ الطعن رقم ٢٩٠٨٧ لسنة ٦١ ق، بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠١٨.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٧٣٤ لسنة ٥١ ق، بتاريخ ٢٣ يونيو ٢٠٠٧.

(٣) د. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، المرجع السابق، ص ١٠٤.

- صدور عفوٍ شاملٍ عن العقوبة أو الجريمة.

ولا تتقيد جهات التأديب في تلك الحالات بالحكم الجنائي، ويمكنها مُساءلة الموظف تأديبياً، مردُّ ذلك أنَّ الجريمة التأديبية تختلف بطبيعتها وأركانها عن الجريمة الجنائية. ومن ثمَّ يجوز الجمع بين المسئوليتين الجنائية والتأديبية دون أن يُعدَّ ذلك ازدواجاً. فالجهة الإدارية أو النقابية تستطيع محاسبة الموظف عما يكون قد انطوى عليه الفعل المنسوب إليه من مخالفاتٍ إداريةٍ أو مهنية.

فقد قضت محكمة النقض بالدائرة المدنية بأنه "لا تتنافر إطلاقاً بين المسئولية الإدارية والمسئولية أمام المحاكم الجنائية بمقتضى أحكام القانون العام عن كلِّ جريمةٍ يتصف بها هذا الفعل؛ وذلك الجنائية، فكلُّ يجري في فلكه، وله جهةٌ اختصاص غيرٌ مقيدةٍ بالأخرى، وأنَّ مجازاة الموظف بصفةٍ إداريةٍ أو توقيع عقوبةٍ عليه من المحكمة التأديبية عن فعلٍ وقع منه لا يحول أيهما دون إمكان محاكمته؛ لاختلاف الدعويين الجنائية والتأديبية سبباً وموضوعاً، وأنَّ قوة الأمر المقضيِّ به أمام المحاكم الجنائية لا تكون إلا للأحكام الجنائية الباتَّة، ومن ثمَّ فإنَّ الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية لا تنقضي بها الدعوى الجنائية، وليس لها قوةُ الشيء المحكوم فيه أمام المحاكم الجنائية"^(١).

وبالرغم من أوجه الارتباط بين كلِّ من الجريمة التأديبية والجنائية، فإنَّ المستقرَّ عليه فقهاً وقضاءً هو استقلال كلِّ من المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية.

(١) نقض مدني ٢٠٠٠/١١/٦، الطعن رقم ٤٣٠٩ لسنة ٦٢ ق، مجلة المحاماة، نقابة المحامين، مصر، العدد الثاني، سنة ٢٠٠٢، ص ٣٦٢.

المطلب الثالث

مظاهر التشابه والاختلاف بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية

إنَّ اختلاف النظام التأديبي عن النظام الجنائي لا يعني أنه لا يُوجد بينهما تشابه، بل لا يخلو من وجود مظاهر تشابه بين النظامين خاصة عندما يكون مرتكب الجريمة الجنائية موظفًا عامًا.

وعليه؛ يمكن لنا أن نوجز مظاهر التشابه كما يأتي:

١. تشابه الجزاءين في خلّوهما من التعويض: يتشابه الجزاء التأديبي مع العقوبة الجنائية في أنّ كليهما ليس تعويضًا للمتضرر. وإنما هو تحقيق الردع الخاص والعام في كلّ من النظامين بهدف حماية المجتمع ومصالحه.
٢. تشابه الجزاءين من حيث شخصية العقوبة: من المسلّم به فقهاً وقضاءً وقانونًا أن الأصل العام في الجزاءين التأديبي والجنائي إنما هو جزاءٌ شخصيٌّ لا يوقع ولا ينفذ إلا على من ارتكب الجريمة أو شارك فيها.
٣. تشابه النظامين من حيث عدم جواز الاعتذار بالجهل بالقانون: تتشابه المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية في انطباق هذا المبدأ في كليهما على قدم المساواة، حيث إنّ قرينة العلم بالقانون مفترضة في كليهما.
٤. تشابه الجزاءين من حيث رد الاعتبار ومحو الجزاء: من المعروف قانونيًا أن العقوبة الجنائية تخضع لنظام ردّ الاعتبار، وهذا ما نصّ عليه قانون الإجراءات الجنائية، ويترتب على ذلك إزالة حكم الإدانة بالنسبة للمستقبل على وجه تقتضي معه جميع آثار هذا الحكم، كذلك يخضع الجزاء التأديبي لنظام محو الجزاء، ويترتب على ذلك محو آثار القرار التأديبي واعتباره كأن لم يكن، وهذا ما نظّمه قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ دون أن يتناوله قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦^(١).

وتتمثل مظاهر الاختلاف بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية في:

١. من حيث شرعية الجريمة: حيث تخضع الجريمة الجنائية لمبدأ مشروعية الجريمة، والذي يعني أنه لا جريمة إلا بنصّ، فالجرائم الجنائية طبقاً لمبدأ مشروعية تكون محددةً على سبيل الحصر مقدّمًا، أمّا المخالفة التأديبية فلا تخضع لهذا المبدأ، وبالتالي تختلف عن الجريمة التأديبية في أنّ المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، وتملك السلطة التأديبية في شأنها سلطةً

(١) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ١٩٨.

تقديريةً واسعة^(١).

٢. من حيث أساس المسؤولية: أساس المسؤولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله القانون العقابي بنصٍ خاص، أما أساس المسؤولية التأديبية فهو الإخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً^(٢).

٣. من حيث الهدف: تهدف المسؤولية الجنائية إلى مكافحة الجريمة، في حين تهدف المسؤولية التأديبية إلى ضمان حسن سير المرافق العامة.

٤. من حيث مصدرها: المخالفة التأديبية لا تقع إلا من موظفٍ عامٍ في أثناء وجوده في الخدمة أو بسببها، أمّا الجريمة الجنائية فتقع من أيّ شخصٍ داخل المجتمع بما فيها الموظف نفسه.

٥. من حيث علاقتها بحياة الموظف: قد تتعلق المخالفة التأديبية بحياة الموظف الخاصة، فيجب على الموظف ألا يُسيء إلى كرامة الوظيفة، سواء أكان في حياته العامة أم الخاصة، أما الجريمة الجنائية فليس لها علاقةٌ بحياة الموظف الخاصة طالما كانت حياته في حدود القانون^(٣).

٦. من حيث الإجراءات: تستقلُّ كلٌّ من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية عن الأخرى في الإجراءات، وهو ما يعني أنّ لكلٍّ من السلطة الجنائية والتأديبية إجراءاتها الخاصة لتحديد السير في الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية والمسؤولية الخاصة بكلٍّ منهما، وهو ما ينتج عنه عدم تقيد المحاكمة التأديبية بالتحقيق أو السير في الدعوى الجنائية، فلا يترتب على ذلك وقف سير الدعوى التأديبية أو تأثرها بها^(٤).

لقد عبّر الفقه الفرنسي عن هذا الاستقلال - بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية - في الغاية من العقاب التأديبي والجنائي، حيث يرى أنّ العقاب الجنائي غرضه الأساس العقاب الشخصي الذي يوقع على المتهم حمايةً للمجتمع، أما العقاب التأديبي فهدفه الرئيس حسن تنظيم المرفق العام^(٥).

(١) د. عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار النهضة العربية، ١٩٩٥، ص ٤٤.

(٢) د. زكي محمد النجار، الجريمة الجنائية والتأديبية، مجلة المحاماة، مصر، العدد الخامس والسادس، السنة ٦٨، ١٩٨٨، ص ١١٤ وما بعدها.

(٣) د. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، مجلة إدارة قضايا الدولة، المرجع السابق، ص ٥١.

(٤) د. عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، المرجع السابق، ص ٤٧.
(٥) JÈZE (G.): Les principes généraux du droit administratif, Le fonctionnement des services publics, Tome 3, Dalloz, 2011, p. 89.

المطلب الرابع

النتائج المترتبة على استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية

يترتب على استقلال كلٍّ من الجريمة الجنائية عن المخالفة التأديبية عددٌ من النتائج، أهمها:

١- يكون لكلٍّ من السلطتين التأديبية والجنائية حقُّ البدء في اتِّخاذ إجراءات المحاكمة دون انتظار الفصل في الأخرى، إلا أنَّ ذلك لا يحول دون قيام السلطة التأديبية إذا رأت ذلك مناسباً بإرجاء الفصل في الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية^(١).

وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكمٍ لها بأن قضت بأنه "ولئن كان للإدارة أن توقع الجزاء التأديبي، سواء أكان بالفصل أو بما هو أقلُّ منه، دون انتظارٍ لنتيجة المحاكمة الجنائية، ما دام قام لديها السببُ المبررُ لهذا الجزاء، واقتضت بأنَّ الدليل على صحته، إلا أنها قد ترى أنه من الملائم انتظارُ الفصل في المحكمة الجنائية قبل النظر في المحاكمة التأديبية، ولكن تلك ملائمة متروكة لتقديرها"^(٢).

وفي حكمٍ آخر لها قضت بأنه "يجوز للجهة التي يعمل بها الموظف أن تُقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي؛ لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي الجنائي - الجزاء التأديبي مقررٌ لحماية الوظيفة العامة، أمَّا الجزاء الجنائي فهو قصاصٌ من المجرم لحماية المجتمع، كما أنَّ الحكم ببراءة الموظف مما أسند إليه لا يرفع عنه الشبهة نهائياً ولا يحول دون إدانة سلوكه الإداري بحسبان أنه وضع نفسه موضع الشبهات والريب وشاع أمره بين الخاصة والعامة، مما يفقده الثقة بين زملائه، الأمر الذي يعدُّ إخلالاً خطيراً بواجبات الوظيفة والخط من كرامتها"^(٣).

٢- أنَّ الأسباب التي قد تمنع محاكمة الموظف جنائياً لا تحول دون محاكمته تأديبياً عن الواقعة نفسها؛ لاختلاف قواعد التجريم في كلٍّ من المجالين، فقرارات النيابة مثلاً بالحفظ في

(١) وقد استقرت أحكام هذه المحكمة على وقف الدعوى التأديبية لحين الفصل في الشق الجنائي يكون وجوبياً في حالة ما إذا كانت هناك دعوى جنائية قائمة ومنظورة عن ذات الوقائع المنسوبة للمخالف بالدعوى التأديبية، ويتوقف الفصل في الأخيرة على الفصل في الشق الجنائي، إلا أنَّ هذا الحكم لا يغلُّ يد المحكمة التأديبية ولا يقضي على سلطتها التقديرية في أن توقف الدعوى التأديبية إذا ما تبين لها أنَّ هناك تحقيقاً جنائياً عن ذات الوقائع المنسوبة للمتهم في المحاكمة التأديبية؛ وذلك تقادياً لما قد يحدث من تعارض بين الحكم التأديبي في حالة صدوره وما قد ينتهي إليه التحقيق الجنائي عن ذات الواقعة، كما أنَّ الدعوى الجنائية تستمدُّ مصدرها وبدايتها أصلاً من التحقيق الجنائي الذي قد ينتهي إلى حكمٍ جنائيٍّ قد يتعارض مع الحكم التأديبي.

راجع أحكام المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٩٣٥٣ لسنة ٥٩ ق، بتاريخ ١٨ نوفمبر ٢٠١٨؛ الطعن رقم

١٨٢٤٤ لسنة ٥٠ ق، بتاريخ ١٥ ديسمبر ٢٠٠٧؛ الطعن رقم ١٠٣٢٣ لسنة ٤٩ ق، بتاريخ ٢٨ يناير ٢٠٠٦.

