

التسريح القضائي للموظف العام

”دراسة مقارنة”

الباحث/ محمد موفق عبدالرزاق الدليمي

التسريح القضائي للموظف العام "دراسة مقارنة"

الباحث/ محمد موفق عبدالرزاق الدليمي

المقدمة

شهدت المائة العام الماضية تعدداً وتوسعاً وتطوراً كبيراً في وظائف الدولة، ولم يقتصر ذلك على ولوجها مجالات وأنشطة وميادين كانت حكراً على النشاط الخاص، بل وبرزت مجالات جديدة، لم يكن لها عهد بها، وواكب ذلك ازدياد لا حدود له في عدد الموظفين لدى الدولة. واقترن ذلك بحركة تشريع مواكبة لهذا التطور، بغية تنظيم العلاقات بين الدولة وهؤلاء الموظفين، ومن امثلة ذلك التسريح التأديبي والقضائي للموظف العام.

فالتسريح التأديبي للموظف العام لا يقع فقط بمناسبة ارتكابه للأخطاء أو المخالفات التأديبية، بل قد يرتكب الموظف العام جرمًا جنائيًا، مما يستوجب توقيع العقوبة الجنائية عليه، حينها قد يحكم القاضي الجنائي بتسريحه من الوظيفة كعقوبة تكميلية أو تبعية. وما يعيننا هنا هو التسريح القضائي في إنهاء الحياة المهنية للموظف العام، فإننا سوف نسلط الضوء عليه من خلال مطلبين نتناول في المطلب الأول ماهية التسريح القضائي وأثر الحكم الجنائي عليه، ونتعرف من خلاله على ماهية التسريح القضائي، وآثار الحكم الجنائي على الموظف العام، وفي المطلب الثاني حجية الحكم الجنائي على السلطة التأديبية ونتعرف من خلاله على حجية الحكم الصادر بالإدانة، وحجية الحكم الصادر بالبراءة، وحجية الحكم المشمول بوقف التنفيذ.

متبع بذلك المنهج النظري التحليلي في قوانين الخدمة المدنية (محل المقارنة) البحريني والمصري، والربط بينهما. وذلك وفق الآتي :

المطلب الأول: ماهية التسريح القضائي وأثر الحكم الجنائي عليه
المطلب الثاني: حجية الحكم الجنائي على السلطة التأديبية

المطلب الأول

ماهية التسريح القضائي وأثر الحكم الجنائي عليه

يعتبر الموظف العام المحرك الأساسي لتسيير المرفق العام وتحقيق مصالحه، إذ لا يمكن للأخير القيام بأعماله دون وجود القوى البشرية الداعمة ممثلةً بالموظفين العموميين. بيد إن الموظفين قد يكونون عرضة للوقوع في الأخطاء، سواء التأديبية منها أو الجنائية.

فإذا ارتكب الموظف العمومي جريمة جنائية مكتملة الأركان، وصدر في حقه حكم نهائي بات من القضاء المختص، فإن مقتضيات العقل والمنطق تحتم امتداد آثار تلك

العقوبة الجنائية المحكوم بها على الموظف العمومي على وضعه الوظيفي وإنهاء خدماته في حال تحققت الشروط القانونية، تغليباً في ذلك للمصلحة العامة على مصلحة الموظف الخاصة.

وسوف ندرس من خلال هذا المطلب الآتي: الفرع الأول: تعريف التسريح القضائي الفرع الثاني: آثار الحكم الجنائي على الموظف العام

الفرع الأول: تعريف التسريح القضائي

إن التسريح القضائي من الوظيفة العامة ليس عقوبة أصلية في قانون العقوبات، وإنما يقع كأثر للحكم الجنائي كعقوبة تكميلية أو تبعية، أي أن عقوبة الفصل لا توقع بمفردها، بل إلى جانب عقوبة أصلية.

والعقوبة التبعية هي العقوبة التي تتبع عقوبة أصلية معينة، ومن ثم توقع لمجرد الحكم بهذه العقوبة الأصلية، وبغير حاجة لأن ينطق بها القاضي، فهي ملحقة بالعقوبة الأصلية تدور معها وجوداً وعدمًا دون تدخل القاضي. وتتفق العقوبات التبعية مع العقوبات التكميلية، بوصفها جزاءات ثانوية لا يتصور أن يصدر بها حكم على استقلال، أي دون أن تكون هناك عقوبة أصلية تلحق بها هذه الجزاءات الثانوية. غير أن العقوبات التكميلية يقضي بها القانون زيادة على العقوبات الأصلية وتتميز عن العقوبات التبعية بأنها لا يمكن أن تلحق المتهم إلا إذا نص عليها القاضي صراحة في حكمه المنطوي على العقوبة الأصلية.^(١)

ومن ناقل القول، إن أهمية تقسيم العقوبات (أصلية/ تبعية/ تكميلية) تدور حول دور القاضي في النطق بالعقوبة: فإن كانت العقوبة أصلية، فعليه أن ينطق بها ويحدد نوعها ومقدارها، وإن كانت تبعية فلا يلتزم بالنطق بها، وإن نطق بها فإن ذلك لا يضيف إلى حكمه شيئاً، أما إذا كانت تكميلية فعليه أن ينطق بها، ولكن بالإضافة إلى عقوبة أصلية.^(٢)

وعليه يمكن القول بأن التسريح القضائي للموظف العمومي كأثر للحكم الجنائي ما هو إلا إنهاء لخدمة الموظف العمومي من قبل جهة القضاء، بسبب ثبوت ارتكاب الجرم الجنائي عليه، مما يستلزم إنهاء خدماته الوظيفية كعقوبة تكميلية أو تبعية، حفاظاً على مصلحة المرفق العام وعلى سيره بانتظام واضطراد.

(١) انظر محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ١٩٧٧، ص ٧٤٣.

(٢) انظر محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام، المرجع السابق، ص ٧٤٥ وما بعدها.

