

**المبادئ التي أرساها القضاء الإداري
ضمانات في المخالفات التأديبية
لضباط الشرطة**

”دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة“

دكتور

السيد رمضان عبد الصمد عشاوى

المستخلص

لا مرأ في أن الشرطة بوجه عام تمثل أداة الدولة لصون الأمن وإقرار النظام، وتنفيذ القوانين التي تسنها الدولة لمصلحة مواطنيها، ومن ثمّ يتعين ضبط إيقاع تأديب ضابط الشرطة بميزان عدل لا ينجح بإحدى كفتيه عن الحيادية، والشفافية، وكفالة حق الضابط المحال في الدفاع عن نفسه مع حفظ كرامته الإنسانية، بشأن جريمة تأديبية تتسم بالشرعية والتناسب بين الجزاء والمخالفة.

ولعل ترك المشرع للجهة الإدارية السلطة التقديرية في تقدير ما إذا كانت المخالفة المرتكبة من قبل ضابط الشرطة تمثل مخالفة القوانين واللوائح والقرارات، أو تمثل خروجاً على مقتضى الوظيفة، أو تنبئ عن إتيان سلوك من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، تمثل سبباً دافعاً حقيقياً وراء وجود الرقابة القضائية على تأديب الضباط، لإضفاء الحماية - بشكل متوازن وفعال - من تعسف أو انحراف أو جور الإدارة على الموظف العام، أو ضابط الشرطة.

والمعروف أن الجريمة التأديبية لم يعرفها المشرعان المصري والإماراتي، وإنما عدد لها صوراً يُعد المخالف لها مرتكباً جريمة تأديبية تستوجب العقاب.

والحقيقة أن القضاء الإداري بدولتي مصر والإمارات قد أرسى بأحكامه - حصن الحقوق والحريات - بحروف من ذهب بعض المبادئ ضمانات للمحاكمة العادلة، سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة كحق الضابط المحال في الاطلاع على ملف التحقيق والدفاع عن نفسه، وحقه في أن يطلع على الأسباب التي دعت الجهة الإدارية لتوقيع العقوبة التأديبية عليه، وحياد جهة التحقيق.

إن إخلال الموظف العام -ضابط الشرطة- بواجبات وظيفته أو إتيان عملٍ من الأعمال المحرم عليه إتيانها أو مخالفة أوامر الرؤساء بتكليفه بأمر في حدود القانون يعد مقترفاً ذنباً إدارياً يستوجب مساءلته، برقابة كاملة من القاضي الإداري، أهمها شرعية الجزاء وتناسبه وحياد جهة التحقيق.

الكلمات المفتاحية: الشرعية والتناسب - ضابط الشرطة - السلطة التقديرية - الحياد والشفافية - الرقابة القضائية على تأديب الضباط - المحاكمة العادلة - حياد جهة التحقيق .

Abstract:

There is no doubt that the police in general represents the state's tool for maintaining security, establishing order, and implementing the laws enacted by the state in the interests of its citizens. Therefore, it is necessary to adjust the rhythm of disciplining a police officer with a balance of justice that does not infringe on one of its limitations on impartiality and transparency, and to ensure the right of the referred officer to defend himself while preserving his human dignity, on a disciplinary crime characterized by legality and proportionality between punishment and violation

Perhaps the legislator has left to the administrative authority the discretion to assess whether the offense committed by the police officer represents a violation of laws, regulations and decisions, or represents a departure from the requirements of the job, or foreshadows the occurrence of behavior that would violate the dignity of the job, is a real reason for the existence of judicial control over the discipline of officers, to give protection - in a balanced and effective manner - from arbitrariness, deviation or injustice of the administration of the public servant or police officer.

What is known is that the disciplinary crime was not defined by the Egyptian and Emirati legislators, but rather a number of images of which the violator is considered to be committing a disciplinary crime that requires punishment.

The fact is that the administrative judiciary in the states of Egypt and the UAE has established by its provisions – the bastion of rights and freedoms – in gold letters some principles guarantees for a fair trial, whether at the stage of Investigation or trial, such as the right of the referred officer to see the investigation file and defend himself, his right to be informed of the reasons that prompted the administrative authority to impose a disciplinary punishment on him, and the impartiality of the investigating authority.

Violation of the duties of his job by – a police officer - or performing one of the prohibited acts or violating the orders of superiors by assigning him an order within the limits of the law is considered an administrative offense that requires accountability, under the full supervision of the administrative judge, the most important of which is the legality of the punishment, its proportionality and the impartiality of the investigating authority.

Keywords: legality and proportionality-police officer-discretion-impartiality and transparency-judicial control over the discipline of officers – fair trial-impartiality of the investigative body.

مقدمة

أولاً: موضوع البحث وأهميته:

المعروف أن رجل الشرطة يؤدي مهام وظيفته، وهو مكبل ببعض الاحتياطات والظروف: أولها: المهمة الصعبة المكلف بها، وهي صون العرض والنفس والممتلكات وأمن الوطن. ثانيها: مظهره سواء داخل عمله، وعلاقته مع الغير مما يسترعي الانتباه واليقظة منه داخل عمله وخارجه، لذلك وضع المشرع والفقهاء والقضاء مجموعة من الضوابط يلتزم بها رجل الشرطة -وهو من ارتضى الالتحاق بإدارة الشرطة ملتزماً بقوانينها- وإلا تعرض للمساءلة، والتي تصل إلى الفصل من الوظيفة، إذا كان خطؤه على درجة كبيرة من الخطورة.

والحقيقة أن المشرع نظراً للمهام المكلف بها رجل الشرطة، سواء الأمن الإنساني، وأمن الدولة وممتلكاتها أولى اهتماماً بالغاً بتأديب ضابط الشرطة، حتى عند ارتكابه خطأ يستوجب العقاب، متخذاً نصب أعينه الغاية من إقرار الجزاء عند ارتكاب المخالفة، وهي إصلاح مسلك الضابط وتقويمه، وإعداره بعدم العودة إلى اقتتراف الذنب، والردع العام بمراجعة ما حدث لأقرانه من ذات الفئة الوظيفية عند التفكير في ارتكاب الخطأ.