(٢) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٣ ق، جلسة ١٩٥٩/١٢/٢٧.

(٣) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٥٢١٢٥ لسنة ٦٠ ق، بتاريخ ٢٠ فبراير ٢٠١٦.

الدعوى الجنائية لا حجية لها في الدعوى التأديبية^(١).

٣- كما يجوز مجازة الموظف تأديبياً من جانب جهة العمل دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي، فقضت المحكمة بأنه "يجوز لجهة العمل التي يعمل بها الموظف أن تُقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي؛ لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي والجنائي"^(٢). وفي حكمٍ آخر "يجوز للإدارة توقيع الجزاء التأديبي دون انتظار نتيجة المحاكمة التأديبية"^(٣).

٤- جواز الجمع بين عقوبتين أو أكثر عن الجريمة الواحدة المرتكبة، دون أن يعد ذلك ازدواجاً في العقاب عن فعلٍ واحد، إذ لا تحجب المسؤولية أو العقوبة الموقّعة عن الأخرى.

٥- أنّ مبدأ التفسير الضيق المعمول به في القانون الجنائي لالتزامه بمبدأ المشروعية لا يمكن العمل به في القانون التأديبي^(٤).

٦- لا يسري نظام وقف تنفيذ العقوبة بالنسبة للمخالفات التأديبية، إذ إنّ ذلك النظام خاصٌّ بنوع من المخالفات المنطوية على سلب الحرية أو الملكية (الغرامات والمخالفات)، بالإضافة إلى عدم إمكانية تطبيق هذا النظام في المجال التأديبي دون النظام القانوني الذي يسمح بذلك^(٥).

وقضت المحكمة الإدارية العليا بذلك بقولها: "ولا وجه للقول بأنّ الحكم الجنائي، وقد قضى بإيقاف تنفيذ العقوبة، لا يجوز ترتيب أية آثارٍ إداريةٍ عليه، ذلك أنّ مجال التأديب هو العقاب عمّا وقع من العامل من مخالفاتٍ، وهو مجالٌ يختلف عن أعمال آثار الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه على العلاقة الوظيفية، كما أنّ الحكم الصادر مع إيقاف التنفيذ في الجريمة التي أُدين فيها المتهم لا يمنع من محاكمته تأديبياً عن ذات السلوك؛ لما فيه من اعتداءٍ على كرامة الوظيفة"^(٦).

(١) محكمة القضاء الإداري، الطعن رقم ٣٢٢٤١ لسنة ٥٥ قضائية بتاريخ ٢٣ مايو ٢٠١٥؛ الطعن رقم ٢٣٣٠ لسنة ٥٦ قضائية بتاريخ ٢٣ مايو ٢٠١٥.

(٢) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٢٥٣ لسنة ٢٩ ق. جلسة ١٩٨٧/١/٣١.

(٣) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٥٢٨٠ لسنة ٥٩ ق، بتاريخ ٢١ مايو ٢٠١٦.

(٤) د. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، المرجع السابق، ص ٤٩.

(٥) د. مصطفى عيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، ١٩٧٦، ص ٧١.

(٦) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨٨٨ لسنة ٣٦ ق، جلسة ٢٥ يناير ١٩٩٢.

الفصل الثاني

تحديد وتصنيف المخالفات التأديبية لضباط الشرطة

إنَّ مردَّ المخالفة التأديبية هو أيُّ خروجٍ على مقتضيات الواجب الوظيفي، والإخلال بالمصلحة العامة للمرفق العام، ومن ثمَّ فإنَّ جميع الأفعال التي ينطبق عليها وصف المخالفة التأديبية مرجعها الوظيفة العامة وعلاقة العمل، حيث تملك الجهة الإدارية سلطةً تقديريةً واسعةً لتقييم سلوك الموظف العام^(١).

وقد اكتفى المشرِّع في قانون هيئة الشرطة ببيان الواجبات العامة للضباط دون تحديد الأخطاء والمخالفات التأديبية. ويُحدد واجبات الوظيفة في الشرطة نصوص القانون التي تُردُّ في التشريع أو القواعد العامة، كما يتدخل في تحديدها أيضًا اعتباراتٌ أخرى، واتباع المشرِّع في قانون هيئة الشرطة مبدأً عدم تحديد الأخطاء التأديبية، والاكتفاء بتحديد الواجبات العامة أو الأساسية، تاركًا للسلطة التأديبية تحديد ما يعدُّ مخالفةً تستوجب الجزاء التأديبي وما لا يعدُّ كذلك.

ولذلك نجده، بعد تعداد بعض الواجبات والمحظورات، أورد نصًّا عامًّا يقضي باعتبار كلِّ مخالفةٍ لواجبات الوظيفة أو خروجٍ على مقتضياتها أو المساس بكرامتها يستوجب العقاب التأديبي. ومن ثمَّ فإنَّ الواجبات الأساسية للضباط في جهاز الشرطة هي عبارةٌ عن الواجبات والمحظورات، وهي تُمثِّل الحدَّ الأدنى لما يجب أن يُؤدِّيَه الضابط، وأيُّ إخلالٍ بها يُوجب المساءلة التأديبية^(٢).

وتفرض الوظيفة الشرطية على الضابط، أن يتحلَّى بمجموعةٍ من القيم السلوكية، تنعكس على كيفية أدائه لعمله، مثل الاعتماد على النفس، والتمسُّك بالقيم الدينية، والترفُّع عن العادات السيئة، والحرص والوضوح^(٣).

وترتيبًا على ذلك؛ فإنَّ المخالفات التأديبية تظهر عندما يخالف الضابط في أداء عمله الواجبات الإيجابية أو السلبية المفروضة عليه صراحةً، وعندما يخرج على مقتضيات هذه الواجبات ولو لم يتضمن ذلك نصوصً في القانون، وعلى ذلك سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الواجبات الإيجابية لضباط الشرطة.

المبحث الثاني: الواجبات السلبية لضباط الشرطة (المحظورات).

(١) د. عليوة مصطفى فتح الباب، موسوعة الإمارات القانونية الإدارية، الجزء الخامس "شرح قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية"، مكتبة كوميت، القاهرة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥، ص ٢١.

(٢) لواء. أحمد درويش، المهنة، مجلة الأمن العام، العدد ٤٥، السنة ١٩٦٩، ص ١٢٥.

(٣) لواء. علي رفاعي، القيم المهنية والسلوكية لضباط الشرطة، مجلة الأمن العام، العدد ٥٦، السنة ١٩٧٤، ص ١٢٥.

المبحث الأول

الواجبات الإيجابية لضابط الشرطة

يجب على ضابط الشرطة القيام بالواجبات التي حدّدها له القانون؛ حتى ينضبط سير جهاز الشرطة والقيام بواجبه في حفظ الأمن والأمان، وإذا أخلّ بأحد تلك الواجبات فبذلك يكون قد ارتكب مخالفةً تأديبيةً تستوجب المساءلة التأديبية، ومن خلال هذه المطلب يستعرض الباحث أهمّ الواجبات الإيجابية المنصوص عليها في قوانين الشرطة والقرارات الوزارية في مصر والإمارات وفرنسا.

أولاً: الواجبات المتعلقة بضمان استمرار وانتظام العمل

إنّ ضمان انتظام العمل واستمراره هو من أهمّ المبادئ التي تقوم عليها الإدارة، إذ إنّ أيّ توقف أو تعطل في أداء المرفق لمهامه يُعرض مصالح الجمهور للخطر أو للاضطراب لا سيما في مرفق كمرفق الأمن، مما يفرض التزاماتٍ معينةً على عاتق ضابط شرطةٍ لإمكان المرفق من بلوغ أهدافه وتحقيق رسالته، ويظهر ذلك فيما يأتي:

أ) تخصيص كل وقت العمل الرسمي لأداء واجبات الوظيفة:

الأصل أن يخصص الضابط وقته وجهده، في الحدود المعقولة، لأداء واجبات وظيفته، وأن يقوم بالعمل المنوط به في أوقات العمل الرسمية. ولا يكفي أن يوجد الضابط في مقرّ عمله في أوقات العمل، بل يجب أن يؤدّي عمله خلال هذه الأوقات ويقوم بإنجاز ما يُكلّفُ به بطريقةٍ مؤثّرةٍ ومنتجة^(١).

ب) القيام بالعمل الذي يُكلّفُ به في غير أوقات العمل الرسمية علاوةً على الوقت المحدد إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك:

إنّ تحديد مواعيد العمل ليس من شأنه أن يرفع تكليف الضابط فيما جاوز هذه المواعيد، وتقدير احتياجات العمل أمرٌ تستقل به الجهة التي يتبعها الضابط، دون أن يكون له الحقُّ في التمسك بمواعيد العمل أو المطالبة بأيّ حقوقٍ ماديةٍ أو أدبيةٍ عمّا زاد عن هذه المواعيد^(٢).

ج) الالتزام في المواظبة على العمل:

يُقصد بهذا الواجب احترام النظم المعمول بها؛ خشيةً اضطراب العمل، ومواظبة الضابط على الحضور لعمله وانتظامه فيه هو التزامٌ أساسٌ يترتب على الإخلال به الخطأ التأديبي^(٣).

(١) د. أماني زين بدر فراج: النظام القانوني لتأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص ١١٢.

(٢) لواء. جمال الدين سالم حجازي، تأديب أعضاء هيئة الشرطة "دراسة تطبيقية"، دار الحلیم للطباعة، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٧٤.

(٣) د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، المرجع السابق، ص ٥٣.

ثانيًا: الواجبات التي تتعلق بضوابط أداء العمل:

هي واجباتٌ تحدد كيفية أداء العمل المكلف به الضابط والأسلوب الذي يتمُّ به هذا الأداء، منها:

أ) أداء الضابط للعمل بنفسه:

هذا الالتزام من أهمِّ واجبات الضابط، ومن ثمَّ فليس للضابط أن يستعينَ بغيره في أداء العمل الموكول إليه ولو جزئيًّا، فعليه أن يقومَ بعمله بنفسه، ويستوي في ذلك أن يكون هذا العمل منوطًا به بصفةٍ أصليةٍ أو بصفةٍ احتياطيةٍ، والاختصاص بالعمل من النظام العام، ومن ثمَّ فليس للضابط أن يتنازل عن اختصاصه أو ينيب غيره فيه إلا في حالات تفويض السلطة قانونًا، فالاختصاص واجبٌ على ضابط الشرطة وليس حقًّا له^(١).

وعلى ذلك فلا يجوز أن يتفق ضابط المباحث وضابط القسم أن يقوم كلُّ منهما بأعمال الآخر دون الحصول على موافقة رئاستهم، أو أن يترك ضابط النقطة أو ضابط القسم التحقيقات الهامة أو المعاينات لضابط صف، أو أن يترك ضابط المباحث لغيره من المرؤوسين التحري في أمورٍ هامةٍ وحيويةٍ؛ كالتحريات عن الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، أو المتقدمين لوظائف هامة، أو أن يكلف أحد الضباط غيره من المرؤوسين بتحرير محاضر الوقائع باسمه، إذ فضلًا عما في هذا العمل من مساءلةٍ تأديبيةٍ فقد يُشكَّل جريمةً جنائيةً (تزوير في أوراق رسمية)^(٢).

ب) يتعين على الضابط أن يُؤدِّي العمل المنوط بدقة وأمانة:

- أداء العمل بدقة: ومقتضى هذا الالتزام أن يبذل العناية اللازمة لحسن أداء العمل، فإذا ما قصر في ذلك أو أهمل فأدى واجبه بغير تحوُّطٍ أو احتراز تعرَّض للمساءلة التأديبية.