ونرى، بأنه من الرغم من استقلال كل من المسؤولين الجزائية والتأديبية، والدعوتين الجزائية والتأديبية، إلا إنهما يلتقيان في العديد من النقاط، ولم يعد هناك أدنى شك من تأثير الجريمة الجزائية على النظام التأديبي، الأمر الذي يجب أن يترك معه الحق لجهة الإدارة في توقيع العقوبة التبعية ممثلة في التسريح من الخدمة، حتى وإن لم ينص عليها القضاء الجنائي، من باب الحفاظ على هيبة المرفق العام، وعلى مقتضيات الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: آثار الحكم الجنائي على الموظف العام

إن الحديث عن صدور حكم جنائي ضد الموظف العام، يستتبع حتماً مناقشة آثار ذلك الحكم على وضعه الوظيفي، ولعل السؤال الذي يثور في هذا الصدد، هو هل يؤدي صدور الحكم الجنائي إلى تسريح الموظف في جميع الأحوال؟ أم إن هناك شروطاً خاصة في نوعية الجريمة المرتكبة، واستلزام أن تكون مخلة بالشرف والاعتبار؟ ومتى يتوقف أثر الحكم دون اللجوء إلى تسريح الموظف العام من عمله؟

في الواقع، إن نصوص قانون الخدمة المدنية المصري الحالي رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ قد عالجت ذلك التساؤل بموجب نص المادة (٩/٦٩) منه، حينما اعتبرت بأن الحكم الجنائي يؤدي حتماً إلى تسريح الموظف العام، حين توافر حالتين وهما:

- إذا كان الحكم الصادر في جنائية.
 - إذا كان الحكم صادراً بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جريمة تفقده الثقة والاعتبار.
- وفي ذات السياق، نص المشرع البحريني في المادة (٢٥/و) على أنه يعتبر من أحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العمومي الحكم النهائي عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

ويتفق الباحث مع مسلك كل من المشرع المصري ونظيره البحريني في هذا الخصوص، إذ إن الجنائيات بطبيعتها هي تلك الجرائم التي يعاقب عليها المشرع بأقصى العقوبات المقيدة للحرية، كالإعدام أو السجن أو المؤبد أو المشدد أو السجن - حسب الأحوال-، وبطبيعة الحال فإن طبيعة العقوبة السالبة للحرية بمددها الطويلة تقتضي حتماً تسريح الموظف من خدمته الوظيفية، وذلك يعتبر من قبيل الآثار التبعية للجنائيات. كما يستوي أن يكون الموظف قد ارتكب جنائية سرقة، أو هتك عرض، أو جريمة ماسة بأمن الدولة، أو غيرها من الجرائم، إذ إن اختلاف طبيعة الجريمة لا يغير من وصفها كجنائية.

ويلاحظ على قانون الخدمة المدنية المصري عدم تحديده لتعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة، كما لم يضع أمثلة لذلك، تاركاً تنظيم تلك المسائل للقضاء المختص، وللقوانين الجنائية ذات العلاقة.

ومن خلال استقراء أحكام محكمة العدل العليا، يتضح بأنها قد تصدت لتعريف الجرائم المخلة بالشرف في قرار لها بالقول بأنه: ((استقر الفقه والقضاء على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة على أنها تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيفاً في الخلق ومنحرفاً في الطبع، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير الشهوات أو النزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون)).^(٣)

ويرى البعض بأن الجرائم المخلة بالشرف والأخلاق العامة غير محددة على سبيل الحصر من قبل المشرع ولم يستطع القضاء الإداري وضع معيار جامع مانع لتحديد ماهية الجرائم، فالأمر الذي أدى إلى اختلاف وجهات النظر بالنسبة للكثير من الجرائم حول مدى اعتبارها مخلة بالشرف، ومن الممارسات العملية في القضاء أن يصدر عن السلطة التأديبية قرار بإيقاع عقوبة تأديبية معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجزائي نفسه وليس استناداً للوقائع التي نسبت إلى الموظف، وهذا يقتضي أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب الدرجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام.^(٤)

وبالرجوع لنص المادة (٩/٦٩) السابق ذكرها من قانون الخدمة المدنية المصري، يتبين بأنه يشترط أيضاً لإعمال آثار الحكم الجنائي وامتداده على الوضع الوظيفي للموظف العام، ضرورة أن يصدر حكماً نهائياً في حقه، ولعل ذلك يتضح من خلال سياق نص المادة، حينما نصت على ((الحكم عليه بعقوبة...)). وبالتالي لا يمكن لجهة الإدارة الاستناد على حكم غير نهائي في ترتيب آثاره على الموظف والمبادرة لإنهاء خدمته تبعاً لذلك وتسريحه من العمل، بل يجب استفاد كافة مراحل التقاضي أو من خلال صيرورة الحكم نهائياً باتاً غير قابل للطعن عليه بأي وجه كان. ولعل السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد، هو مدى تأثير الصلح أو التصالح أو العفو بنوعيه على تسريح الموظف العمومي؟

(٣) انظر باسل محمد الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١٨، ص ٧٢.

(٤) انظر باسل محمد الفايز، المرجع نفسه، ص ٧٢.

إن مقتضيات العقل والمنطق تحتم عدم ترتيب أية آثار ضارة على شخص لم يثبت الجرم في حقه أو لم يتم اعتباره كمدان، بل لم يتم ترتيب أي عقوبة جنائية عليه. فالصلح في القانون الجنائي عبارة عن نظام قانوني قديم عرفته معظم التشريعات، يركز على إدارة الدعوى العمومية بأسلوب خاص يتحدد في دفع مبلغ من المال للدولة أو في تعويض للمجني عليه أو قبول تدابير أخرى مقابل انقضاء الدعوى العمومية.^(٥) وقد عرفه المشرع المصري في المادة (١٨) مكرر من قانون الإجراءات الجزائية المعدل بالقانون رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٠٦، على أنه: ((الصلح إجراء يتم عن طريقه التراضي على الجريمة بين المجني عليه ومرتكبها خارج المحكمة والذي يمكن اتخاذه أساساً لسحب الاتهام في الجريمة)).