ومن وجهة أخرى المحافظة على المبدأ الراسخ، وهو دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد، دون توقف، والمحافظة على الأمن والصحة والسكينة العامة للأفراد وصون الوطن من العبث بمقدراته.

والأهمية العملية، والفلسفية لموضوع البحث تتمثل في تحقيق الاستقرار النفسي والقانوني والوظيفي لضباط الشرطة، مما سوف ينعكس على جودة الأداء الوظيفي لقوة الشرطة والأمن، وترسيخ المبادئ العادلة لضمان مسلك منضبط لجهة الإدارة في إقرار المخالفات التأديبية، وضمان مسلك متوازن لضباط الشرطة.

ثانياً: أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى التأكيد على المبادئ التي أرساها القضاء الإداري في مصر والإمارات بشأن المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، ووضع الحلول القانونية الأمثل والعادلة عند ارتكاب تلك المخالفات، نظراً لعدم حصر المشرع في مصر والإمارات المخالفات التأديبية.

ومن زاوية أخرى حصر -على قدر الإمكان- صور المخالفات المرتكبة من ضباط الشرطة، وموقف القضاء الإداري بشأنها، سواء عند الإخلال بواجبات الوظيفة أو التعليمات والأوامر والمحافظة على المظهر الانضباطي، وحرية الضباط في التعبير عن رأيهم، وحصر الضمانات التي استقر عليها القضاء بشأن التحقيق والتي من أهمها إطلاع الضابط وإعلامه بالمخالفات وإعطائه حق للدفاع عن نفسه وتقديم ما ينفي حدوث خطأ منه.

فضلاً عن أن القضاء قد كفل حيده، وتجرد سلطة التحقيق والمحاكمة وبعدها عن سياسة الكيل بمكيالين، مما يسهم في قيام الضابط بالأداء الأمثل لمقتضيات الوظيفة ومهامها.

ومن جانب آخر تهدف الدراسة إلى إبراز أهم الضمانات التي استقر عليها القضاء بشأن العقوبة، والمتمثلة في شرعية العقوبة وتناسب الجزاء مع المخالفة، وعدم تعدد العقوبات على فعل واحد، فضلاً عن ضرورة تسبب قرار الجزاء من قبل سلطة التأديب، وإبراز الدوافع والوقائع المادية، والتي بناء عليها انتهت سلطة التأديب إلى توقيع هذا الجزاء.

ثالثاً: إشكالية البحث:

الإشكالية الأساسية التي يثيرها البحث هي أن القضاء الإداري المصري والإماراتي لم يأخذ بالرقابة الكاملة على تأديب ضباط الشرطة، ومن ثمّ يضيق الخناق بين مسألتين في غاية الأهمية؛ أولاهما: هي أن الإدارة حرة في إصدار قراراتها، ولا تلتزم بتسبب قراراتها؛ لأنها مادامت أصدرت قراراً فيفترض أنه صحيح مبتغية من ورائه تحقيق المصلحة العامة. ثانيتهما: تتمثل في أن السلطة التقديرية التي منحها المشرع لجهة الإدارة في إصدار قراراتها قد يشوبها غلو أو تهاون عند توقيع الجزاء عن طريق السهو أو الخطأ أو لسوء التقدير.

ومن جانب آخر فإن مرحلة التحقيق والمحاكمة يشوبها كثير من الإشكاليات لعل أبرزها عدم إتاحة الفرصة للضابط المذنب من الاطلاع على الاتهام، بل وأحياناً يصل الأمر إلى ذروته بمنعه من الإدلاء بأقواله وتدعيمها بالمستندات والحجج، وتحقيق دفاعه مما يشوب التحقيق بالقصور الشديد.

والإشكالية الأخرى هي اشتراك أحد أعضاء مجلس التأديب في إحالة الضابط إلى مجلس التأديب والتحقيق معه وقد يؤدي ذلك إلى عدم حيادية القرار الصادر، فضلاً عن إشكالية التسبب المقتضب أو عدم التسبب أصلاً لقرار الجزاء، مما يعصف بحق الضابط في الوقوف على أسباب العقوبة، ولا يتاح للمحكمة الأعلى الاطلاع على أسباب إصدار القرار التأديبي.

رابعاً: نطاق وحدود البحث:

يعد تحليل المحددات العامة في المخالفات التأديبية وإبراز فلسفة المشرع في إقرار عقوبات على الذنب الإداري من الأمور التي تلقي أهمية لدى الموظف العام، وعلى وجه الخصوص ضابط الشرطة، لذلك سوف نتناول بالبحث التعريف بالجريمة التأديبية، وبعض صورها، وبيان عناصرها، وإلقاء الضوء على الضمانات التي أرساها القضاء في مرحلة التحقيق والمحاكمة، والضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية، والمتمثلة في شرعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة التأديبية وتسبب الحكم أو القرار التأديبي.

وسوف تقتصر الدراسة على المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، مع الإشارة للموظف العام باعتبار أن رجل الشرطة موظف عام، ولكن سوف نكتفي بدراسة حالات ضباط الشرطة دون غيرهم من الأفراد معاونين أو المساعدين والمندوبين والخبراء.

ويخرج أيضاً من نطاق الدراسة طلبة كلية الشرطة؛ لأنهم لم يصبحوا بعد ضباطاً، ويطبق عليهم قوانين ولوائح أخرى غير قانون هيئة الشرطة، وقانون الشرطة والأمن الإماراتي.

خامساً: منهج البحث:

منهجنا في هذا البحث هو المنهج التحليلي، وذلك بقراءة النصوص القانونية في قانون الخدمة المدنية المصري، والموارد البشرية الإماراتي، وقانون هيئة الشرطة المصري، وقانون قوة الشرطة والأمن الإماراتي، وتحليل مفردات هذه النصوص لتحقيق الهدف من الدراسة.

ومن زاوية أخرى سوف استعرض المبادئ التي أرساها القضاء والتي من شأنها تقوية وتدعيم الضمانات المنصوص عليها من قبل المشرع، مع ذكر بعض الآراء الفقهية، بدراسة مقارنة بين القضاء الإداري المصري والإماراتي.

سادسًا: خطة البحث:

انتظمت خطة هذا البحث في ومبحثين، وخاتمة، على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية الجريمة التأديبية وضمانات المساءلة في أثناء التحقيق.