ومفهوم الدقة يتسع لكثيرٍ من الضوابط التي يجب على الضابط مراعاتها أثناء أداء عمله، إذ يجب عليه مراعاة القواعد الإدارية والفنية وتوجيهات الرؤساء ومقتضيات الوظيفة والمواعيد المحددة لإنجاز العمل، وكذلك مراعاة مبادئ الإدارة العامة التي تهدف إلى رفع الكفاءة وحسن أداء العمل.

- الأمانة: الوظائف العامة تكليفٌ للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقًا للمصلحة العامة، فالسلطة والاختصاص - كما سبق القول - ليس حقًّا شخصيًّا للموظف يمارسه كيف يشاء، وإنما يمارسه كوكيل عن الأمة وراعياً لمصالحها، فهو الأمين على المصلحة العامة، والمسئول عن الوفاء بمتطلباتها، ومن ذلك التزام الموظف بالأمانة^(٣).

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨٠٣ لسنة ١٣ ق، جلسة ٣ إبريل ١٩٧١.

(٢) لواء. جمال الدين سالم حجازي، تأديب أعضاء هيئة الشرطة، المرجع السابق، ص ١١٤.

(٣) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ١٠٦.

ويندرج تحت الالتزام بالأمانة كثيرٌ من الواجبات، فالضابط يجب أن يكون أميناً على عمله فيبذل في أدائه كلّ طاقته، أميناً في معاملته للجمهور فيعاملهم بالعدل والمساواة وبروح الخدمة العامة، أميناً مع زملائه فيصدقهم القول ويخلص لهم في التعاون وتقديم المساعدة، أميناً مع رؤسائه لا يخفي عنهم أمراً يهّم العمل ويقدم إليهم كلّ ما لديه من معلوماتٍ وخبرات. والالتزام بالأمانة يتفرع عنه واجباتٌ أخرى، منها: عدم قبول هدايا، والصدق، والعدل^(١).

وقد نصت الفقرة الأولى من المادة (٧٤) من قانون الشرطة والأمن الإتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه: "يجب على كل منتسب للقوة مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها، ويجب عليه كذلك: أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، ويجوز تكليفه بالعمل في غير أوقات العمل الرسمي إذا اقتضت ظروف العمل ذلك".

بينما في قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، نصت المادة (٤١) منه على أنه: يجب على الضابط الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها، وعليه - كذلك - أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، ويجوز تكليفه بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوةً على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

ويرى الباحث استناداً إلى النصوص القانونية السابقة أنه يجب على ضابط الشرطة أن يمارس عمله المنوط بدقة وأمانة، ويتفرع عن هذا الواجب ما يأتي:

١. أن يقوم بالعمل بنفسه؛ لأنّ الاختصاصَ شخصي، ولا يجوز له أن يُفوض غيره للقيام بأعماله الموكلة إليه، إلا إذا أجاز له القانون ذلك صراحةً، وفي حدود الشروط والأوضاع التي يُحددها القانون وفقاً لقاعدة "لا تفويض إلا بنصّ".
٢. أن يكرس كلّ وقت العمل لممارسة أعماله الموكلة إليه ومراعاة وقت الدوام الرسمي، فلا يكفي أن يتواجد الضابط بمقرّ عمله، بل يجب عليه أن يكرس وقته لأداء وظيفته.
٣. ألا يرفض أيّ تكليفٍ يصدر له بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.
٤. أن يؤدي عمله بدقة وأمانة، وهذا يتطلب الانضباط في تنفيذ الأوامر بكلّ إخلاص وجدية.

ج. تنفيذ أوامر الرؤساء:

يجب على الضابط أن ينصاع للأمر الصادر إليه من رئيسه ما دام متعلقاً بأعمال وظيفته وينفذه فور إبلاغه به، ولكن لا يمنع من أن يكون للمرؤوس وجهة نظرٍ معينة في موضوع ما ويجتهد في إقناع رئيسه بها ما دام يفعل ذلك بحسن نية في سبيل المصلحة العامة. ولا جناح عليه

(١) د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ١١٠.

أن يختلف مع رئيسه في وجهات النظر؛ إذ الحقيقة دائماً وليدة اختلاف الرأي لا يُجلبها إلا قرع الحجة بالحجة ومناقشة البرهان بالبرهان، وإنما ليس معنى ذلك ألا يراعي المرؤوس ما يقتضيه حق الطاعة للرؤساء على مرؤوسهم ووجوب احترامهم بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس والمرؤوس؛ فطاعة الرؤساء واحترامهم واجبٌ يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها ونفاذها^(١).

والتزام الضابط بتنفيذ الأوامر التي تصدر إليه يكون وفقاً للضوابط الآتية:

١. أن يكون الأمر صادرًا له عن رؤسائه المباشرين في نفس الوزارة أو المصلحة أو الإدارة أو القسم، وهم الرؤساء الذين لهم السلطة.
٢. أن يكون الأمر الصادر قانونيًا، في احترام القانون، يخضع له جميع الضباط على كافة المستويات.

ولا يجوز للضابط أن يطلب من رئيسه أمرًا كتابيًا لتنفيذ ما أمر به في هذه الحالة؛ لضمان عدم تهرب الرئيس من المسؤولية؛ لأن ذلك لا يتفق والأوضاع النظامية في هيئة الشرطة، وهو المعنى الذي أكدته المذكرة الإيضاحية للقانون^(٢)، أما المسؤولية المترتبة على تنفيذ أمر الرئيس فإنها تقع على عاتق مصدر الأمر^(٣).

ويجب التفرقة بين تنبيه المرؤوس لرئيسه إلى المخالفة وإبداء رأيه في ذلك، وبين الاعتراض على الأوامر أو الامتناع عن تنفيذها، فليس للضابط بعد أن أبدى وجهة نظره أن يعترض على ما استقرَّ عليه رأي رؤسائه، وهو ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا^(٤).

وقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (٧٤) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه: "يجب على كل منتسب للقوة مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها، ويجب عليه كذلك: أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامرٍ بدقة وأمانة، ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، وهو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه". في حين نصت الفقرة الثامنة من المادة (٤١) من قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، على أنه: "يجب على الضابط الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها، وعليه كذلك: أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامرٍ بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها، ويتحمل كلُّ رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، وهو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه".

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨٧٢ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٦ ديسمبر ٢٠١٧.

(٢) المذكرة الإيضاحية **لمشروع** القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

(٣) الفقرة الثانية من المادة (٤٧) من القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٢٦٢ لسنة ١٠ ق، جلسة ١ يونيو ١٩٦٨.

يلتزم ضابط الشرطة بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه، ويترتب على ذلك:

١. تنفيذ أوامر رؤسائه في العمل بكلِّ دقةٍ وأمانة.
٢. مراعاة تسلسل الرتب، وهذا ما أكدته المادة ٧٥ من قانون الشرطة الاتحادي بقولها: "يخضع منتسبو القوة من ذوي الرتب الأقل لذوي الرتب الأعلى، فإذا اتحدت الرتب خضع الأحدث في الرتبة للأقدم فيها".
٣. واجب طاعة المرؤوس للرئيس، وهذا يُعبر عنه بأن الشرطة "هيئة نظامية"، ويقتضي واجب طاعة الرؤساء عدم مخالفة المرؤوس للأوامر الصادرة إليه إلا إذا كان تنفيذ هذه الأوامر ينطوي على ارتكاب جريمة جنائية، كأن يطلب الرئيس من مرؤوسيه إخفاء مسروقات أو الاعتداء على الغير أو قبول الرشوة أو اختلاس أموال عامة.. إلخ.
٤. يتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه، ويبقى في النهاية هو المسؤول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه.

د . المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك الذي يتفق مع الاحترام الواجب:

يجب على ضابط الشرطة أن يتجنب ما قد يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، وأن يحافظ على كرامتها طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب لها. والأصل أن ما يشين خارج دائرة الوظيفة له جزاؤه الجنائي والمدني حسب الأحوال ومتى توافرت الشروط اللازمة لذلك.

والمعروف أن الضابط يسترد خارج الوظيفة حرته، لذلك لا يجوز للإدارة أن ترتفع في هذا الميدان بتصرفات الضابط إلى مرتبة المخالفة التأديبية إلا إذا كانت تنعكس حقاً على الوظيفة بحيث يتساوى الخطأ رغم ارتكابه خارج الوظيفة بالخطأ الذي داخلها من ناحية مدى تأثيره فيه، وهو ما يستتبع القول بصعوبة وضع معيار ثابت يقاس به هذا النوع من الخطأ، بل يتعين النظر إلى كل تصرف في ضوء ظروفه وملابساته، وكذلك في ضوء مركز الضابط ومكان أدائه. والضابط الذي يتسم بسوء السمعة من حق الإدارة - بل من واجبها - أن توقع عليه العقوبات التي تراها محققة للصالح العام، وذلك متى اطمأنت واقتنعت بصحة ما نُسب إليه من أمور قد تخدش السمعة والسيرة، وإن لم يصل الأمر إلى حدّ تكوين الفعل المنسوب إليه جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات^(١).

فيكفي لتحقيق سوء السمعة أو سوء السيرة قياماً شبهاتٍ قوية تتردد على ألسنة الناس بما

(١) لواء. أحمد فؤاد كامل، سلوكيات العمل الشرطي، مجلة الأمن العام، العدد ١١٠، السنة ١٩٨٥، ص ٤٨.

بمس خلق الضابط ويؤثر على سمعته الوظيفية (٢).

وقد نصت الفقرة الرابعة من المادة (٧٤) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه: "يجب على كل منتسب للقوة مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها، ويجب عليه كذلك: أن يحافظ على كرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب لها". في حين نصت الفقرة التاسعة من المادة (٤١) من قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، على أنه: "يجب على الضابط الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها، وعليه كذلك: أن يحافظ على كرامة وظيفته، وأن يسلك في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب لها طبقاً للتعليمات والعرف السائد بهيئة الشرطة".

فيرى الباحث أنه يجب على ضابط الشرطة أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وقيم المجتمع وعاداته وتقاليده، وأن يسلك في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب لذلك. ويقتضي واجب المحافظة على كرامة الوظيفة ابتعاداً منتسب للقوة عن كل ما من شأنه المساس بشرف الوظيفة وكرامتها. ومن الأفعال التي تمس بشرف الوظيفة وكرامتها: تناول المشروبات الكحولية، وتعاطي المخدرات، ولعب القمار، والتواجد في أماكن مشبوهة، وارتياح الملاهي.. إلخ.

هـ) الإقامة بالجهة التي بها مقر العمل:

على الضابط الإقامة في مقر عمله؛ ذلك أن إقامته قريباً من عمله تجعله متفرغاً له حقيقة لا حكماً، مكرساً وقته وجهده لأدائه، مواظباً على مواعيد الحضور والانصراف، فضلاً عن تيسير عملية الإشراف على المرؤوسين إشرافاً كاملاً. ولا يجوز أن يقيم بعيداً عن مقر عمله إلا لأسبابٍ ضرورية يقرها رئيس المصلحة (١).

ففي قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، نصت الفقرة العاشرة من المادة (٤١) منه على أنه: أن يقيم في الجهة التي بها مقر وظيفته، ولا يجوز أن يقيم بعيداً عنها إلا لأسبابٍ ضرورية يقرها رئيس المصلحة.

و) التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة:

يجب على الضابط أن يتعامل مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة المطلوبة في الوقت المناسب؛ فالعمل الشرطي يتطلب دائماً سرعة انتقال واتصال وبصفة خاصة في حوادث المصادمات والحرائق وانهيار المنازل والجسور.

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (٧٤) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨٠٢ لسنة ٧ ق، جلسة ١٩٦١/١٢/١٧.
(١) الفقرة الخامسة من المادة (٤١) من القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

١٩٧٦ بأنه: "يجب على كلٍ منتسبٍ للقوة مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها، ويجب عليه كذلك: أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة".

في حين أنه في قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، نصت الفقرة السابعة من المادة (٤١) منه على أنه: "يجب على الضابط الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها، وعليه كذلك: أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة". ويقع على عاتق ضابط الشرطة واجبُ التعاون مع زملائه في العمل لتأمين سير مرفق الشرطة سيرًا منتظمًا، ويترتب على ذلك:

١. اللباقة في التعامل مع الرؤساء "احترام الرؤساء"، والتزام قواعد الأخلاق في التعامل معهم.
٢. اللباقة في التعامل مع المرؤوسين، وأن يتصرف بكياسةٍ وأدبٍ مع مرؤوسيه.
٣. اللباقة في التعامل مع زملائه في العمل.

ثالثًا: الواجبات التي تتعلق بمراعاة الأحكام المالية:

على الضابط مراعاة الأحكام المالية، ويحظر عليه ما يأتي^(١):

١. مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها.
٢. مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية.
٣. مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزيدات والمشتريات وكافة اللوائح المالية.
٤. الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حقٍّ من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أو المساس بمصلحةٍ من مصالحها المالية، أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك بصفةٍ مباشرة.
٥. عدم الردِّ على مناقصات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتبته بصفةٍ عامةٍ أو تأخير الرد، ويعتبر في حكم عدم الردِّ أن يجيب الضابط إجابةً الغرض منها المماثلة والتسوية.
٦. عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بغير عذرٍ مقبولٍ بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة أو بما يطلبه من أوراقٍ أو وثائقٍ أو غيرها، مما يكون له الحقُّ في فحصها أو مراقبتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.

فقد نصت المادة (٧٧) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه:

- أ. يعتبر منتسبو القوة مسؤولين عن الأموال التي تكون في عهدهم أو حوزتهم.
- ب. لا يعني ما تضمنه البند السابق قيام المسؤولية عن أيِّ شيءٍ تلف بسبب استعماله استعمالاً

(١) المادة (٤٥) من القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

معقولاً أو بدون إهمال من منتسب القوة الذي كان ذلك الشيء في عهده أو حوزته.

يقتضي هذا الواجب من ضابط الشرطة المحافظة على الأموال العامة وخاصةً الأموال التي في عهده أو في حيازته، وهذا يستوجب:

١. المحافظة على أموال وممتلكات الإدارة التي يعمل فيها.
٢. عدم الإهمال أو التقصير أو التجاوز للحقوق المالية والخاصة بالدولة بصفة عامة وإدارته بصفة خاصة.
٣. عدم الاستيلاء على الأموال والأشياء المسلمة له بمقتضى وظيفته.
٤. عدم الإهمال في صيانة الأجهزة أو الأدوات المسلمة له بمقتضى وظيفته.

وجديرٌ بالذكر أن وزير الداخلية الإماراتي قد حدّد المخالفات المسلكية لضباط الشرطة في القرار رقم (١٠٩) لسنة ١٩٨٩ بشأن مخالفات قواعد السلوك وعقوبتها، وذلك وفقاً لمبدأ شرعية العقوبات في المخالفات^(١)، إذ لا يجوز تقرير عقوبة على المخالفات المسلكية إلا بناءً على نصّ في قانون أو لائحة، أما بالنسبة للمخالفات المسلكية فلا يتعين إعمال مبدأ مشروعية المخالفة المسلكية بالنسبة لها، إذ لا يُتصور حصر جميع المخالفات ووضع نصّ تجريميٍّ لكلٍ منها كما هو الحال في الجرائم العقابية، والتي تخضع فيها جميع الأفعال وفقاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، بخلاف الحال في العقوبات التأديبية التي تخضع لمبدأ الشرعية^(٢).

والمبدأ العام هو عدم الالتزام بمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في تقرير المخالفات، فالمخالفات المسلكية لا تقع تحت حصر، بخلاف الحال في العقوبات عن المخالفات المسلكية؛ إذ يتعين النصُّ عليها وفقاً لمبدأ شرعية العقوبات في المخالفات المسلكية^(٣).

وقد تضمن القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨٩ بشأن مخالفات قواعد السلوك وعقوباتها والقرارات المعدلة له النصّ على المخالفات المسلكية، ويمكن تصنيف هذه المخالفات إلى تسع مجموعات:

المجموعة الأولى: مخالفات بإهمال منتسبي القوة، ومنها:

- إهمال منتسب القوة بالاعتناء بمظهره وسلاحه.
- إهمال منتسب القوة بالاعتناء بنظافة ثكنة نومه أو مكان عمله.
- إهماله في أداء وظيفته.

(١) د. محمد قدرى، الوظيفة العامة في تشريعات الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة - دراسة مقارنة مع جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢، ص ٩٥ وما بعدها.

(٢) د. ماجد الحلوة، القانون الإداري في دولة الإمارات، دار القلم بدبي - الإمارات، ١٩٩٠، ص ٣٤٢.

(٣) د. أعاد حمود، الوجيز في القانون الإداري، أكاديمية شرطة دبي، ٢٠٠٤، ص ٢٠٢ وما بعدها؛ د. رفعت عيد سيد، مبادئ القضاء الإداري، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ١٧٨.

- إهماله وتقصيره في دراسته أو تكرار رسوبه بدون عذر شرعي .. إلخ.

المجموعة الثانية: مخالفات تتعلق بنظام العمل، ومنها:

- انقطاع منتسب القوة عن عمله بدون إذن.

- تكرار انقطاعه عن عمله.

- تركه عمله في حراسة أو مكان عمله مؤقتاً دون إذن.

- تجاوزه مدة الإجازة أو فراره من الخدمة .. إلخ.

المجموعة الثالثة: مخالفات تتعلق باستغلال الوظيفة، ومنها:

- التوسُّط أو قبول الوساطة.

- استغلال الوظيفة.

- التعسُّف في استعمال السلطة .. إلخ.

المجموعة الرابعة: مخالفات تتعلق بإفشاء الأسرار أو كتم المعلومات، ومنها:

- الإفشاء بتصريحاتٍ أو بياناتٍ عن أعمالٍ وظيفته.

- كتم معلوماتٍ عن أيِّ جريمةٍ نَمَتْ إلى علمه.

- قَدِّم أو أدلى ببياناتٍ أو معلوماتٍ غير صحيحة... إلخ.

المجموعة الخامسة: مخالفات تتعلق بالاشتغال بالسياسة أو الانضمام إلى هيئات، ومنها:

- الانضمام إلى هيئة أو نقابة سواء كان هدفها سياسياً أو اجتماعياً دون إذن.

- الانضمام إلى جمعية أو هيئة أو نقابة هدفها المساس بالنظام الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي للدولة.

المجموعة السادسة: مخالفات تتعلق بالاعتداء على المال العام، ومنها:

- الإلتاف عن قصدٍ أيِّ مالٍ من الأموال العامة.

- إلتاف أو فقدان كل أو بعض ما سُلِّمَ لمنتسب القوة من أموال عامة أو أمانات .. إلخ.

المجموعة السابعة: مخالفات تتعلق بالاعتداء على منتسبي القوة، ومنها:

- اتِّهام أحد منتسبي القوة مع علمه بأنه بريء.

- الاعتداء بالقول أو بالفعل على أحد منتسبي القوة.

- الإساءة إلى سمعة رجل أمن أو سمعة القوة .. إلخ.

المجموعة الثامنة: مخالفات تتعلق بعدم تنفيذ الأوامر ومخالفات التعليمات في تنفيذها، ومنها:

- مخالفة الأوامر المشروعة الصادرة أو التردُّد في تنفيذها.

- الإخلال بحسن النظام أو الضبط العسكري.

- رفض تنفيذ أمر مشروع صادر إليه.

المجموعة التاسعة: الإدانة بأحكام قضائية، ومنها:

- الإدانة بحكم قضائي حائز على الدرجة القطعية بجريمة السرقة أو الرشوة أو خيانة الأمانة أو التزوير.

- الإدانة بحكم قضائي حائز على الدرجة القطعية بجريمة اغتصاب أو زنا أو التحريض على الفجور والدعارة.

ويلاحظ أنّ التنظيم الوارد في القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨٩ قد اعتمد في تنظيم قواعد المخالفة المسلكية وعقوباتها على معنى واستعمال واسع، إذ لم يقصر المخالفة على ما يقع من رجال الشرطة والأمن أثناء أداء أعمالهم، بل تعدّ من المخالفات المسلكية تلك التي تقع من منتسبي قوة الشرطة والأمن أثناء وبعد أداء أعمالهم.

ولا تسقط المخالفة المسلكية بالإحالة للتقاعد، فيجوز معاقبة مرتكبيها حتى ولو أحيلوا للتقاعد، وهي سلطة تقديرية للإدارة، غير أنّ الجاري عليه العمل من الناحية العملية حفظ المخالفات المسلكية في حالة الإحالة للتقاعد، والمخالفة المسلكية لمنتسبي قوة الشرطة والأمن تعبيراً واصطلاحاً خاصاً بالمخالفات التي تتعلق بسلوك العسكريين عند مخالفة الواجبات العسكرية سواء أثناء العمل العسكري أو خارجه، فتعدّ من المخالفات المسلكية لمنتسبي قوة الشرطة والأمن أيّ مخالفة من شأنها أن تسيء لسمعة رجل الشرطة أو الأمن أو سمعة القوة أو قام بعمل يحطّ من كرامة وظيفته وفقاً للعرف العام، كما نصّ قانون الشرطة والأمن على معاقبة كلّ من أدلى ببيانات أو إيضاحات عن المسائل السرية أو التي ينبغي أن تظلّ سريةً بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة حتى بعد انتهاء الخدمة.

كما أصدر وزير الداخلية الإماراتي وثيقة قواعد السلوك والأخلاقيات الشرطية^(١)، حيث تنصّ هذه الوثيقة على القواعد الأخلاقية الشرطية التي تتبناها وزارة الداخلية وتسعى إلى نشرها وتعزيزها لدى منتسبي القوة، ومن ثمّ فإنّ الإخلال بها يعدّ خطأً مسلكياً، وتشمل هذه القواعد ما يأتي:

١. العمل كممثلين للدولة في مجال تنفيذ القوانين خدمةً للمجتمع وضماناً لسلامة أرواح وممتلكات أفرادهم، وحفظ الأمن والنظام العام وحماية الأخلاق والآداب، وصون حقوق الإنسان، واتّخاذ كافة تدابير الوقاية من الجريمة والانحراف، وتحقيق العدالة، وحماية حقوق المتهمين والمحكوم عليهم وضحايا الجريمة.

٢. التعامل مع أفراد المجتمع كافة وفي جميع الأحوال وفقاً للقانون والاحترام الواجب دون محاباة أو

(١) وثيقة قواعد السلوك والأخلاقيات الشرطية لمنتسبي وزارة الداخلية المعتمدة بموجب القرار الوزاري رقم ٦٥٤ لسنة ٢٠٠٥م، وتمّ نشرها وتعزيزها لدى منتسبيها من رؤساء ومرؤوسين.