وبناء على ما تقدم، فإنه لا مجال لإعمال نص المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية المصري، وذلك في أحوال انقضاء الدعوى الجنائية بالصلح أو التصالح بين المجني عليه والموظف المتهم، وبما يترتب عليه زوال كافة الآثار القانونية المترتبة على الحكم الجنائي، وبما يعادل صدور الحكم بالبراءة. أي لا يمكن تسريح الموظف العام رغم ثبوت ارتكابه للجريمة، متى انتهى الحال إلى توقيع الصلح أو التصالح بينه وبين المجني عليه، إلا إن ذلك لا ينال من حق الإدارة في مساءلته تأديبياً عن ذات الأفعال، نظراً لاستقلال كل من المسؤولين الجنائي والإدارية.

غير إن الصلح لا يمكن تصور حدوثه في الجنايات، حيث جاء نص المادة (٢١) مكرر قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون الإجراءات الجنائية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٢، لتنص على أن: ((يجوز فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون أن يتم التصالح مع المتهم في المخالفات، وكذلك في الجنح التي يعاقب عليها بالغرامة أو جوازيًا بالحبس الذي لا يزيد حدّه الأقصى على ستة أشهر...)).

وقد سلك المشرع المصري المسلك ذلك عندما نص في المادة (١٨) مكرر (أ) والمستبدلة بموجب القانون رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٠٦ من قانون الإجراءات الجنائية بأنه: ((للمجني عليه أو وكيله الخاص ولورثته أو وكيلهم الخاص إثبات الصلح مع المتهم أمام النيابة العامة أو المحكمة بحسب الأحوال وذلك في الجنح والمخالفات...)). وعليه فإن الصلح متى ما وقع بالنسبة للجرائم المرتكبة من الموظف العام - من غير الجنايات - متى كان القانون يسمح بها، فلا يمكن تسريح الموظف العمومي بناء

(٥) انظر منير لكحل، بحث حول ماهية الصلح الجنائي وتمييزه عن الصلح الإداري والمدني، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، العدد (٨)، ٢٠١٧، ص ١٦٧.

على تلك الجرائم. أما فيما يتعلق بالتساؤل المتعلق بأثر العفو العام على الوضع الوظيفي للموظف العام، بأن يصدر حكم جزائي بإدانة الموظف ثم يصدر عفو عام فما أثر ذلك على وضعه الوظيفي؟

الأصل أنه لا يمتد سريان العفو الشامل عن الجريمة الجنائية إلى الجريمة التأديبية إلا بنص ولا يسري بشأنها، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للعقوبة الجزائية، أو ترتب عليها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي، ولا شك أن العفو يزيل الجريمة ذاتها حيث يعتبر الجريمة كأن لم تكن، وبعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة، ومع ذلك لا يمتد سريان العفو العام عن الجريمة الجزائية إلى المخالفة التأديبية إلا بنص خاص.^(٦) ولعل السؤال الآخر الذي يطرح نفسه، هو ما مدى تأثير الحكم المشمول بوقف التنفيذ على تسريح الموظف العمومي؟

بالرجوع إلى أحكام قانون الخدمة المدنية البحريني الحالي، فإن المادة (٢٥/و) قد نصت على أنه من أحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العمومي الحكم النهائي عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويكون الفصل جوازياً للسلطة المختصة إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ وذلك بعد موافقة الديوان. ومع ذلك إذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.^(٧)

(٦) انظر فتوح محمد هندواوي، بحث حول أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (٧٤)، ٢٠٢٠، المملكة العربية السعودية، ص ٢٩٣.

(٧) وفي حكم صادر عن المحكمة الكبرى المدنية بدائرة إدارية في البحرين، حكمت فيه بإلغاء فصل موظف من جهة عمله بعد صدور حكم جنائي بالحبس مدة سنة مع إيقاف تنفيذ العقوبة مدة ثلاث سنوات لإدانته في تهمة تزوير واستعمال محرر خاص، إذ قضت المحكمة بإلغاء القرار وأمرت بإعادته مرة أخرى إلى عمله.

وكان المدعي قد رفع دعواه وطلب فيها إلغاء قرار فصله من العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار وإعادته إلى عمله، مشيراً إلى أنه يعمل بوظيفة محلل نظام حاسوب، وصدر ضده حكم جنائي بالحبس مدة سنة مع إيقاف تنفيذ العقوبة مدة ثلاث سنوات من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم نهائياً وذلك عن تهمة تزوير واستعمال محرر خاص، وقد فوجئ بصدور قرار جهة عمله بإنهاء خدمته لأسباب جنائية، ما دفعه إلى رفع دعواه.

وقالت المحكمة في حيثيات الحكم إن المادة ٢٥ فقرة (و) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠١٠ تنص على أن خدمة الموظف تنتهي متى صدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويكون الفصل جوازياً للسلطة المختصة إذا كان الحكم مع إيقاف التنفيذ وذلك بعد موافقة جهاز الخدمة المدنية، ومع ذلك إذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

وبالتالي يتضح بأنه وبالرغم من أن شمول الحكم بوقف التنفيذ لا ينفي الصفة الجرمية له، ولا ينفي ثبوت علاقة الموظف بالجريمة المرتكبة، وإنما هو إجراء أراد به المشرع إفساح المجال للمتهم الذي لم تتوافر في حقه الخطورة الإجرامية الكافية لارتكابه