المطلب الأول: ماهية الجريمة التأديبية.

المطلب الثاني: ضمانات المساءلة في أثناء التحقيق.

المبحث الثاني: الضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية.

المطلب الأول: شرعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة التأديبية.

المطلب الثاني: تسبب الحكم أو القرار التأديبي.

الخاتمة.

المبحث الأول

ماهية الجريمة التأديبية وضمانات المساءلة في أثناء التحقيق

المعروف أن الموظف العام عموماً يقع على عاتقه بعض الالتزامات التي تقتضيها الوظيفة العامة في أثناء أدائه المهام المكلف بها طبقاً للقوانين والقرارات واللوائح، ففي بعض الأحيان قد يرتكب خطأً بمناسبة الوظيفة أو حتى خارج نطاق وحدود الوظيفة يستأهل توقيع عقوبة تأديبية عليه جراء ارتكاب المخالفة التأديبية أو الذنب الإداري أو الجريمة التأديبية.

وتجدر الإشارة إلى أن المسؤولية التأديبية تختلف عن المسؤولية الجنائية أو المدنية، من حيث الشكل والمضمون والأهداف، وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ الذي تقوم عليه، وما إذا كان يشكل مخالفة تأديبية أو جنائية أو مدنية، والمسؤولية في هذه الحالات تعتبر قانونية، ومن ثم تتميز عن المسؤولية الأدبية لمخالفة الواجبات الأخلاقية والمثل العليا الأدبية وهي تخرج عن المجال القانوني^(١).

والحقيقة أن المشرع سواء في مصر أو الإمارات منح الجهة الإدارية السلطة التقديرية في تقييم المخالفة وتطبيق الجزاء الرادع بشأنها، ولكن القضاء دائماً - بشأن المخالفات التأديبية - يراقب مدى انحراف أو انجراف الإدارة بسلطها في الغلو أو التهاون بشأن المخالفة التأديبية.

جدير بالذكر أن المشرع في دولتي مصر والإمارات لم يورد تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، وإنما عدد لها صوراً - عند حدوثها - تمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة أو خروجاً على مقتضيات الوظيفة، أو مخالفة أوامر الرؤساء أو ما جاء بالكتب الدورية أو إخلالاً بالمظهر الانضباطي الذي يجب أن يكون عليه ضابط الشرطة.

لذلك يأتي الدور المهم المنوط بالفقه بالبحث والدراسة والقضاء ليرسي بعض المبادئ والتي من شأنها ضبط إيقاع الجريمة التأديبية دون جور أو انحياز لأحد طرفي الرابطة الوظيفية سواء جهة الإدارة أو ضابط الشرطة، بعنصرها - الجريمة التأديبية - الشخصي، والموضوعي.

(١) راجع، محمد عصفور: جريمة الموظف العام وآثرها في وضعه التأديبي، بدون مكان طبع، ١٩٦٣م، ص ١٣٧، وما بعدها.

بيد أن المشرع ومن بعده الفقه والقضاء قد وضع بعض الضمانات في أثناء المساءلة والتحقيق مع الموظف العام وخصوصًا ضابط الشرطة، والتي من خلالها يستريح باله، ويطمئن قلبه مما يؤثر على أدائه الوظيفي حيث يقدم مستوى وظيفي جيد إلى حد كبير، وتتمثل هذه الضمانات في حق المتهم في إعلامه بالمخالفات المنسوبة إليه ودفاعه عن نفسه، وحقه في الحفاظ على كرامته الإنسانية، ذلك مع حياد جهة التحقيق، مما يسهم أيضًا في تقديم الإدارة خدمات المرفق العام بانتظام واطراد دون توقف، فضلًا عن أن الجزاء التأديبي يسهم في تحقيق الردع العام والخاص بالنسبة إلى ضابط الشرطة، وتجنب اقتراف الذنب أو المسلك المحرم عليه إتيانه، وأداء أعمال الوظيفة على أكمل وجه.

من كل ذلك سوف نتناول المحددات العامة للجريمة التأديبية، من خلال مطلبين: نتناول في أولهما: ماهية الجريمة التأديبية. وفي ثانيهما: نتناول بالبحث ضمانات المساءلة في أثناء التحقيق، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول

ماهية الجريمة التأديبية

بداية نشير إلى أن القضاء الإداري يستعمل مصطلحات عديدة لإضفاء وصف المسؤولية التأديبية على الموظف المُخل بالتزام فرضه القانون على عاتقه أو طبيعة المهام المكلف بها في أثناء تأدية ما يقتضيه الواجب المنوط به في أداء وظيفته، كالجريمة التأديبية، أو الذنب الإداري، أو المخالفة التأديبية.

ولعل الجريمة التأديبية لم يضع المشرع سواء في مصر أو الإمارات تعريفًا محددًا لها، وإنما عدد كثيرًا من الصور أو الأوضاع والتي تتم عن مسلك منحرف أو خروج على مقتضيات الوظيفة، تمثل جميعها ذنبًا يستوجب توقيع العقاب على الضابط المخالف، والذي ينظر إليه من قبل عامة الناس على أنه يمثل القانون من حيث حفظ النفس، والمال، وحماية مقدرات الوطن.

والحقيقة أنه حسنًا فعل المشرع المصري والإماراتي، بعدم إيراد تعريف محدد للجريمة التأديبية، والسبب في ذلك خشية المشرعان من إيراد تعريف غير منضبط أو ناقص للجريمة التأديبية، ومن ثم فإن أي فعل يقع من الضابط يمثل جريمة أو مخالفة يندرج تحت وصف الجريمة

التأديبية، لذلك اكتفيا بوضع قاعدة عامة تقضي بأن الضابط الذي يخل أو يخالف ما تقضي به القوانين واللوائح وأوامر الرؤساء، أو يقترب مسلكاً يمثل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، يعد مرتكباً جريمة تأديبية يعاقب عليها^(١).