تميز .

٣. الاستعداد الدائم والجاهزية لتلبية احتياجات أفراد المجتمع وتقديم العون لهم في جميع الأوقات وتحت كافة الظروف بغض النظر عن اختصاصنا المهني.
٤. الامتناع في كل الظروف عن جميع صور المعاملة القاسية أو المهينة لكرامة الإنسان.
٥. المحافظة على صحة جميع الأشخاص المحكوم عليهم أو المحتجزين رهن التحقيق أو المحاكمة، ومراعاة كافة الحقوق التي يكفلها لهم الشرع والقانون وتقاليد المجتمع.
٦. احترام ومراعاة النظم والقوانين والتخلي بالنزاهة والأمانة والولاء الوطني والمهنة.
٧. الاستقامة وتجنب ما من شأنه أن يُعرض مهنة الشرطة للإساءة أو يقلل من ثقة المجتمع بها.
٨. الحرص على أن تكون حياتنا الخاصة فوق الشبهات، وأن تكون قدوة يُحتذى بها في المجتمع والنأي عن الممارسات الاجتماعية الفاسدة أو الضارة، وعن كل ما من شأنه أن يضعنا في موضع الشبهة، كالتورط في الفساد أو الرشوة أو الإخلال بمبادئ العدالة.
٩. تعزيز التعاون مع أجهزة الدولة، وخاصةً تلك الأجهزة المناط بها تنفيذ القانون وحماية أمن الدولة.
١٠. المحافظة على الأسرار المهنية وإبقائها طي الكتمان أثناء الخدمة وبعدها، خاصةً تلك المتصلة منها بالحريات الشخصية وتقاليد المجتمع ومثله العليا.
١١. التزام أسس وقواعد استعمال القوة متى اقتضت الضرورة، ومراعاة الحيطة والحذر.
١٢. استعمال السلطة بالحكمة واتخاذ القرارات بوعي وإدراك وتجرد.
١٣. السعي لاكتساب المعرفة والوعي الأمني وأسباب الكفاءة المهنية بكل الوسائل المتاحة.
١٤. إعطاء الأولوية لاكتساب ثقة الجمهور وتشجيعه على المشاركة في تحمّل المسؤولية الأمنية.
١٥. العمل على إبراز قيم المجتمع وفضائله وفكر قيادته العليا من خلال التعامل مع الجمهور والمسلك العام.
١٦. احترام قسم الوفاء بالعهد وخدمة المجتمع والسهر على أمنه.
١٧. الإدراك التام بأننا مراقبون في عملنا من قبل المولى - عز وجل - وأن السلطة أمانة، والعدل رحمة.
١٨. التواضع والبعد عن الغطرسة والتكبر .
١٩. عدم تلقّي أو قبول الهدايا والخدمات أو الاستضافات بما يتجاوز العرف الاجتماعي.
٢٠. إخطار الرؤساء عن كل محاولات الرشوة أو التهديدات التي نتعرض لها.
٢١. الاعتدال في القول والفعل والبعد عن المزاح والحركات غير اللائقة.
٢٢. الالتزام بالهدوء وضبط النفس والحياد خلال التعامل مع الأحداث والوقائع.
٢٣. عدم التمييز بين أفراد المجتمع على أساس اللون أو الجنس أو الجنسية أو الدين والمعتقد أو

اللغة أو العمر أو الحالة الاجتماعية.

٢٤. الامتناع عن الطلب من أفراد الجمهور مالاً أو منفعةً أو وعداً مقابل استغلال النفوذ.
٢٥. الاهتمام بالمظهر الشخصي من حيث اللبس، وبالمظهر الملائم للمكاتب والأماكن النظيفة.
٢٦. التذكُّر بأنَّ الحزم لا يتنافى مع الأدب والاعتدال في القول والتصرفات.
٢٧. الالتزام بالشرعية في الحصول على المعلومات واحترام سرية مقدميها والالتزام بحمايتهم.
٢٨. قيام العلاقات الشرطةية على الاحترام المتبادل والنزاهة والتكافل والانضباط والصراحة والتضامن.

٢٩. الامتناع عن المساهمة في نشر الشائعات.

٣٠. الحرص على احترام وقت العمل واستغلاله بالشكل الأمثل.

٣١. احترام الزمّي الرسمي وعدم استغلاله في تحقيق منافع شخصية.

٣٢. الاستعداد للتضحية بالنفس والوقت في سبيل إنجاز المهام الشرطةية.

ويرى الباحث أنَّ التحديد المتقدّم للأخطاء التأديبية لم يردّ أيضاً على سبيل الحصر، حيث ورد في صلبها ما ينطوي على تعميمٍ بالغٍ ومرونةٍ واسعةٍ في التحديد، ومثال ذلك: المخالفتان المنصوص عليهما في المادتين (١٠، ٢٧/أ) من القرار الوزاري، كما ورد فيها ما يتسع ليستوعب كافة المخالفات سواء التي ورد النصُّ عليها في القرار أو التي لم يردّ بها نص، ومثال ذلك المخالفات المنصوص عليها في المواد (٩، ٣٤، ٣٨) من القرار الوزاري، ولكن مما يجدر الإشارة إليه أنَّ هذا القرار قد تضمّن تقنياً جزئياً للأخطاء فحسب، وإنما ربط كلَّ خطأ منها بعقوبة معينة.

ومن جهةٍ ثانية؛ فإنَّ صيغة القواعد التي وردت بالوثيقة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٦٥٤) لسنة ٢٠٠٥ تتضمن هي الأخرى تعميماً بالغاً ومرونةً واسعةً في تحديد القواعد السلوكية والأخلاقية الشرطةية، كما أنَّ بعضها يعدُّ تكراراً لما ورد سواء في الواجبات الوظيفية التي نصَّ عليها قانون قوة الشرطة والأمن أو في لائحة مخالفات قواعد السلوك وعقوبتها وإن كان ذلك بصيغٍ مختلفة، ولا شكَّ أنَّ هذا النهج التشريعي المتقدم يؤكد على صعوبة التحديد الكامل الجامع المانع للأخطاء التأديبية، ولا شكَّ أنَّ هذه الصعوبة تكمن بصفةٍ خاصةٍ بالنسبة لقواعد السلوك الأخلاقية، مثل الضمير والإخلاص وغير ذلك من القيم والمثل العليا^(١).

(١) د. مصطفى العوجي، القانون الجنائي العام، الجزء الثاني "المسئولية الجنائية"، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٦، ص ١٠٦.

المبحث الثاني

الواجبات السلبية لضابط الشرطة (المحظورات)

أولاً: المحظورات التي تتعلق بالنهي عن أفعال معينة في نطاق الوظيفة:

وهي الأفعال التي يجب على الضابط الامتناع عن إتيانها داخل نطاق الوظيفة المكلف بأدائها، ومن أهمها:

١. واجب عدم إفشاء أسرار الوظيفة:

يقع على عاتق ضابط الشرطة عدم الإفشاء بأية معلومات أو إيضاحات أو بيانات عن المسائل التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت هذه المسائل ممّا يدخل في عداد الأسرار التي صدرت بشأن سريتها تعليمات وأوامر خاصة، أو تقرر سريتها بحكم طبيعتها، وظلّ هذا الالتزام قائماً ولو بعد انتهاء خدمة ضابط الشرطة.

فقد نصت الفقرة الأولى من المادة (٧٨) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه: "يحظر على منتسب القوة: أن يفشي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل السرية أو التي ينبغي أن تظلّ سريةً بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة، ويظلّ هذا الالتزام قائماً ولو بعد انتهاء خدمة المنتسب".

في حين نصت الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١^(١) على أنه: "يحظر على الضابط أن يفشي بغير إذن كتابي من وزير الداخلية بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل السرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات كتابية صادرة عن الجهة المختصة، أو يفشي المعلومات الخاصة بالوقائع التي تتصل بعلمه بحكم عمله، أو ينشر الوثائق أو المستندات أو صورها المتعلقة بنشاط هيئة الشرطة أو أساليب عملها في مجال المحافظة على سلامة وأمن الدولة، ويستمرّ هذا الالتزام قائماً بعد انتهاء الخدمة.

ومع عدم الإخلال بأية عقوبة أشدّ منصوص عليها في قانون آخر، يُعاقب على مخالفة الحظر المنصوص عليه في الفقرة السابقة، بالحبس وبغرامة لا تقلّ عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه، كما يحكم بمصادرة المضبوطات محل الجريمة.

وواجب عدم إفشاء الأسرار لا ينحصر بانفصام العلاقة الوظيفية للضابط، بل يلاحقه حتى

(١) هذه المادة معدلةً بالقانون رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن تعديل بعض أحكام قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، الصادر بتاريخ ١٥ أغسطس ٢٠١٦.

بعد انتهاء خدمته، كما يلتزم به أيضًا الضابط الموقوف عن العمل والمُحال إلى الاحتياط. ويترتب على هذا الواجب إعفاء الضابط من الشهادة في بعض الأحيان، فقد نصت المادة ٢٠٦ / مرافعات على أنه "الموظفون والمستخدمون والمكلفون بخدمة عامة لا يشهدون - ولو بعد تركهم العمل - بما يكون قد وصل إلى علمهم في أثناء قيامهم به من معلومات لم تُنشر بالطريق القانوني ولم تَأذن لهم في الشهادة بناءً على طلب المحكمة أو أحد الخصوم". كما يؤدي الإخلال بهذا الواجب إلى مسؤولية الضابط الجنائية، كما يؤدي إلى مسؤولية الضابط والإدارة معًا من الناحية المدنية، وذلك فضلاً عن المسؤولية التأديبية^(١).

ويحظر على ضابط الشرطة أن يُفصي بأيّ تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته بأية وسيلة من وسائل الإعلام أو النشر أو الإتاحة إلا إذا كان مصرحاً له بذلك كتابةً من الجهة التي يُحددها وزير الداخلية.

كما يحظر عليه أن يحتفظ لنفسه أو يتداول في غير الأحوال المصرح بها أية ورقة متصلة بالعمل أو ينزعها من الملفات المخصصة لحفظها.

المقصود بأصل الورقة: التي تحمل توقيعاً معتمداً من المصلحة أو القسم ويجوز الاحتجاج بها عليها، والحظر يمتدُّ إلى إعطاء هذه الأوراق للغير.

ويُرفع واجب عدم إفشاء الأسرار في الحالات الآتية:

أ. إذا فقد الموضوع سرّيته؛ إمّا بصيرورته معروفاً بطبيعته أو إلغاء الأمر الذي فرض هذه السريّة.

ب. إذا كان إفشاء السريّة بناءً على أمرٍ من الرئيس.

ج. إذا كان من شأن إذاعة السريّة منع ارتكاب جريمة^(٢).

د. الكشف عن السريّة للجهات المختصة قانوناً بتلقّيها، كما أنه ليس ثمة ما يمنع من الإفصاح عنها لمقتضيات العمل؛ كأن يكون ذلك في علاقة المرؤوس بالرئيس أو بمناسبة تدريب ضابطٍ حديثٍ على أداء وظيفته الجديدة^(٣).

٢. أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التي يحددها وزير الداخلية.

٣. أن يوسّط أحدًا أو يقبل الوساطة في أيّ شأنٍ خاصٍ بوظيفته أو أن يتوسّط لضابط أو

لموظفٍ آخر في أيّ شأنٍ من ذلك.