كما قالت المحكمة في حيثيات الحكم إن تسبب القرار الإداري لا يكون لازماً إلا إذا استلزمه صريح نص القانون ويفترض في القرار غير المسبب أنه قام على سبب صحيح وعلى من يدعي العكس أن يقيم الدليل عليه، إلا أنه إذا أفصحت جهة الإدارة عن سبب قرارها أو كان القانون يلزمها بتسببه فإن ما تبديه من أسباب يكون خاضعاً لرقابة القضاء. وأضافت أن الحكم بوقف التنفيذ لا يكون إلا لتحقيق مصلحة اجتماعية هي إصلاح حال المحكوم عليه وتمهيد السبيل لعدم عودته إلى ارتكاب الجرائم. وأوضحت أن المادة ٢٥ فقرة (و) من قانون الخدمة المدنية أيضاً مايزت بين الأثر المترتب على الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف بالنسبة إلى إنهاء خدمته في حال صدر ضده حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، بحيث يكون الفصل في هذه الحال بقوة القانون من دون ترك الأمر لتقدير الجهة الإدارية، بينما إذا كان الحكم الصادر بحق الموظف قد اقترن بإيقاف التنفيذ أو كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فإن إنهاء الخدمة يكون جوازياً لجهة الإدارة إن شاءت أبقّت على الموظف وإن شاءت أنهت خدمته، ولكن ذلك مقيد بأن يكون قرار إنهاء الخدمة مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل، بالإضافة إلى اشتراط موافقة جهاز الخدمة المدنية، وتعود أساس تلك الممايزة بين الحالتين إلى فكرة نسبية الخطورة الإجرامية لتحقيق مصلحة اجتماعية هي إصلاح حال المحكوم عليه وعدم غلق أبواب العودة إلى الطريق القويم وتمهيد السبيل لعدم عودته إلى ارتكاب الجرائم. وأشارت المحكمة إلى أن الثابت من الأوراق أن المدعي يعمل بوظيفة محل نظام حاسوب، وتم إدانته عن تهمتي تزوير واستعمال محرر خاص بموجب حكم جنائي قضى بحبسه مدة سنة مع إيقاف تنفيذ العقوبة مدة ثلاث سنوات من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم نهائياً، ولما كان الثابت أيضاً من استمارة إنهاء الخدمة لأسباب جنائية أن أسباب الجهة الإدارية في إنهاء خدمة المدعي هي «تنفيذاً لصحيح القانون نظراً إلى توافر الأسباب الموجبة لانتهاء الخدمة من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إذ إن بقاءه يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل».

إلا أن المحكمة أكدت أن أسباب إنهاء خدمة المدعي عليه قد جاءت عامة ليست بدرجة كافية من تفهمها ورقابتها ولا سيما أن المشرع لم يقف عند مجرد اشتراط أن يكون قرار إنهاء الخدمة مسبباً كما هو الحال بالنسبة إلى بعض القرارات وإنما اشترط تفصيل التسبب بحيث يتناول التسبب بيان ماهية أوجه تعارض بقاء المدعي عليه في وظيفته والتهمة المنسوبة إليه من واقع أسباب حكم الإدانة بحق المدعي، فضلاً عن أن المحكمة تقدر أن بقاء الموظف لا يتعارض مع مقتضيات طبيعة عمله كمحل نظم حاسب الي، فضلاً عن أن الأوراق قد خلّت من سبق ارتكابه أي مخالفات إدارية أو أي جريمة أخرى، بالإضافة إلى استخلاص المحكمة مما تضمنه الحكم الجنائي موضوع الدعوى من قيام المدعي برد المبالغ التي تحصل عليها وخلو صحيفة أسبقياته من أي سوابق بأنه لا يعود إلى ارتكاب الجريمة، ولا سيما أن إيقاف تنفيذ العقوبة هو بمثابة إنذار موجه إلى المدعي (المحكوم عليه) بعدم العودة إلى مخالفة القانون خلال مدة الإيقاف، بحيث إذا ارتكب جريمة أخرى خلال تلك المدة يكون قد أثبت أنه غير جدير بهذا النظام.

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بإلغاء قرار بإنهاء خدمة المدعي من العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار وأخصها إعادته إلى عمله، وألزمت المدعي عليها الرسوم والمصروفات.

انظر في ذلك حكمها المنشور في جريدة أخبار الخليج، العدد (١٥٨٨٥)، الأحد ١٩ سبتمبر ٢٠٢٠، الرابط: <http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/1224014>، تاريخ التصفح: ١٩ سبتمبر ٢٠٢١.

الجرم لأول مرة، عن طريق منحه الفرصة للبقاء على رأس عمله، إلا إذا قَدَّرت السلطة عدم إمكانية ذلك. ويلاحظ بأن المشرع لم يرتب جزاء تسريح الموظف العمومي من وظيفته كأثر مباشر متى كان الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ، وإنما استخدم عبارة ((ومع ذلك إذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة))، والتي يستشف منها بأن الأصل بقاءه، وإن تسريحه هو الاستثناء.

المطلب الثاني

حجية الحكم الجنائي على السلطة التأديبية

القاعدة العامة للحكم الجنائي الصادر عن المحكمة الجنائية التي لها ولاية الفصل في الدعوى المنظورة أمامها، هي حجية الشيء المحكوم به أمام أية محكمة أخرى عند اكتساب هذا الحكم الدرجة القطعية، وتعد هذه الحجية من النظام العام .
وأما فيما يتعلق بالمجال التأديبي فإن الأصل هو استقلال الدعوتين الجنائية والتأديبية؛ وذلك لاختلافهما عن بعضهما في العديد من الأمور التي من أهمها: الاختلاف في الطبيعة التي تحكمهما والإجراءات والنظام القانوني المطبق على كل منهما، وأن الاستثناء يكون للحكم الجنائي حجيته أمام السلطات التأديبية، فإذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية نتيجة ارتكابه إحدى الجرائم المخلة بالشرف، فإنه وبقوة القانون يتبع ذلك الحكم بعد أن يصبح قطعياً فصل الموظف من وظيفته، إذا لم يكن قد تمت محاكمته تأديبياً من قبل السلطات التأديبية، ومن ثم لا يمكن محاكمته تأديبياً من قبل السلطات التأديبية بصفته موظفاً عاماً، أما إذا كان الموظف قد تم محاكمته تأديبياً قبل صدور الحكم الجنائي بالإدانة، فنفرق هنا بين أمرين:

- الأول: إذا كان الحكم التأديبي بحقه قد صدر بفصله من الوظيفة نتيجة لارتكابه هذا الجرم الجنائي المخل بالشرف، فإن هذا الحكم لا يتعارض مع حجية الحكم الجنائي.
- الثاني: إذا كان الحكم التأديبي لم يصدر بالفصل و صدر بعقوبة أقل من الفصل أو تم تبرئته تأديبياً من الجرم، فإنه يفصل من وظيفته بعد أن يصبح الحكم الجنائي الصادر بالإدانة نهائياً وقطعياً، عملاً بقاعدة حجية الحكم الجنائي.^(٨)

الفرع الأول: حجية الحكم الصادر بالإدانة

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه: ((القرار الصادر من هيئة قضائية ذات ولاية فاصلاً في خصومة جزائية بعد تطبيقه القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه)).^(٩)

(٨) انظر أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠، ص ١٣٩.