لا شك أن الموظف العام -ضابط الشرطة- عند قيامه بفعل أو امتناعه عن القيام به، مما يؤدي إلى الإخلال بواجباته الوظيفية أو الإضرار بمصلحة العمل أو أن يسلك مسلكاً من شأنه المساس بكرامة الوظيفة يمثل كل ذلك جريمة أو مخالفة تأديبية تستوجب توقيع العقوبة المناسبة عليه جراء ارتكاب هذه المخالفة^(٢).

لذلك فإن المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية المصري الحالي^(٣) تنص في فقرتها الأولى على أن: " كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً،..".

ونص المشرع الإماراتي في المادة (٢٧) من المرسوم بقانون اتحادي بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية^(٤) على أنه: " على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة، وفقاً لما تحدده وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة، وعليه بصفة خاصة الالتزام بما يأتي: احترام القوانين والنظم واللوائح ذات الصلة بأداء الواجبات والمسؤوليات الوظيفية، والالتزام بالتشريعات السارية في الدولة، أداء الأعمال المنوطة به بكل دقة وعناية ونزاهة، بما يحقق أهداف ومصالح الجهة الاتحادية التي يعمل بها، ممارسة المهام الوظيفية بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال الذي قد يتسبب في مخالفة أحكام هذا المرسوم بقانون، أو لائحته التنفيذية، أو القرارات

(١) راجع في هذا المعنى، محمود عبد المنعم فايز: المسؤولية التأديبية لضابط الشرطة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة أسيوط، ٢٠٠٤م، ص ٦٣٦.

(٢) راجع في هذا المعنى، عبد الرحمن سامي أحمد: تأديب ضباط الشرطة الفلسطينية وفقاً للقرار بقانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٧م بشأن الشرطة، دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ٢٠٢٢م، ص ٦٤.

(٣) راجع، القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، والصادر بتاريخ ١/١١/٢٠١٦م، والمنشور بتاريخ ١/١١/٢٠١٦م، بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٣ مكرراً أ)، والمعمول به من ٢/١١/٢٠١٦م.

(٤) راجع، المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٢م، بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والصادر بتاريخ ٣/١٠/٢٠٢٢م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٧٣٧) ملحق السنة الثانية والخمسون، بتاريخ ١٠/١٠/٢٠٢٢م، والمعمول به من ٢/١/٢٠٢٣م.

المنفذة لهما، أو الإضرار بالمصلحة العامة، تقديم الخدمات المتميزة لجميع المتعاملين بأسلوب مهني متزن يتصف بالود وحب المساعدة، التصرف بطريقة تحافظ على سمعة الحكومة بشكل عام والجهة التي يعمل فيها بشكل خاص، التقيد بأرفع المعايير الأخلاقية في سلوكه وتصرفه، احترام حقوق وواجبات زملاء العمل ومعاملتهم بكل لباقة، استخدام الأموال العامة بما تفرضه الأمانة والحرص وتجنب الهدر، الالتزام بنظام أمن المعلومات في الجهات الاتحادية، عدم استغلال المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية واجباته الوظيفية، التقيد بشروط وضوابط استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي، عدم قبول أية رشوى، عدم قبول أية هدايا إلا وفق الضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون، عدم استغلال منصبه، أو علاقاته التي يقيمها أثناء عمله، وذلك للتأثير أو التدخل غير الملائم في الإجراءات التي تقوم بها جهات التحقيق المختصة، سواء من داخل الجهة الاتحادية أو من خارجها، الالتزام بأية أنظمة أخرى ذات علاقة تصدر من مجلس الوزراء بهذا الشأن".

وتنص المادة (٤٧) رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ من قانون هيئة الشرطة المصرية^(١) 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 سلوكاً أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً".

ونص المشرع الإماراتي في المادة (٧٤) من القانون الاتحادي رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦م بشأن الشرطة والأمن^(٢) على أنه: "يجب على كل منتسب للقوة مراعاة أحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه 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، أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة، أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه وهو المسئول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه، أن يحافظ على كرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب لها".

(١) راجع، القانون بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، والصادر بتاريخ ١٠/١١/١٩٧١م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٥ تابع ب)، بتاريخ ١١/١١/١٩٧١م، والمعمول به من ١٠/١١/١٩٧١م.

(٢) راجع، قانون اتحادي، بشأن قانون الشرطة والأمن وتعديلاته، والصادر بتاريخ ٣٠/١١/١٩٧٦م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٣)، السنة السادسة، بتاريخ ١/١٢/١٩٧٦م، والمعمول به من ١/١/١٩٧٧م.

والحقيقة أن المشرع المصري والإماراتي لم يُعرِّفَا الجريمة التأديبية، وإنما ذكرا أمثلة - ليست على سبيل الحصر- للمخالفات التأديبية التي تستوجب توقيع العقاب المناسب على الضابط المخالف عند إتيانها، وإن كانت التشريعات ليس من مهامها إيراد التعريفات، وإنما هي -وضع التعريفات- مهمة الفقه والبحث والتمحيص، إلا أننا نرى أن ترك المخالفات التأديبية بدون تعريف يفتح الباب على مصراعيه أمام الجهة الإدارية في تقدير مدى مخالفة الضابط للقوانين والأحكام الشرطية، مما يمثل خطورة كبيرة خصوصاً أن جهة الإدارة تتمتع بسلطات منحها المشرع إياها للمرفق ولم يمنحها لجهة الإدارة، ومن ثم أصبحت جهة الإدارة خصماً وحكماً في الوقت ذاته.

ولا ينال من قولنا هذا أن القضاء الإداري يراقب دائماً جهة الإدارة في تقديرها مدى جسامته المخالفة المرتكبة من جانب الموظف - الضابط المخالف - والمعروف أن جهة الإدارة تحت يديها جميع المستندات والتي تسمح لها بالتحكم في مستقبل الضابط لمجرد أنه لم ينفذ أمراً يشتبه أنه مخالف القوانين واللوائح، على الرغم من إقرارنا أن المشرع لم يضع تعريفاً للجريمة التأديبية؛ لتطور القانون كغيره من الأنظمة وخشية الوقوع في تعريف غير جامع مانع للجريمة التأديبية.