(١) المواد (١٥٤، ٢١٠) من قانون العقوبات المصري.

(٢) المادة (٢٦) من قانون الإجراءات الجنائية.

(٣) لواء. أحمد فؤاد كامل، سلوكيات العمل الشرطي، المرجع السابق، ص ٤٩.

٤. أن يتجاوز في استعمال سلطته بإساءة معاملة المواطنين بصورة تنال من كرامتهم أو كرامة هيئة الشرطة، أو ينتهك الحقوق والحريات المكفولة بالدستور والقانون، أو يخالف الواجبات أو التعليمات أو الكتب الدورية الصادرة عن الوزارة.

٥. أن ينضم إلى أي من الكيانات الحزبية أو النقابية أو السياسية أو الدينية أو الفئوية، أو يرتبط بالعمل العام طوال مدة خدمته، أو أن ينحاز سياسياً لأية جهة أو طرف، وذلك دون الإخلال بحقه في الانضمام للنقابات التي تُنظم المهن المرتبطة بالشهادات الدراسية التي حصل عليها وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن.

٦. أن يُنشئ أو يساهم في إنشاء أية نقابة أو لجنة نقابية أو اتحاد نقابات.

٧. أن ينضم إلى جمعية أو اتحاد أو أي كيان آخر غير مُرخص به أو يتعارض مع مقتضيات وظيفته.

٨. أن يلجأ إلى استخدام القوة أو استعمال الأسلحة النارية في غير الأحوال المصرح بها قانوناً^(١).

٩. واجب عدم الاشتغال بالسياسة والانضمام إلى جمعية أو نقابة:

يُحظر على منتسب القوة الاشتغال بالسياسة أو الانضمام إلى جمعية أو نقابة أو ما شاكلها أيًا كان هدفها اجتماعياً أو سياسياً أو رياضياً أو غيره. ومردُّ هذا الواجب طبيعة عمل الشرطة وحيادها في تنفيذ القوانين والأنظمة واللوائح لتحقيق الأمن والاستقرار، ويُستثنى من ذلك الهيئات المخصصة للشرطة، كما يجوز لوزير الداخلية - وبقرار منه - الإذن لأي منتسب للقوة بالانضمام إلى نقابة أو جمعية يرى أن الانضمام إليها لا يتعارض مع واجبات وظيفته.

فقد نصت المادة (٧٦) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ بأنه: يُحظر على منتسبي القوة الاشتغال بالسياسة، كما يُحظر عليهم الانضمام إلى أية جمعية أو نقابة أو ما شاكلها أيًا كان هدفها اجتماعياً أو سياسياً أو رياضياً أو غيره. ويُستثنى من ذلك الهيئات المخصصة للشرطة، ويجوز للوزير بقرار منه الإذن لأي منتسب للقوة بالانضمام إلى نقابة أو جمعية يرى أن الانضمام إليها لا يتعارض مع واجبات عمل المنتسب.

في حين نصت الفقرات السابعة والثامنة والتاسعة من المادة (٤٢) من قانون الشرطة رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ على أنه: "يحظر على الضابط أن ينضم إلى أي من الكيانات الحزبية أو النقابية أو السياسية أو الدينية أو الفئوية، أو يرتبط بالعمل العام طوال مدة خدمته، أو أن ينحاز

(١) المادة ٤٢ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، وهذه المادة مُعدلة بالقانون رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٦ بشأن تعديل بعض أحكام قانون هيئة الشرطة الصادر بتاريخ ١٥ أغسطس ٢٠١٦.

سياسياً لأية جهةٍ أو طرف، وذلك دون الإخلال بحقه في الانضمام للنقابات التي تُنظم المهنة المرتبطة بالشهادات الدراسية التي حصل عليها وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن، أو أن يُنشئ أو يساهم في إنشاء أية نقابةٍ أو لجنة نقابيةٍ أو اتحاد نقابات، أو أن يُنشئ أو ينضم إلى جمعية أو اتحادٍ أو أي كيانٍ آخر غير مُرخصٍ به أو يتعارض مع مقتضيات وظيفته".

ويُقصد بالاشتغال بالسياسة بالمفهوم الواسع إبداء آراءٍ سياسيةٍ أو الانتماء إلى أحزاب سياسية أو جمعيات أو نقابات ذات ميولٍ وآراءٍ ومواقفٍ سياسية، وكذلك تنظيم الاجتماعات الحزبية والانتخابية.

ثانياً: المحظورات التي تتعلق بالنهاي عن أفعالٍ معينةٍ خارج العمل:

إنَّ سوء السلوك خارج النطاق الوظيفي معناه: أن لا يسوغ للضابط حتى خارج العمل أن يغفل عن صفته كضابط شرطة، إذ لا يقوم عازلاً سميكاً بين الحياة العامة والحياة الخاصة يمنع كلَّ تأثيرٍ متبادلٍ بينهما، إذ غالباً ما يكون مسلك الضابط ماساً به أو مؤثراً فيه ما دام هذا يكون في ذاته سلوكاً معيباً ينعكس أثره على كرامة الوظيفة ويمس المرفق الذي يعمل في خدمته، فيفقد الجهاز هيئته ويزعزع من ثقة الجمهور فيه. لهذا نصَّ المشرع على أعمالٍ معينةٍ يجب على الضابط الامتناع عنها ولو خارج نطاق الوظيفة.

فيُحظر على الضابط بالذات أو بالواسطة^(١):

١. أن يشتري عقاراتٍ أو منقولاتٍ مما طرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته أو كان البيع في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته.
٢. أن يزاول أيَّ أعمالٍ تجاريةٍ وبوجهٍ خاصٍ أن يكون له أيُّ مصلحةٍ في أعمال أو مقاولات أو مناقصات في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته أو كانت تتصل بها.
٣. أن يستأجر أرضاً أو عقاراتٍ بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته، إذا كان لهذا الاستغلال صلةً بعمله.
٤. أن يشترك في تأسيس الشركات أو أن يقبل عضوية مجالس إدارتها، أو أي عمل فيها، إلا أن يكون مندوباً عن الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو وحدات الإدارة المحلية أو كان ذلك بترخيصٍ من وزير الداخلية.
٥. أن يضارب في البورصات.
٦. أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة.

والمقصود بالحظر من إتيان هذه الأعمال هو تفرُّغ الضابط لعمله وإبعاده عن مواطن

(١) المادة ٤٤ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

الشبهات وكلّ ما من شأنه أن يُثار حول سلوكه من استغلال النفوذ، وما يجعله مُعَرَّضًا في السوق التجارية للأحوال الاقتصادية وتقلباتها، وخشية أن يستغلّ الضابط مركزه الوظيفي في الحصول على مزايا لنشاطه التجاري الخاصّ أو تحقيق مصلحة خاصة ولا سيما بقصد الإثراء أو يؤدي أعمالاً تخدم العمل التجاريّ الذي يزاوله ويكون فيه منافسةً لمصالح الجهة التي يتبعها، فضلاً عن أنّ ما قد يزاوله من نشاطٍ تجاريّ أو يشترك فيه من أعمالٍ قد يدفعه إلى الإضرار بمصالح الجهة التابع لها؛ ابتغاءً للمنفعة الخاصة، أو ارتكاب الجرم، ومنه الرشوة^(٢).

على أن الممنوع على الضابط في هذا المقام هو أن يمارس عملاً تجاريّاً مما ينص عليه القانون التجاري، وهو ما يتميز بعنصر المضاربة؛ أي السعي للحصول على الربح^(١).

ويُحظر على الضابط أيضاً:

١ . أن يجمع بين وظيفته وبين أيّ عملٍ آخر يؤديه بنفسه أو بالواسطة إذا كان من شأن هذا الإضرارُ بأداء واجبات الوظيفة، أو كان غير متفقٍ مع مقتضياتها^(٢).

وهذا الحظر يقتضيه الواجب الأول الذي يلتزم به الضابط من ضرورة أداء العمل بنفسه بكفاءةٍ وتقدير مع تخصيص وقت العمل لأدائه بما يتفرغ عنه أن يتمتع على الضابط الاشتغال بأيّ عملٍ خارجيّ يؤثر على عمله الأصلي حتى ولو تمّ ذلك بالواسطة.

ويسري هذا المنع حتى ولو كان الضابط في إجازةٍ مرضيةٍ أو مُحالاً للاحتياط.

٢ . لا يجوز للضابط أن يؤدي أعمالاً للغير بمرتب أو بمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية، ومع ذلك يجوز لوزير الداخلية - بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة - أن يأذن للضابط في عملٍ معينٍ في غير أوقات العمل الرسمية. كما يجوز أن يتولّى الضابط بمرتب أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الغائب أو المعين له مساعداً قضائياً ممن تربطهم به صلةً قريبي أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة. كما يجوز أن يتولّى الضابط بمرتبٍ أو بمكافأة الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطه به صلةً قريبي أو المصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، وذلك كلّه بشرط إخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك، ويُحفظ الإخطار في ملفّ خدمته^(٣)، وألاً يتعارض ذلك مع طبيعة العمل، وألاً تكون هذه الأعمال محظورةً أصلاً عليهم

(٢) فتوى الجمعية العمومية في ١٧/١/١٩٧٠، ملف ١٥٠/٦/٨٦.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٨٠ لسنة ١٠ ق، جلسة ١٩٦٥/٦/١٢.

(٢) الفقرة الأولى المادة (٤٣) من القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

(٣) الفقرتان الثانية والثالثة، من المادة (٤٣) من القانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ بشأن قانون هيئة الشرطة.

كالأعمال التجارية مثلاً، إذ ما هو محظورٌ على الضابط القيام به بنفسه يُحظر عليه القيام به نيابةً عن غيره، سواء كانت هذه الإنابة قانونيةً أو إتفاقيةً^(٤).

ويتفرع عن الواجبات خارج العمل ممارسةُ الحياة العامة وحدودها؛ أي الالتزام الذي يقع على عاتق الضابط في ممارسته للحقوق العامة. والأنشطة في الحياة العامة تشمل كثيرًا من المجالات، أبرزها ممارسة حقّ الانتخاب، والانضمام إلى الأحزاب السياسية، والترشُّح للمجالس النيابية، وإبداء الآراء السياسية. والضابط في ممارسته لنشاطه في الحياة العامة لا يُعتبر مواطنًا من الدرجة الثانية، وإنما له صفتان: صفة كضابط شرطة، وصفة كمواطن. فهو كمواطنٍ يتمتع بالحقوق العامة للمواطنين، بينما هو كضابط شرطة بالدولة تَرُدُّ على ممارسته للحقوق العامة بعض القيود.

فيجب على الضابط بمجرد التحاقه بالخدمة أن تتطابق أفكاره وأعماله مع سياسة الحكومة، فيخضع لسياستها ولا يتصرف على خلافها في حياته العامة أو الخاصة داخل العمل أو خارجه، ويترتب على ذلك الالتزامات الآتية:

أ . الالتزام بالولاء للنظام الدستوري الجمهوري والدفاع عنه:

وفي سبيل ضمان ولاء الضابط للنظام الدستوري الجمهوري فَرَضَ قانون هيئة الشرطة على الضابط أداء قَسَمٍ باحترام النظام والمحافظة على سلامة الوطن، فنصت المادة ٧ منه على أنه "يؤدي ضباط الشرطة عند بدء تعيينهم، وقبل مباشرة أعمال وظائفهم، يمينًا أمام وزير الداخلية بالنص الآتي: "أقسم بالله العظيم، أن أحافظ على النظام الجمهوري، وأن أحترم الدستور والقانون، وأرعى سلامة الوطن، وأؤدي واجبي بالذمة والصدق".