وفي الواقع، يقتضي البحث في أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على قرارات سلطات التأديب بيان مدى تأثير حجية هذه الأحكام على القرارات التأديبية، حيث يختلف أثر هذه الأحكام الجزائية تبعاً لاختلاف نوعية الحكم التي هي مختلفة وليست على وتيرة واحدة، فبعضها يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية حكماً دون البعض الآخر، وقد يصدر بعض هذه الأحكام الجزائية مع تنفيذ العقوبة، والبعض الآخر يصدر مع وقف تنفيذ العقوبة.

وجاء القانون التأديبي المصري خالياً من النص بشكل صريح على حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، إلا أن نص المادة (456) من قانون الإجراءات المصري نصت على أن الحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية بالبراءة أو الإدانة تكون له قوة الشيء المحكوم فيه أمام المحاكم المدنية، حسب آراء الفقهاء مستوعباً الحجية على الدعوى التأديبية.

وفي التشريع البحريني، فقد نصت المادة (٣٠٩) من قانون الاجراءات الجنائية رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته على أنه: ((يكون للحكم الجنائي البات الصادر من المحكمة الجنائية في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو بالإدانة حجية تلتزم بها المحاكم المدنية في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها بحكم بات فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، ويكون للحكم بالبراءة هذه الحجية سواء بني على انتفاء التهمة أو على عدم كفاية الأدلة، ولا تكون له هذه الحجية إذا كان مبنياً على أن الواقعة لا يعاقب عليها القانون)).

هذا وقد استقر الاجتهاد القضائي المصري أيضاً على هذا الأمر حيث قضى تطبيقاً لذلك بأن: ((الأحكام الجنائية التي حازت قوة الأمر المقضي به تكون حجة بما فصلت فيه، ويعتبر الحكم عنواناً للحقيقة فيما قضى به، والقضاء الإداري لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم، وكان فصله فيها ضرورياً، أي إن القضاء الإداري يتقيد بما أثبتته القضاء الجنائي في حكمه من وقائع وكان فصله فيها لازماً)).^(١٠)

وعليه، لكي يكون الحكم الجزائي الصادر بالإدانة يتمتع بالقوة والحجية أمام سلطات التأديب، فإنه يجب أن يثبت وقوع الفعل بكل عناصره، وتحقق حدوث النتيجة الجرمية غير المشروعة وتوافر رابطة السببية بين الفعل أو السلوك وتحقق النتيجة الضارة، وفي

(٩) انظر إسماعيل سعيد عبد اللطيف، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٨٩، ص ١٠.

(١٠) انظر حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن (٥٥٤) لسنة (٢٧) ق، جلسة ٢١ ديسمبر ١٩٨٥، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، س٣. ق، ص ٦٦٥.

هذه الحالة تلتزم سلطات التأديب بالحكم، فالحكم بالإدانة في جريمة الرشوة أو الاختلاس أو غيرها، له قوة الإثبات في وجود العلاقة الوظيفية أمام سلطات التأديب ودليل قاطع على قيامها. أما إذا تجاوز الحكم الجزائي نطاق الفعل المجرم وتناول أموراً لا يستلزمها الفصل بالدعوى الجزائية، فإن قضاءه في هذه الأمور لا يلزم سلطات التأديب.^(١١)

وإذا ما نظرنا إلى المحكمة الإدارية بفرنسا نجدها قضت برفض طلب الطاعن أستاذ بمدرسة قد حكم عليه جزائياً بأربعة عشرة (١٤) سنة سجن نتيجة لارتكابه جريمة قتل عمدي - وذلك تطبيقاً لما جاء به قانون التربية بموجب المادة ٥/٩١١، والتي تنص على أن: ((كل من يتعرض لإدانة قضائية لها علاقة بالأخلاق ومع النظام والأعراف يمنع من إدارة مؤسسة تعليمية أو العمل فيها))، لذلك فإن تصرف السلطة الإدارية في هذا الشأن يعتبر استخلاً لعدم القدرة في التعليم وهي صلاحية من صلاحيات الإدارة المستخدمة، من ثم فإن القرار الصادر من طرف مفتش الأكاديمية بالتسريح يعد قراراً غير تأديبي وامتداداً لنتيجة جريمة القتل التي أُدين فيها جزائياً، وهو ما يمنعه من الاستمرار في التعليم أو إدارة المؤسسة التعليمية بموجب ما نص عليه قانون التربية، كما أن تقييم الموظف في أهليته للقيام بواجباته والموانع التي تمنعه من الالتحاق بالوظيفة يعد صلاحية من صلاحيات الإدارة الوصية.

وعليه يستشف بأن مجرد إدانة الموظف العمومي بالحكم الجزائي لا يؤدي إلى تسريحه بقوة القانون، إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً، ولا تستطيع أن تستعمل سلطتها التقديرية بأي حال من الأحوال، باستثناء إذا كانت الجريمة المرتكبة تُشكل خطأً تأديبياً يستوجب التسريح.

الفرع الثاني: حجية الحكم الصادر بالبراءة

نظراً لأن حكم الإدانة يجب أن يقوم على مبدأ اليقين فإن الحكم بالبراءة يجب أن يقوم على المبدأ العكسي وهو الشك، فعندما لا تتوافر عناصر الجريمة والشروط اللازمة لتوافرها على وجه اليقين، فإن الشك يفسر لمصلحة المتهم.