وعلى الرغم من أن المحكمة الإدارية العليا قد أكدت منذ بواكير أحكامها على الاعتراف بأن المشرع المصري أحسن صنْعاً بأنه لم يضع تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية بقولها "... وغني عن البيان أن الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية في أنه لا يخضع لقاعدة (أنه لا جريمة بغير نص)، وإنما يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى أي عمل إيجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته، ذنباً تأديبياً إذا كان ذلك لا يتفق وواجبات الوظيفة، ومن ثم فلا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً على خلاف ما يجري في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات"^(١).

إلا أننا نرى أنه من الأولى على المشرع سواء المصري أو الإماراتي أن يحدد بعض المخالفات، مع ذكر الجزاء المناسب لها، ثم يترك بعض الذنوب لتقدير جهة الإدارة مراعية في ذلك القوانين واللوائح والقرارات.

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٥ ق.، والصادر بجلسة ١١/٢/١٩٦١م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ١٠/٦/٢٠٢٣م، الساعة ٦ ص.

على أية حال يذهب رأي في الفقه^(١) إلى القول بأن الجريمة التأديبية تتمثل في كل عمل أو امتناع يقوم به الموظف مخالفاً للقوانين، ويتضمن الخروج على واجبات الوظيفة.

جدير بالذكر أن من صور المخالفات التأديبية مخالفة الضابط للتعليمات الصادرة عن وزارة الداخلية بشأن الالتزام بالزني الخاص المقرر والمظهر اللائق المطالب بالمحافظة عليه.

وهو ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا^(٢) بقولها: "شئون الضباط - واجباتهم - الالتزام بواجبات الحياة النظامية - لا يجوز للضابط إطلاق لحيته؛ لتعارض ذلك مع الحياة النظامية، وطبقاً للتعليمات الصادرة عن وزارة الداخلية - إطلاق اللحية ليس فرضاً، بل يدخل في دائرة المباح شرعاً والمكفول بالحماية الدستورية، وهو من الأمور التي لا تدرج تحت قاعدة كلية أو جزئية من واقع الشريعة الإسلامية قطعية الثبوت والدلالة، فيكون لولي الأمر عن طريق التشريع الوضعي تنظيمها بما يتفق ومصصلحة الجماعة- مخالفة ما قرره ولي الأمر في هذا الخصوص يعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، يستوجب المسؤولية التأديبية".

جدير بالذكر أن القضاء الإداري ذهب أيضاً إلى اعتبار الضابط الممتنع عن إجراء التحاليل الطبية - مخالفة تأديبية تستوجب توقيع العقاب المناسب - مخالفاً للأوامر والتعليمات والكتب الدورية المنشورة موصوماً بالسلوك المعيب وإساءة إلى الهيئة التي ينتمي إليها، وهو ما نراه فيما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا^(٣) في أحد أحكامها بقولها: "...، الضابط الذي يرفض إجراء التحاليل الطبية اللازمة بمستشفى الشرطة، إعمالاً للكتاب الدوري الذي يلتزم الضابط بمقتضاه بالاستجابة لأي تعليمات أو أوامر بشأن طلب إجراء فحص طبي أو معلمي في الجهات الطبية المحددة والمعتمدة من قبل الإدارة العامة للخدمات الطبية بوزارة الداخلية، يعد مرتكباً مخالفة صريحة للتعليمات تستوجب مجازاته تأديبياً عنها".

(١) راجع في هذا التعريف، محمد خالد محمد الشيخ عيد: ضمانات المساءلة التأديبية لمنسوبي قوى الأمن الفلسطيني، دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، ٢٠١٨م، ص ١٠.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٢٠٢٦ لسنة ٦٠ ق،، جلسة ٢٤/١٢/٢٠١٤م، مكتب فني (٦٠) الجزء الأول ص (١٥٨)، القاعدة رقم (١٧)، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ١٠/٦/٢٠٢٣م، الساعة ٦ ص.

(٣) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٧٧٠٥ لسنة ٥٣ ق-الدائرة الرابعة - موضوع - والصادر بجلسة ٢٧/٨/٢٠٠٩م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه الساعة ١٠ م، ٢٩/٦/٢٠٢٣م.

والحقيقة أننا نرفض إجراء ضابط الشرطة لتحاليل الطبية بمعامل الإدارة العامة للخدمات الطبية بوزارة الداخلية، خصوصًا التي تبين ما إذا كان الضابط متعاطيًا المخدرات من عدمه، نظرًا لادعاء الكثير من الضباط المحالة بأنه يجري تحاليل خارج الإدارة الطبية بالوزارة وتخرج العينة سلبه أي أنه غير متعاطٍ المخدرات، لذلك لا يجوز للوزارة أن تكون خصمًا وحكمًا في الوقت ذاته، وهو ما نقترح معه إجراء هذه التحاليل من جهات معتمدة تتبع وزارة الصحة للوقوف على حقيقة حالة الضابط بالتعاطي من عدمه.

أما بخصوص حرية الضابط في التعبير عن رأيه فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا^(١) إلى القول بأنه: "شئون الضباط- تأديبهم- المخالفات التأديبية- حق الضابط في التعبير عن رأيه- لضابط الشرطة، كأى مواطن الحق في التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة أو التصوير أو غير ذلك من وسائل التعبير في حدود القانون، ليس عن أسرار عمله أو مقتضاها أو طبيعته أو محتواها، وإنما كمبدع أو متقاضٍ، وكمواطن يدلي بدلوه في الهم أو الشأن العام، مادام أن أعماله لأي من هذه الحقوق أو الرخص الدستورية يخلو من الإساءة إلى الهيئة التي ينتمي إليها (وهي هيئة الشرطة)، أو الوزير الذي يتربح على سدتها، ومن المساس بهيبة النظام أو الإسقاط عليه- التعليمات الصادرة عن وزارة الداخلية في هذا الشأن لا يسوغ أن تنهض نداءً للأسس الدستورية التي كفلت حرية التعبير، أو للقواعد والنصوص القانونية الواردة بقانون هيئة الشرطة، التي عدت المحظورات، وليس من بينها حظرٌ على حرية الضابط في التعبير عن رأيه في غير مجال عمله الشرطي، سواء في مجال الإبداع الفني أو الأدبي أو العلمي، وكذا حقه في النقاضي، فلا تثريب على الضابط إذا عمل هذه الحريات، وأجاب طلب الصحافة إجراء حوار معه حول تلك الأمور- القاعدة المستقرة في الفكر الإنساني والشرائع السماوية هي أن الأصل في الأشياء الإباحة، ولا محذور إلا بنص".