ب . الالتزام بالولاء للحكومة بمساندتها في سياستها:

والالتزام هنا له صورتان؛ الحياد السياسي والتحفُّظ^(١).

- **الحياد السياسي:** في ظلّ نظام الحزب الواحد يلتزم الضابط بنفس الاتّجاهات السياسية للحزب. وفي ظلّ نظام تعدّد الأحزاب يكون الحياد السياسي بالابتعاد تمامًا عن السياسة، فيُمنع ضباط الشرطة من حقّ الانتخاب والانضمام إلى الأحزاب السياسية.

- **الالتزام بالتحفُّظ:** ويقضي هذا الالتزام أن يتجنّب الضابط في سلوكه العام أو في تعبيره عن آرائه السياسية أيّ تجاوزٍ عن المألوف، مما يجعل معارضةً لسياسة الحكومة أو مهاجمة للقيادات.

بعد أن عرضنا للواجبات الأساسية للضباط، نجد أنها في تقديرنا ليست إلا توجيهاتٍ جاءت

(٤) فتوى الجمعية العمومية في ١٧/١/١٩٧٠، ملف ١٥٠/٦/٨٦.

(١) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، المرجع السابق، ص ١٢٦.

في عباراتٍ فضفاضةٍ، وأقرب إلى السلوكيات منها إلى أداء الواجبات المحددة، كما أنها وردت على سبيل المثال لا الحصر، ولهذا فالسلطة الأدبية تتمتع باختصاصٍ تقديريٍّ واسعٍ في تحديد فكرة الخطأ الأدبي، واعتبار أفعالٍ بذاتها أو عدم اعتبارها جرائمٍ أدبية، وما إذا كان تصرفٌ ما ينطوي أو لا ينطوي على اعتداء على النظام المقرر.

وفي فرنسا نظّم المشرّع الواجبات والمحظورات على ضباط الشرطة بالمرسوم رقم ٩٥٢ - ٨٦ الصادر بتاريخ ١٨ مارس ١٩٨٦ بشأن قانون واجبات الشرطة الوطنية^(١)، وقد صدر هذا المرسوم تنفيذاً لحكم المادة الرابعة من القانون رقم ٨٣٥ - ٨٥ الصادر في ٧ أغسطس ١٩٨٥، والذي تمّ إلغاؤه فيما سبق؛ لصدور قانون التوجّه المستقبلي ووضع البرامج الخاصة بالأمن.

تسعى الشرطة الوطنية - في كامل الأراضي الفرنسية - إلى ضمان الحريات وحماية مؤسسات الجمهورية وحفظ السلام والأمن العام، وكذلك حماية الأشخاص والممتلكات. وتعمل الشرطة الوطنية على تأدية مهامها، وهي تراعي حقوق الإنسان والمواطن والدستور والأعراف الدولية والقوانين.

أولاً: الواجبات العامة لموظفي الشرطة الوطنية^(٢)

- يتصف موظف الشرطة الوطنية بالولاء تجاه المؤسسات الجمهورية، كما أنه مستقيم وعادل ولا يتنازل عن كرامته في أيّ ظرفٍ من الظروف، ويتصرف مع الجمهور بطريقةٍ مثالية. ويكنّ احتراماً مطلقاً للأشخاص أيّاً كانت جنسياتهم أو أصولهم أو ظروفهم الاجتماعية أو معتقداتهم السياسية أو الدينية أو الفلسفية.

- يتعين على موظف الشرطة الوطنية حتى عندما يكون خارج أوقات الخدمة التدخل من تلقاء نفسه لتقديم المعونة لأيّ شخصٍ يتعرض للخطر؛ وذلك لدرء أو منع أيّ عملٍ قد يحدث خلافاً في النظام العام، ولحماية الفرد وسط الجماعة من التعدي على شخصه وممتلكاته.

- حينما يجيز القانون استخدام القوة، وتحديدًا استخدام السلاح، فإنه ليس بوسع موظف الشرطة اللجوء لها إلا عند الضرورة القصوى، وبطريقةٍ تتناسب الغاية المقصودة.

- إنّ أيّ شخصٍ يُقبض عليه، يصبح تحت مسؤولية وحماية الشرطة، ويتعين ألاّ يتعرض لأيّ شكلٍ من أشكال العنف أو المعاملة غير الإنسانية أو المهينة من قبل موظفي الشرطة أو أيّ طرفٍ آخر. ويخضع موظف الشرطة الذي سيكون شاهداً على تصرفاتٍ تحظرها هذه المادة للمسؤولية الانضباطية إذا لم يفعل شيئاً لمنعها أو أهمل إطلاع السلطة المختصة عليها. ويتعين على موظف الشرطة الذي يقوم بحراسة شخصٍ ما تستدعي حالته عنايةً خاصة، أن يستدعي فريقاً طبياً، وعند الضرورة يتعين عليه اتّخاذ تدابيرٍ أخرى لحماية حياة وصحة هذا الشخص.

- يمكن لموظفي الشرطة التحدّث بحرية ضمن حدودٍ تراعي الواجب التحفظي الذي يلتزمون

(١) Décret n ° 952-86 du 18 mars 1986 relatif à la loi sur les obligations de la police nationale

(٢) راجع الباب الأول من المرسوم رقم ٩٥٢ - ٨٦ الصادر بتاريخ ١٨ مارس ١٩٨٦ بشأن قانون واجبات الشرطة الوطنية.

به، والقواعد المتعلقة بالفطنة والسرية المهنية.

ثانياً: حقوق وواجبات ضباط الشرطة والسلطات القيادية^(١)

- تُمارسُ السلطة التي تمنح رتبةً معينةً وواجباتٍ قياديةً، حيث تتخذ القرارات وتعمل على تطبيقها بعد أن تترجمها لجملة أوامرٍ يتعين أن تكون دقيقةً ومدعمةً بالتوضيحات الضرورية التي تضمن تنفيذها تنفيذًا حسنًا.

- إنَّ السلطة القيادية مسؤولةٌ عن الأوامر الصادرة عنها، وعن تنفيذها وما قد ينجم عنها، وعندما تكلف أحد مرؤوسيهما بالتصرف باسمها فإنَّ مسؤوليتها تبقى كاملةً وتتسع لتشمل الأعمال التي يقوم بها المرؤوس دوريًا، في إطار مهامه والأوامر التي تلقاها. ويتعين على موظف الشرطة الإخلاص في تنفيذ الأوامر الصادرة عن السلطة القيادية، وهو مسؤولٌ عن تنفيذها أو عواقب عدم تنفيذها. وتُصدر السلطة القيادية أوامرها عن طريق التسلسل، وإذا لم تسمح ضرورات الموقف بنهج هذه الطريقة، يتمَّ إيصالها عبر رتبٍ وسيطةٍ دون تأخير.

- باستثناء حالات الاستدعاء الرسمي يحظر إصدار أيِّ أمرٍ لموظف الشرطة لا يمتُّ بصلةٍ للتوكيل الوظيفي للجهة الصادر عنها، ما لم يكن ذلك مرتبطًا بتطبيق القواعد الانضباطية العامة.

- يلتزم المرؤوس بإطاعة تعليمات السلطة، ما عدا الحالات التي يكون فيها الأمر الصادر له غير شرعيٍّ ويسيء للمصلحة العامة إساءةً بالغة. وإذا ما أيقن المرؤوس أنه يواجه أمرًا ما، فيتعين عليه في هذه الحالة إخبار السلطة التي أصدرته باعتراضه مع الإشارة، صراحةً، إلى الصفة غير الشرعية التي ينسبها للأمر الصادر له والمتنازع فيه. وإذا بقي الأمر الذي تلقاه قائمًا، وإذا بقي المرؤوس على اعتراضه رغم التوضيحات أو التأويلات التي قدمت حوله، فإنَّ مرجعه هنا السلطة العليا الأولى التي يمكنه الاتصال بها؛ إذ يجب أخذ العلم باعتراضه. كما أنَّ كلَّ امتناع عن تنفيذ أمرٍ ما قد لا يتفق مع الشروط المذكورة آنفًا، يضع الشخص الممتنع تحت المسؤولية.

- يتعين على كلِّ موظف شرطةٍ أن يقدِّم تقريرًا لرئيسه حول تنفيذ المهمات الموكلة إليه أو إذا دعت الضرورة، حول الأسباب التي حالت دون تنفيذها.

ويستخلص الباحث أنَّ قوانين الشرطة في الدول المقارنة لم تنصَّ على المخالفات التأديبية صراحةً، وإنما نصت على الواجبات والمحظورات على ضباط الشرطة، ثم نصت على أنَّ أيَّ خروج عن تلك الواجبات والمحظورات تعدُّ مخالفةً تأديبيةً تستوجب المساءلة التأديبية.

فقد نصت المادة ٤٧ من قانون الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أن كل ضابط

(١) راجع الباب الأول من المرسوم رقم ٩٥٢ - ٨٦ الصادر بتاريخ ١٨ مارس ١٩٨٦ بشأن قانون واجبات الشرطة الوطنية.

يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من وزير الداخلية أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يسلك سلوكًا أو يظهر بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيًا، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء.

في حين نصت المادة ٧٩ من قانون الشرطة الإماراتي رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ على أن كل منتسبٍ للقوة يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون أو في القرارات الصادرة من الوزير أو من الرؤساء المختصين أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبيًا، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجزائية ضده عند الاقتضاء.

ونصت المادة السادسة من المرسوم رقم ٩٥٢ - ٨٦ بشأن قانون واجبات الشرطة الوطنية الفرنسية على أن أيّ خرقٍ للواجبات المحددة في هذا القانون يُعرض مرتكبها لعقوبةٍ تأديبية، دون المساس - عند الضرورة - بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي.

الخاتمة

تناولنا موضوع "المخالفات التأديبية لضباط الشرطة" دراسة مقارنة، وذلك من خلال فصلين متتاليين، في محاولة لتأصيل المخالفات التأديبية لضباط الشرطة تأصيلاً قانونياً باعتبارها أحد أهم عناصر المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة.

وفي سبيل تحديد ماهية المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، عرضنا للتعريف التشريعي والفقهي والقضائي للمخالفة التأديبية، واتضح أنّ المشرّع - سواء في مصر أو الإمارات أو فرنسا - لم يضع تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية تاركاً ذلك لفقهاء القانون.

كما عرضنا لمدى العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، من حيث مدى الاستقلال أو الارتباط بينهما، ومظاهر التشابه والاختلاف بينهما، والنتائج المترتبة على استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية.

ووضحنا تصنيف المخالفات التأديبية لضباط الشرطة من خلال عرض أهمّ الواجبات والمحظورات لضباط الشرطة، حيث تتمثل أهمّ الواجبات الإيجابية لضباط الشرطة في الواجبات المتعلقة بضمان استمرار وانتظام العمل، والواجبات التي تتعلق بضوابط أداء العمل، والواجبات التي تتعلق بمراعاة الأحكام المالية.

بينما تضمّن أهمّ الواجبات السلبية لضباط الشرطة - والتي تُمثل محظوراتٍ على ضابط الشرطة - في المحظورات التي تتعلق بالنهي عن أفعالٍ معينةٍ في نطاق الوظيفة مثل واجب عدم إفشاء أسرار الوظيفة، وواجب عدم الاشتغال بالسياسة والانضمام إلى جمعية أو نقابة، والمحظورات التي تتعلق بالنهي عن أفعالٍ معينةٍ خارج العمل.