ويشترط لنفي الاتهام بالشك وإصدار الحكم بالبراءة أن تحيط المحكمة بكل الظروف والوقائع الخاصة التي قام عليها الاتهام بترؤ وتدبر، وأن تقوم بوزن البيانات والأدلة مع الأدلة الخاصة بالنفي حتى قامت وسائل دفاع المتهم أو اعترت هذه الأدلة والبيانات التي قام عليها الاتهام الريبة في صحة الإثبات.^(١٢)

(١١) انظر أكرم محمود الجمعات، المرجع السابق، ص ١٥٨.

(١٢) انظر باسل محمد الفايز، المرجع السابق، ص ٧٧.

وفي الواقع، فإن حجية الحكم الجزائي تكون بثبوت أو نفي التهمة، فعندما يصدر الحكم متضمناً براءة المتهم من التهمة الموجهة له لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ارتكابها من المتهم بالذات - على سبيل المثال- فإن السلطات التأديبية ملزمة بالتقيد في هذه الحجية للأحكام الجزائية، فلا تملك مناقشة هذه الوقائع مرة أخرى.

بيد إن الأمر يختلف في أحوال أخرى، إذ قد يصدر الحكم الجزائي بالبراءة مبيئاً على أساس الشك والترجيح في نسبة الفعل إلى المتهم أو تخلف الأدلة المعروضة. حيث إنه من المعروف بأن الأحكام الجزائية يجب أن تبني على أساس الجزم واليقين، وبأن الشك في الجانب الجزائي لا بد أن يفسر لصالح المتهم، حتى لو كان القاضي مقتنعاً بارتكاب المتهم للفعل.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد، ما مدى حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والمبني على الشك أمام سلطات التأديب في تسريح الموظف العمومي؟ والحقيقة هي أنه لما كان الشك يفسر لمصلحة المتهم، فإن هذا الأمر مختلف تماماً بالنسبة لسلطات التأديب، إذ أن الشك يكفي لإدانة الموظف عن الجريمة التأديبية، حيث أن سلطات التأديب لا تلتزم بحجية الحكم القطعي الجزائي بالبراءة المبني على قاعدة (الشك يفسر لمصلحة المتهم).^(١٣)

والجدير ذكره، بأن حكم البراءة قد يكون مبيئاً على عيب في الشكل والإجراءات، حيث يكاد يجمع الفقه التأديبي على إن صدور حكم ببراءة الموظف ليعيب في الشكل وبطلان الإجراءات لا يحول دون محاكمته تأديبياً، وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها بأن: ((متى ثبت أن المحكمة الجزائية قضت ببراءة المدعي من تهمة تعاطي المخدرات، وكان سبب البراءة راجعاً إلى عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة وهو بطلان التفتيش بمقولة أن الحالة التي هوجم فيها المقهى لم تكن من حالات التلبس التي تسوغ قانوناً تفتيش المقهى، فإن هذا الحكم لا ينفى قيام سبب الجزاء التأديبي، وهو إخلال الموظف المتهم بواجبات وظيفته، والخروج على مقتضياتها، وقد ثبت للسلطة التأديبية من أوراق التحقيقات الجنائية ومن التحقيقات التي تجريها ومن سماعهم للشهود فقد ثبت لها تواجد المدعي في المقهى التي هاجمها البوليس)).^(١٤)

(١٣) انظر إدوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، ص ٢٢٨.
(١٤) انظر إبراهيم بن صالح الحيدان، مسؤولية الصيدلي عن أخطائه المهنية وعقوباته في النظامين السعودي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٦، ص ١٧٥.

كما وينشر الحكم بالبراءة في الجريدة الرسمية وفي خمس جرائد أخرى إذا طلب أصحاب الشأن ذلك، ولا شك أن الهدف من هذا النشر هو إزالة الوصمة التي لحقت بالمتهم البريء وأسرته من جراء خطأ القضاء وحكم الإدانة، فهو يمثل نوعاً من التعويض الأدبي.^(١٥)

وبناء على ما تقدم، نستخلص بأن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة يكون ملزماً للسلطات التأديبية، الأمر الذي لا تستطيع معه إصدار قرارها بتسريح الموظف العام معه، متى ما انطوى الحكم على عدم صحة الوقائع ووقوعها أساساً، أما إذا كان مضمون الحكم الجزائي بالبراءة مؤسساً على عدم كفاية الأدلة، أو الشك في الاتهام أو البراءة المبنية على تكييف الفعل، أو انتفاء أحد أركان الجريمة، فإن السلطة التأديبية لها كامل السلطة التقديرية في أن تطبق مضمون الحكم الجزائي أو تُخالفه بما يحقق ذلك المصلحة العامة للسلطة التأديبية.

الفرع الثالث: حجية الحكم المشمول بوقف التنفيذ

يقصد بوقف التنفيذ تعليق تنفيذ العقوبة على شرط خلال فترة زمنية يحددها القانون، فإن لم يتحقق الشرط اعتبر الحكم بالإدانة كأن لم يكن، أما إذا تحقق فتنفذ العقوبة بكاملها. وقد نصت المادة (٢٥/و) من قانون الخدمة المدنية البحريني الحالي على أن: ((الحكم النهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويكون الفصل جوازياً للسلطة المختصة إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ وذلك بعد موافقة الديوان)).

وعليه، فإن وقف تنفيذ الحكم الجنائي لا يقيد السلطات التأديبية، فأمر وقف تنفيذ الحكم الجنائي يوقف تنفيذ العقوبة التبعية ولا يحول ذلك من اختصاص الجهة الإدارية بمسألة الموظف تأديبياً وتوقيع العقوبة المناسبة لما اقترفه ولا أثر لوقف تنفيذ العقوبة الجنائية على المسؤولية التأديبية للموظف العام، ونخلص من ذلك أن قانون الخدمة المدنية البحريني قد استبعد الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية لدى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، ومن ثم يجوز مساءلة المتهم عن الوقائع ذاتها ومجازاته عنها بجزاءات تأديبية أخرى تتلاءم وتتفق مع أسباب وقف التنفيذ وتحقيق الغاية المنشودة من ورائها.