واستقرت المحكمة الإدارية العليا^(٢) على اعتبار ضابط الشرطة المنقطع عن العمل بدون عذر أو بغير إذن مرتكبًا مخالفة تأديبية تستوجب عقابه، بقولها: "أوجب المشرع على ضابط

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٩٥٨٥ لسنة ٥٦ ق - بتاريخ ٢٨ / ١ / ٢٠١٢ - مكتب فني

٥٧ - جزء ١ - ص ٤٦٩ - ق ٥٧، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com>

(الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ١ ص، بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٣٠.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٧٧٠٥ لسنة ٥٣ ق. بتاريخ ٩/٢٧/٢٠٠٩م، مكتب فني ٥٤،

رقم القاعدة ٩٠ ص ٧٤٦.

الشرطة مراعاة الأحكام الواردة بقانون هيئة الشرطة وتنفيذها، وفي مقدمة هذه الواجبات أداء العمل المكلف به بنفسه في الوقت المخصص له، وفي المقابل يحظر عليه الانقطاع عن العمل بغير عذر يبرر ذلك، كما أوجب عليه تنفيذ ما يصدر إليه من أوامر من جهة الإدارة بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها؛ حفاظاً على حسن سير العمل بانتظام واطراد في مرفق الشرطة، باعتبارها هيئة مدنية نظامية تقوم على الانضباط العسكري شأنها شأن القوات المسلحة - في حالة مخالفة الضابط لهذه الواجبات وعدم امتثاله لتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر تتم معاقبته تأديبياً، ...".

وهو ما نجده بالفتوى الإدارية^(١) بالإمارات من أنه "اعتبار المنتسب إلى قوة الشرطة المنقطع عن العمل لأكثر من ٣٠ يوماً متصلة فارا من الخدمة وخاضعا لأحكام مجلس التأديب عند القبض عليه".

ومن زاوية أخرى تتكون الجريمة التأديبية من عنصرين: أولهما: العنصر الشخصي، الموظف المراد تأديبه. وثانيهما: العنصر الموضوعي، الخطأ الإداري أو التأديبي.

الموظف العام هو الذي يكون تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر، علاقته بجهة عمله علاقة تنظيمية يخضع فيها لأحكام القوانين واللوائح المنظمة بهذا المرفق ولأوضاع العاملين فيه^(٢).

الخطأ التأديبي أو الإداري هو كل إخلال بالواجبات الوظيفية المكلف بها أو الملزم بأدائها الموظف، وفي حالة الإخلال بالقيام بها يعاقب بمجموعة من الجزاءات تدرج حسب درجة أو جسامة الخطأ المقترف^(٣).

ومن جانب آخر عرفت المحكمة الإدارية العليا^(١) الخطأ التأديبي من خلال قولها بأنه: " ومن حيث إن الدقة والأمانة واجبان من أهم الواجبات التي وسدها المشرع للموظف العام حال أداء

(١) راجع، الفتوى الإدارية - الإمارات العربية المتحدة - الفتوى رقم ١١٦٦ لسنة ١٩٨٨م، والصادرة بجلسة ١٩٨٨/٩/٢٢م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٠٢٣/٧/٣م، الساعة ٤ م.

(٢) راجع، المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ١٣١ لسنة ٢٢ ق، والصادرة بجلسة ٢٠٠٢/٧/٧م، مكتب فني ١٠، الجزء الأول، القاعدة ٧٦، ص ٥٠٨.

(٣) راجع في هذا المعنى، محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩م، ص ٤٨٧.

العمل المكلف به وهو ما يقتضى منه أن يبذل قصارى جهده، ويتحرى كل إجراء يقوم به تحرى الرجل الحريص، ويتسلح في ذلك بالحذر والتحرز ويؤديه عن بصر وبصيرة واضعاً نُصب عينيه ما يلزمه به القانون، وتقضى به التعليمات المنظمة للعمل أو أدائه، فإذا ركب الموظف متن الشطط، وامتطى دابة الغفلة وأرخى للتهاون عنانه فخرج بركبه ودابته عن الحدود التي رسمها له المشرع والضوابط التي وضعتها الإدارة وعلق في جانبه مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة بما تقوم به مسؤوليته التأديبية، ويحق عليه الجزاء، ولا يجديه نفعاً حسن نيته وسلامة طويته؛ إذ إن الخطأ التأديبي كما يقوم بالعمد يقوم بالإهمال في واجبات الوظيفة، وهما صنوان في الإخلال بها، وذلك إدراكاً لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وهى الغاية المرجوة من كل من تقلد الوظيفة العامة وتدثر بدثارها".

ويذهب رأي في الفقه^(٢) إلى القول بأن الخطأ التأديبي يمثل أحد أهم أركان المسؤولية التأديبية، وقد يتمثل في صور عديدة منها، الخطأ الإيجابي والخطأ السلبي، والخطأ الوقتي والخطأ المستمر، والبسيط أو المركب، ومن حيث النطاق المكاني للعمل، والخطأ التأديبي العمدي، والخطأ التأديبي غير العمدي، والخطأ التأديبي من حيث الزمان، وكلها صور مكونة للخطأ التأديبي، والذي يعد أساساً لمساءلة الضابط.

إذن الخطأ أساس المسؤولية التأديبية لدى الموظف العام - ضابط الشرطة - ويتعين ثبوت الخطأ ثبوتاً يقطع في الدلالة على ارتكابه له، وذلك إذا كان الخطأ فيه إخلال بواجبات الوظيفة أو بمقتضاها، بحيث إذا لم يثبت يقيناً خطأ محددًا قبل الضابط المخالف، فإنه لا يكون ثمة سبب مشروع تقوم عليه المسؤولية التأديبية التي تبرر مجازاته وعقابه تأديبياً^(٣).

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١١٥٧٨ لسنة ٦٣ ق - بتاريخ ٣١ / ٨ / ٢٠٢٢م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com> (الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ٥ م، بتاريخ ٢٣/٧/٢٠٢٣م.