وفي نهاية البحث توصلنا لبعض النتائج والتوصيات، والتي من أبرزها:

أولاً: النتائج:

١- لم تتضمن التشريعات تعداداً حصرياً للمخالفات التأديبية، وإنما اقتصرّت على بيان الواجبات التي يجب على ضابط الشرطة اتّباعها، والمحظورات التي يلتزم بالابتعاد عنها؛ وذلك بصورةٍ عامةٍ دون تحديد.

٢- يُلاحظ أنّ كثيراً من التشريعات تُقوّض الإدارة في وضع لوائحٍ تتضمن المخالفات التأديبية والجزاءات المقررة لها، مع العلم أنّ المخالفات المنصوص عليها في تلك اللوائح على سبيل المثال، كما أنّ عدم حصر المخالفات التأديبية يعطي الفرصة الكافية للسلطة المختصة

بالتأديب في تقدير ما إذا كان الفعل أو تركه من جانب ضابط الشرطة يُشكّل مخالفةً تأديبيةً من عدمه.

٣- بالرغم من أوجه الارتباط بين كلّ من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، فإنّ المستقرّ عليه فقهاً وقضاءً هو استقلال كلّ من المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية.

٤- تتميز المخالفات التأديبية لضباط الشرطة بكونها أكثر صرامةً وحزمًا عن غيرها من الأنظمة؛ وذلك يعود للدور الخطير الذي يتولاه جهاز الشرطة والذي لا يستدعي أو يتحمّل أيّ تهاونٍ من قِبَل أفرادها.

٥- إنّ النظام التأديبي لضباط الشرطة يخضع لمبدأ الشرعية في أحد شقّيه فقط دون الآخر، حيث لا تخضع المخالفات التأديبية لمبدأ الشرعية؛ نظرًا لصعوبة تحديد المخالفات التأديبية كلها في نصوصٍ محددةٍ، لأنّ طبيعة كلّ عملٍ تجعل من المخالفات التأديبية مختلفةً عن غيرها.

ثانياً: التوصيات

١- مراجعة قوانين الشرطة بقصد تطوير البنود والمواد المنظمة للواجبات والمحظورات والمهام الشرطية، وتحديد المخالفات والجزاءات بما يواكب المتغيرات المهنية، حيث برزت واجباتٌ ومحظوراتٌ وسلوكياتٌ مهنيةٌ جديدةٌ فرضتها بيئة التقنية المعلوماتية.

٢- ضرورة توحيد القوانين واللوائح التي تنصّ على المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، فعلى سبيل المثال: هناك مخالفاتٌ تأديبيةٌ منصوصٌ عليها في قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦، والقرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨٩ بشأن مخالفات قواعد السلوك وعقوباتها، ووثيقة قواعد السلوك والأخلاقيات الشرطية بموجب القرار الوزاري رقم ٦٥٤ لسنة ٢٠٠٥.

٣- ضرورة النصّ على بعض الواجبات والمحظورات التي طرأت على جهاز الشرطة بسبب الثورة التكنولوجية التي شهدتها العالم مؤخراً، مثل حظر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بما يُسيء للوظيفة الشرطية.

٤- ضرورة تقنين الواجبات والمحظورات الوظيفية والمهنية في الشرطة بأقصى درجةٍ ممكنةٍ من الوضوح؛ ليكون الضباط المخاطبون بهذه القواعد على علمٍ بما هو مطلوبٌ منهم وما هو محظورٌ عليهم، علاوةً على أنّ اتّباع هذا الأسلوب يُضيق الخناق على سلطات التأديب ويحد من تعسّفها في تقديرها وتكييفها لما يصدر عنهم من أفعال.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العامة

١. أعاد علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، أكاديمية شرطة دبي، ٢٠٠٤.
٢. رفعت عيد سيد، مبادئ القضاء الإداري، الكتاب الأول دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
٣. صلاح الدين فوزي، القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٣.
٤. عليوة مصطفى فتح الباب، موسوعة الإمارات القانونية الإدارية، الجزء الخامس "شرح قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية"، مكتبة كوميت، القاهرة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥.
٥. فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٧٠.
٦. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري في دولة الإمارات، دار القلم بدبي - الإمارات، ١٩٩٠.
٧. محمد قري، الوظيفة العامة في تشريعات الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة - دراسة مقارنة مع جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢.
٨. مصطفى العوجي، القانون الجنائي العام، الجزء الثاني "المسئولية الجنائية"، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٦.

ثانياً: المراجع المتخصصة

أ. المراجع المتخصصة في المجال التأديبي

١. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية العسكرية "دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي"، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١.
٢. أحمد السيد محمد إسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظلّ قوانين الموارد البشرية الاتّحادية والمحلية "دراسة مقارنة"، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات، ٢٠١٤.
٣. أماني زين بدر فراج: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوربية - دراسة مقارنة، دار الفكر القانوني، سنة ٢٠١٠.
٤. رمضان محمد بطيخ: المسئولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاءً، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٩٩.
٥. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام: دراسة نظرية تطبيقية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦.
٦. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري - الكتاب الثالث "قضاء التأديب"، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، ١٩٩٥.
٧. سمير عبد الله سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، دار منشأة المعارف،

الإسكندرية، ٢٠١٤.

٨. عبد الحفيظ علي الشيمي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في نظام المحكمة الإدارية العليا، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ٢٠٠٦.
٩. عبد الرؤوف هاشم بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار النهضة العربية، ١٩٩٥.
١٠. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
١١. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
١٢. المستشار. عبد الوهاب البنداري، الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين في الدولة والقطاع العام، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧١.
١٣. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، ١٩٨٨.
١٤. فهمي محمد إسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٠.
١٥. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.

ب. المراجع المتخصصة في مجال الشرطة

١. لواء. جمال الدين سالم حجازي، تأديب أعضاء هيئة الشرطة "دراسة تطبيقية"، دار الحلیم للطباعة، القاهرة، ١٩٨٨.
٢. عميد. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة، الطبعة الثانية، دار المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦.
٣. لواء. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
٤. نقيب. ياسر حسني أحمد السيد حماد، سلطة التأديب في هيئة الشرطة بين مشروعية العقوبة وعدم مشروعية الجريمة، أكاديمية الشرطة، كلية الدراسات العليا، القاهرة، ١٩٨٩.

ثالثاً: الرسائل العلمية

١. إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين بالتعيين والترقية والتأديب، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ١٩٨٦.
٢. زهوة عبد الوهاب حمودة: التأديب في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية

- الحقوق, جامعة الإسكندرية, سنة ١٩٨٨.
٣. سيف بن سالم بن سعيد السعيد, النظام التأديبي للموظف العام في القانون العماني, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة عين شمس, القاهرة, سنة ٢٠٠٦.
٤. عبدالفتاح عبد الحفيظ محمد, حجبة قرارات سلطة التحقيق الجنائي والحكم الجنائي البات الصادر بالبراءة في مواجهة سلطة التأديب "دراسة مقارنة", رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة أسيوط, ١٩٩٦.
٥. عميد. علي أمين سليم: التأديب في الشرطة "دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة", رسالة دكتوراه, أكاديمية الشرطة- كلية الدراسات العليا, القاهرة, ٢٠٠٢.
٦. محمد جودت الملط, المسؤولية التأديبية للموظف العام, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق - جامعة القاهرة, ١٩٦٧.
٧. محمد مختار عثمان, الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة "دراسة مقارنة", رسالة دكتوراه, جامعة عين شمس, ١٩٧٣.
٨. محمد سمير أحمد محمد, التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية "دراسة مقارنة", رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة أسيوط, ٢٠٠٨.
٩. محمد عبد العزيز عبد الغني عثمان, الجريمة التأديبية ودور هيئة الرقابة الإدارية, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق - جامعة بني سويف, ٢٠٠٩.
١٠. مصطفى عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها "دراسة مقارنة", رسالة دكتوراه, كلية الحقوق - جامعة القاهرة, ١٩٧٦.
١١. مليكة الصاروخ, سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء "دراسة مقارنة", رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة عين شمس, ١٩٨٣.
١٢. نبيل عبد الجليل أحمد, تأديب العسكريين, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق - جامعة القاهرة, ١٩٩٠.

رابعاً: المقالات والأبحاث

١. إبراهيم كامل مفلح الشوابكة, النظام التأديبي للموظف العام الاتحادي وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية, مجلة الفكر الشرطي, الإمارات, المجلد ٢٢, العدد ٨٦, ٢٠١٣.
٢. لواء. أحمد درويش, المهنة, مجلة الأمن العام, العدد ٤٥, السنة ١٩٦٩.
٣. لواء. أحمد فؤاد كامل, سلوكيات العمل الشرطي, مجلة الأمن العام, العدد ١١٠, السنة ١٩٨٥.

٤. زكي محمد النجار، الجريمة الجنائية والتأديبية، مجلة المحاماة، مصر، العدد الخامس والسادس، السنة ٦٨، ١٩٨٨.
٥. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، مجلة إدارة قضايا الدولة، العدد الثالث، السنة الأولى، ١٩٥٧.
٦. لواء. علي رفاعي، القيم المهنية والمسلكية لضباط الشرطة، مجلة الأمن العام، العدد ٥٦، السنة ١٩٧٤.

خامساً: المراجع الفرنسية

١. Auby (J.M), Aube (J.B), Didier (J.P), Antony Taille fait, droit de la fonction publique, Dalloz Precis, 24 Octobre 2012
٢. CHAPUS (R), Droit administratif général, Tome 2, Montchrestien, Paris, 2001.
٣. Debbasch (C), Science administrative: administration publique, Dalloz, Paris, 1976.
٤. Decoq (A), Montreuil (J), Buisson (J): Le droit de la police, lites, Paris, 1991.
٥. DELPÉRÉE (F), L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique, Thèse, L.G.D.J., Paris, 1969
٦. JÈZE (G.): Les principes généraux du droit administratif, Le fonctionnement des services publics, Tome 3, Dalloz, 2011.
٧. Salon (S). Délinquance et répression disciplinaire dans la fonction publique, thèse de doctorat, Droit, Paris, 1967, dact., 336 f°; Paris, L. G. D. J., 1969.
٨. Mourgeon (J), La répression administrative, thèse de doctorat, Droit, Toulouse, 1966
٩. PEISER (G), Droit de la fonction publique, 18e edition, Dalloz, 2006.

الفهرس

أ	مقدمة
١	الفصل الأول: ماهية المخالفات التأديبية لضباط الشرطة
٢	المبحث الأول: تعريف المخالفة التأديبية
٣	المطلب الأول: التعريف التشريعي للمخالفة التأديبية
٨	المطلب الثاني: التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية
١٢	المطلب الثالث: التعريف القضائي للمخالفة التأديبية
١٥	المبحث الثاني: العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية
١٦	المطلب الأول: استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية
١٨	المطلب الثاني: ارتباط المخالفة التأديبية بالجريمة الجنائية
٢١	المطلب الثالث: مظاهر التشابه والاختلاف بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية
٢٣	المطلب الرابع: النتائج المترتبة على استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية
٢٥	الفصل الثاني: تحديد وتصنيف المخالفات التأديبية في نظم الشرطة
٢٦	المبحث الأول: الواجبات الإيجابية لضباط الشرطة
٣٨	المبحث الثاني: الواجبات السلبية لضباط الشرطة (المحظورات)
٤٨	الخاتمة
٥٠	قائمة المراجع
٥٤	الفهرس