وبذلك يترتب على وقف تنفيذ الحكم الجنائي وقف تنفيذ العقوبة التبعية المقررة نظاماً، وترك الأمر لجهة الإدارة بتوقيع الجزاء التأديبي المناسب، فإذا صدر الحكم

(١٥) رمزي طه الشاعر، المسؤولية عن أعمال السلطة القضائية، دار نصر للطباعة الحديثة، مصر، ٢٠١٦، ص ٢٥١.

الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، فإن هذا الحكم لا يلزم الجهات التأديبية بعدم مساءلته تأديبياً، إذ أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية لاستقلال المسؤولية التأديبية عن الجنائية.

وهذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه: ((ومن حيث أن الحكم الجنائي النهائي الصادر بالإدانة هو دليل لا يقبل المناقشة على ثبوت ارتكاب العامل الجرم المنسوب إليه ولو كان قد قضي بوقف التنفيذ، ذلك أن هذا الإجراء إنما مراعاة للشفقة حرصاً على مستقبل الطاعن، ومن ثم فلا مجال لمناقشة ثبوت ارتكابه لهذا الجرم من عدمه بعد صدور الحكم الجنائي بمعاقبته بالحبس والغرامة على النحو السابق إيضاحه، وإن كان قد قضي بوقف تنفيذ العقوبة، كما أن وقف تنفيذ العقوبة لا يحول دون محاكمته تأديبياً طالما أن هذا الفعل وهو حيازة الجواهر المخدرة قد كون جريمة تأديبية أيضاً - وإنما يقتصر وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية والتكميلية التي تتبع صدور الحكم الجنائي النهائي بقوة القانون)).^(١٦)

وفي حكم آخر لها، قررت بأنه: ((ومن حيث أن سند الطاعن في دعوى البطلان الماثلة - أن الحكم الجنائي الذي صدر على الطاعن قد قضي بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها إيقاف شاملاً لكافة الآثار الجنائية التي تنصرف إلى جميع العقوبات التبعية - الأمر الذي كان يتعين معه على المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه أن تراعيه عند تقدير العقوبة على الطاعن احتراماً لحجية الحكم الجنائي، وذلك مردود عليه، بما جاء بالحكم المطعون عليه بأنه لا حاجة بأن الحكم الجنائي أمر بوقف تنفيذ العقوبة وآثارها الجنائية ذلك أن الفصل لم يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم الجنائي ولكن جهة الإدارة عملت حقها بإحالة الطاعن إلى المحاكمة التأديبية لما تضمنته الاتهامات المسندة إليه من مخالفات تأديبية على جانب كبير من الجسام، ولا يغفل الحكم الجنائي يدها ولو كان شاملاً لوقف الآثار الجنائية عن قيامها بتقنين المخالفات التأديبية المسندة إليه وإعمال حكم القانون فيها وليس من شأنه ذلك أن يهدر حجية الحكم الجنائي أو يؤدي إلى تجزئة حجيته أو الانتقاص منه)).^(١٧)

(١٦) انظر حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (٣٩٩١) لسنة (٣٨) ق، الحكم الصادر في جلسة ١٩ مارس ١٩٩٩.

(١٧) انظر حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم (١٤٧٢)، لسنة (٤٣) ق، الحكم الصادر في جلسة ١١ فبراير ٢٠٠٤.

وفي السياق ذاته، قضت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها بإلغاء القرار الإداري بفصل أحد رجال الشرطة، واعتبرت بأن الحكم الجنائي إذا ما صدر موقوف الآثار الجنائية وفقاً شاملاً لها فإن من شأن هذا الإيقاف أن يمتد أثره إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جميعاً واحدة لأنها كلها من آثار الحكم الجنائي.

وقد اعتبرت المحكمة بأن أسباب الحكم الجنائي الذي صدر بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية قد استهدف المحافظة على مركز الطاعن الوظيفي وعدم الإضرار بمستقبله وأن من شأن أعمال حجية هذا الحكم إبقاء الطاعن في الوظيفة وعدم إعمال حكم الفقرة الثالثة من المادة ١١٣ من القانون ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥ بنظام هيئة الشرطة وإذا ذهبت وزارة الداخلية إلى غير هذا المذهب، واعتبرت خدمة المدعي منتهية منذ صدور الحكم الجنائي فتكون قد أهدرت حجية الحكم الجنائي وخالفت بذلك صحيح حكم القانون الخاص بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية.^(١٨)

الخاتمة

أصبح تقدم الدول في القانون الإداري يقاس من خلال النظر إلى عناية الدولة بالموظف العمومي، وذلك باعتباره أحد وسائل وركائز الدولة في إدارة مؤسساتها، لذا فإن ذلك يقتضي على الإدارة المستخدمة أن تراعي العوامل والضوابط لإصدار قرار التسريح في مواجهة الموظف العمومي تجسيدا لمبدأ سيادة القانون.

بعد الانتهاء من هذه البحث، أقدم خلاصة تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها وذلك وفق الآتي:

أولاً: النتائج

- ١- يعتبر الموظف العام المحرك الأساسي لتسيير المرفق العام وتحقيق مصالحه، إذ لا يمكن للأخير القيام بأعماله دون وجود القوى البشرية الداعمة ممثلة بالموظفين العموميين.
- ٢- فإذا ارتكب الموظف العمومي جريمة جنائية مكتملة الأركان، وصدر في حقه حكم نهائي بات من القضاء المختص، فإن تلك العقوبة الجنائية المحكوم بها

(١٨) انظر حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن (٧٢٢) لسنة (٩) ق، الحكم الصادر في جلسة ١٩ يونيو ١٩٦٥، مجلس الدولة - المكتب الفني - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة العاشرة - العدد الثالث (من أول يونيو سنة ١٩٦٥ إلى آخر سبتمبر سنة ١٩٦٥)، ص ١٦٦٥