(٢) راجع، فراس عبد الرزاق حمزة: الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق، كلية القانون الجامعة المستنصرية، العراق، المجلد (٩)، العددان (٢٩،٣٠)، ٢٠١٧م، ص ٥، وما بعدها.

(٣) راجع قريب من هذا المعنى، ناصر محمد إبراهيم البكر الزغباني: تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية، مجلة الفكر الشرطي، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد (٢٥)، العدد (٩٧)، إبريل ٢٠١٦م، ص ٧٢.

ناهيك أن المشرعان المصري والإماراتي لم يضعوا تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية، وعددًا صوراً تمثل مخالفات تأديبية، لذلك فإن كل صورة تمثل إخلالاً بالواجبات الوظيفية أو مخالفة أوامر الرؤساء أو التعليمات والكتب الدورية، أو أي فعل يمثل سلوكاً منحرفاً عن السلوك القويم ومقتضيات الوظيفة يعد جريمة تأديبية.

المطلب الثاني

ضمانات المساءلة في أثناء التحقيق

بداية تجدر الإشارة إلى أن الخطأ الإداري يقوم على أدلة مادية وقرائن، ويجوز إثباته بجميع طرق الإثبات للوقوف على حقيقة الاتهام، كما تظهر الأهمية العملية للتحقيق الإداري في الحالات التي تكون الوقائع ثابتة بوضوح في حق الضابط المحال، لعله يثبت عكسها من خلال التحقيق، ومن شأن التحقيق أيضاً الوقوف على سلوك الضابط، ويهدف التحقيق إلى الوقوف على الخطأ الإداري والجزاء المناسب والمحدد^(١).

ويذهب رأي في الفقه^(٢) إلى القول بأن الأمر بالتحقيق الإداري يصدر عن السلطة المختصة وهو على غرار التحقيق الجنائي له من حيث جمع الأدلة المثبتة لوقوع المخالفة، ويعرض هذا الرأي أهم الإجراءات التي يمكن من خلالها جمع الأدلة في التحقيق الإداري للضابط المحال، لعل أهمها المعاينة، والاستعانة بالخبراء، وسماع أقوال الشهود، والتفتيش والمواجهة، وسماع أقوال ضابط الشرطة.

لذلك نؤيد رأي الفقه^(٣) عندما ذهب إلى أن التحقيق هو وسيلة استبانة الحقيقة وثبوت وجه الحق فيما ينسب إلى الموظف - الضابط - من اتهام ومآخذ، ومن خلال التحقيق تتمكن الإدارة من الوقوف على الحقيقة كما هي، لتأتي قراراتها عادلة دقيقة لاستنادها إلى معلومات صحيحة صادقة لا مجرد تكهنات، قد تصيب وقد تخطئ، والتحقيق ضمانة مهمة للضابط تقيه من المساءلة التأديبية القائمة على التجني أو التسرع^(٤).

(١) راجع في هذا المعني، ياقوت محمد ماجد: الضمانات والإجراءات في تأديب ضباط الشرطة القضائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦م، ص ٧.

(٢) راجع، عمراني نبيل: الضمانات والإجراءات في تأديب ضباط الشرطة القضائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ٢٠١٩م، ص ٨، وما بعدها.

(٣) راجع، عطية عبد المقصود عطية: أصول وفنون إدارة جلسات التحقيق الإداري الداخلي في الجهة الإدارية " بين النقض التشريعي والاجتهاد الفقهي والقضائي، مجلة روجي القوانين، العدد الخامس والتسعون، يوليو ٢٠٢١م، ص ٥٤١.

(٤) راجع في هذا المعني، سامي الطوخي: الاتجاهات العالمية في التحقيقات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤م، ص ٣٣، وما بعدها.

لذلك نجد أن المحكمة الإدارية العليا^(١) استقرت قديماً على أن التحقيق من الضمانات الجوهرية في التأديب يترتب على مخالفة الحكم بالبطلان أو الإلغاء بقولها: "ومن حيث إنه يبين من الاطلاع على أوراق الموضوع، ومن مذكرات جهة الإدارة أن القرار المشار إليه قد صدر استناداً إلى وقائع لم يتم إجراء تحقيق بشأنها يواجه فيه المتهم بكل منها وتسمع فيه أقواله وتحقق أوجه دفاعه، ومن حيث إن مقتضى ما تقدم أن القرار المطعون فيه قد صدر معيباً؛ لأنه أهدر ضمانات جوهرية من الضمانات الواجب تحققها قبل اتخاذ أي إجراء عقابي وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه من المبادئ العامة لشرعية الجزاء أو العقاب جنائياً كان أو تأديبياً أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له خلالها سبل الدفاع عن نفسه، ويتفرع عن ذلك حظر مجازاة المتهم قبل سماع أقواله، وتحقيق دفاعه بعد مواجهته بما هو منسوب إليه ومتهم به من أفعال، وذلك على أساس مبدأ دستوري قوامه ما تقضي به المادتان ٦٧، ٦٩ من دستور جمهورية مصر العربية تريبداً لأحكام مقررة في الإعلان الدولي لحقوق الإنسان، ومن حيث إن الحكم المطعون فيه قد ذهب خلاف هذا المذهب، فإنه يكون قد صدر معيباً واجب الإلغاء".

وذهبت المحكمة الإدارية العليا^(٢) في حكم آخر إلى القول بأنه: "...، بحسبان أن التحقيق هو وسيلة استبانة الحقيقة وثبوت وجه الحق فيما ينسب للعامل من اتهام ومآخذ، وبغير أن يكون تحت يد الجهة التي تملك توقيع الجزاء التأديبي تحقيقاً مستكماً جميع أركانه وشرائطه وضمائنه، لا يكون في مكنتها الفصل على وجه شرعي وقانوني في الاتهام المنسوب إلى العامل سواء بالبراءة أو بالإدانة، ولأجل ذلك فإن أي قرار أو حكم بالجزاء يصدر بالمخالفة لضمائنه التحقيق مستنداً لغير تحقيق أو استناداً إلى تحقيق ناقص وغير مستكمل الأركان يضحى غير مشروع؛ لأن التحقيق لا يكون مستكماً أركانه من حيث محله وغايته إلا إذا تناول الواقعة محل الاتهام بالتحقيق بدقائق تفاصيلها وحقيقة كنهها، حيث لا بد أن تحدد عناصر الواقعة بوضوح ويقين، من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص وأدلة الثبوت، فإذا قصر التحقيق عن استيفاء عنصر أو أكثر من هذه

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٢٤٨٢ لسنة ٣٣ ق، والصادر بجلسة ١٩٨٩/١١/١٨م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٠٢٣/٧/٢م، الساعة ٣ ص.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ١٩٧٤١ لسنة ٥٦ ق - الدائرة الرابعة - موضوع - والصادر بجلسة ٢٠١٧/١٠/٢٨م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٠٢٣/٦/٢٥م، الساعة ٣ م.