- على الموظف العمومي تأثر على وضعه الوظيفي وإنهاء خدماته في حال تحققت الشروط القانونية.
- ٣- إن التسريح القضائي من الوظيفة العامة ليس عقوبة أصلية في قانون العقوبات، وإنما يقع كأثر للحكم الجنائي كعقوبة تكميلية أو تبعية، أي أن عقوبة الفصل لا توقع بمفردها، بل إلى جانب عقوبة أصلية.
- ٤- العقوبة التبعية هي العقوبة التي تتبع عقوبة أصلية معينة، ومن ثم توقع لمجرد الحكم بهذه العقوبة الأصلية، وبغير حاجة لأن ينطق بها القاضي، فهي ملحقة بالعقوبة الأصلية تدور معها وجوداً وعدماً دون تدخل القاضي.
- ٥- تتفق العقوبات التبعية مع العقوبات التكميلية، بوصفها جزاءات ثانوية لا يتصور أن يصدر بها حكم على استقلال، أي دون أن تكون هناك عقوبة أصلية تلحق بها هذه الجزاءات الثانوية. غير أن العقوبات التكميلية يقضي بها القانون زيادة على العقوبات الأصلية وتتميز عن العقوبات التبعية بأنها لا يمكن أن تلحق المتهم إلا إذا نص عليها القاضي صراحة في حكمه المنطوي على العقوبة الأصلية.
- ٦- يعد من أحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العمومي الحكم النهائي عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخرقة بالشرف أو الأمانة.
- ٧- لا يمكن لجهة الإدارة الاستناد على حكم غير نهائي في ترتيب آثاره على الموظف والمبادرة لإنهاء خدمته تبعاً لذلك وتسريحه من العمل، بل يجب استفاد كافة مراحل التقاضي أو من خلال صيرورة الحكم نهائياً باتاً غير قابل للطعن عليه بأي وجه كان.
- ٨- لا يمكن تسريح الموظف العام رغم ثبوت ارتكابه للجريمة، متى انتهى الحال إلى توقيع الصلح أو التصالح بينه وبين المجني عليه، إلا إن ذلك لا ينال من حق الإدارة في مساءلته تأديبياً عن ذات الأفعال، نظراً لاستقلال كل من المسؤولين الإدارية والجنائية والإدارية.
- ٩- أن مجرد إدانة الموظف العمومي بالحكم الجزائي لا يؤدي إلى تسريحه بقوة القانون، إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً، ولا تستطيع أن تستعمل سلطتها التقديرية بأي حال من الأحوال، باستثناء إذا كانت الجريمة المرتكبة تُشكل خطأً تأديبياً يستوجب التسريح.

- ١٠- أن الحكم الجزائي الصادر بالبراءة يكون ملزماً للسلطات التأديبية، الأمر الذي لا تستطيع معه إصدار قرارها بتسريح الموظف العام معه
- ١١- إذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، فإن هذا الحكم لا يلزم الجهات التأديبية بعدم مساءلته تأديبياً، إذ أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المساءلة التأديبية لاستقلال المسؤولية التأديبية عن الجنائية.

ثانياً: التوصيات

- ١- إن أهمية تقسيم العقوبات (أصلية/ تبعية/ تكميلية) تدور حول دور القاضي في النطق بالعقوبة: فإن كانت العقوبة أصلية، فعليه أن ينطق بها ويحدد نوعها ومقدارها، وإن كانت تبعية فلا يلتزم بالنطق بها، وإن نطق بها فإن ذلك لا يضيف إلى حكمه شيئاً، أما إذا كانت تكميلية فعليه أن ينطق بها، ولكن بالإضافة إلى عقوبة أصلية.
- ٢- يجب لو تم تحديد بعض الجرائم التي لا تتنافى وشرف الوظيفة حتى لا تتبادر الإدارة إلى تسريح الموظف بعد إدانته بجرائم لا تتنافى وشرف الوظيفة، أو ترك السلطة التقديرية للإدارة في الاحتفاظ بالموظف الذي ارتكب جريمة لا تخل بشرف ونزاهة الوظيفة.
- ٣- ونوصي عندما يتم إدانة الموظف العمومي بالحكم الجزائي بان لا يؤدي ذلك إلى تسريحه من وظيفته، إلا بعد أن يصبح الحكم الجزائي نهائياً.
- ٤- أن لا تستعمل الإدارة سلطتها التقديرية بأي حال من الأحوال في تسريح الموظف المدان بحكم جزائي، باستثناء إذا كانت الجريمة المرتكبة تشكل خطأً تأديبياً يستوجب التسريح.

المراجع

أولاً: المراجع العامة والمتخصصة

١. إبراهيم بن صالح اللحيدان، مسؤولية الصيدلي عن أخطائه المهنية وعقوباته في النظامين السعودي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٦.
٢. إدوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، دون دار نشر، ٢٠٠١.

٣. إسماعيل سعيد عبد اللطيف، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٨٩.
٤. أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠.
٥. باسل محمد الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١٨.
٦. رمزي طه الشاعر، المسؤولية عن أعمال السلطة القضائية، دار نصر للطباعة الحديثة، مصر، ٢٠١٦.
٧. فتوح محمد هندواوي، بحث حول أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (٧٤) المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠.
٨. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم العام، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ١٩٧٧، ص ٧٤٣.
٩. منير لكحل، بحث حول ماهية الصلح الجنائي وتمييزه عن الصلح الإداري والمدني، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، العدد (٨)، ٢٠١٧.

ثانياً: القوانين

أ- القوانين البحرينية

- قانون الاجراءات الجنائية رقم (٤٦) لسنة ٢٠٠٢

- قانون الخدمة المدنية رقم ٤٨ لسنة ٢٠١٠

ب- القوانين المصرية

- قانون الإجراءات الجنائية رقم (١٤٥) لسنة ٢٠٠٦

- قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

ثالثاً: مجموعة الاحكام

- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، س ٣. ق.

- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة العاشرة - العدد الثالث.

رابعاً: المواقع الالكترونية

<http://www.akhbar-alkhaleej.com/news/article/1224014>