العناصر على نحو تجهل معه الوقعة، والتي تدور وجودًا وعدمًا حول توفر أدلة وقوعها ونسبتها إلى العامل المحال، فإن قرار الجزاء الذي يستند إلى هذا التحقيق يكون معيبًا فاسدًا لا يصلح البناء عليه، لافتقاده ضمانات تحقيق أوجه دفاع المتهم ودفعه وسماع شهود إثبات ونفي الوقعة".

جدير بالذكر أن الضابط المحال له بعض الحقوق والضمانات في أثناء التحقيق أهمها حقه في الاطلاع على المخالفة والاتهامات المسندة إليه - ملف التأديب - والدفاع عن نفسه بكل طرق الإثبات - المواجهة - فضلًا عن حق الضابط المحال في الوقوف أمام جهة تحقيق تتسم بالحياد والشفافية، وتحفظ كرامته دون توجيه ما تجل منه النفس من ألفاظ أو أفعال.

الفرع الأول

حق المتهم في إعلامه بالمخالفات المنسوبة إليه ودفاعه عن نفسه

لا شك أن ضمانات التحقيق الإداري الشكلية والمتمثلة في الطابع الحضوري للضابط المحال للخضوع للتحقيق، وكتابة التحقيق، والدرجة الوظيفية للمحقق تختلف كل هذه الضمانات عن الضمانات الموضوعية والمتمثلة في المواجهة، وحق الدفاع، وحياد المحقق.

والمعروف أن التحقيق أداة قانونية عن طرقها يمكننا معرفة المخالفات المرتكبة من قبل ضابط الشرطة، فالإدانة لا تقوم على مجرد الشك، وإنما لا بد أن تقوم على الجزم واليقين المستمد من الوقعة ذاتها، ولن يتأتى ذلك إلا بالتحقيق الإداري، وإعلام الضابط المخالف بالوقعة المنسوبة إليه ودفاعه عن نفسه.

قرر المشرع المصري من خلال نص المادة (٥٠) من قانون هيئة الشرطة كفالة ضمانات التحقيق والمواجهة والإعلام والرد على الادعاء، وذلك بقوله: " لا يجوز توقيع عقوبة على الضابط إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببًا، ويعلن الضابط للمثول أمام جهة التحقيق لإبداء دفاعه خلال اثنتين وسبعين ساعة من تاريخ ضبط المخالفة، ويعرض التحقيق مشفوعًا بالرأي على رئاسته المختصة للتصرف فيه خلال سبعة أيام على الأكثر، واستثناء من أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إذا امتنع الضابط عن المثول أمام جهات التحقيق بدون عذر مقبول رغم سبق إعلانه جاز للسلطة التأديبية المختصة مجازته".

ونص المشرع الإماراتي في المادة (٨٤) من قانون قوة الشرطة والأمن على أنه: "المنتسب المحال إلى مجلس التأديب أن يطلع على التحقيقات التي أجريت، وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها، وله أن يأخذ صورة منها، كما أن له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته أو أية أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية وله أن يحضر جلسات المحاكمة، وأن يقدم دفاعه شفاهة أو كتابة وأن يوكل محامياً أو أحد زملائه ممن لا يقلون عنه رتبة للدفاع عنه، ولمجلس التأديب دائماً الحق في طلب المخالف بشخصه".

ويذهب رأي في الفقه^(١) إلى القول بأنه يقصد بضمانة المواجهة إحاطة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه وإطلاعه على جميع الأدلة التي تشير إلى ارتكابه هذه المخالفات، وإشعاره بأن جهة الإدارة في سبيلها لتوقيع جزاء عليه في حالة ما إذا ترجحت لديها أدلة إثبات ارتكاب المخالفة لديه، ومبدأ المواجهة ضروري وضمانة مهمة، ولا بد من كفاله سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة.

جدير بالذكر أن المحكمة الإدارية العليا^(٢) قضت بإلغاء القرار المطعون فيه وإعادة لمجلس التأديب للإخلال بحق الدفاع، إلى القول بأنه: "وَجَرى قضاؤها أيضاً بأن على ما يرد بتقرير الاتهام هو ادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية، ومن ثم يكون على السلطة التأديبية أن تمحص هذه الأدلة لإحقاق الحق من خلال استجلاء مدى قيام كل دليل كسند على وقوع المخالفة بيقين في ضوء ما يسفر عنه التحقيق من حقائق، وما يقدمه المتهم من أوجه دفاع، وذلك كله في إطار المقرر من أن الأصل في الإنسان البراءة، ومقتضى ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أو مجلس التأديب أن يستند إلى ادعاء لم يتم تمحيص مدى صحته في إسناد الاتهام إلى المتهم، وذلك لأن تقرير الإدانة لا بد أن يبنى على القطع واليقين، وهو ما لا يكفي بشأنه مجرد ادعاء لم يسانده أو يؤازره ما يدعمه ويرفعه إلى مستوى الحقيقة المستقاة من الواقع الناطق بقيامها المفصح عن تحققها".

ناهيك أن الضابط المحال كفل له القضاء الإداري في دولتي مصر والإمارات مجموعة من الضمانات والحقوق في مرحلة التحقيق والمساءلة، أهمها إعلامه بالمخالفات المنسوبة إليه ومواجهته

(١) راجع، شمة محمد مرزوق المزروعى: حق الدفاع كأحد ضمانات التحقيق في مجال الوظيفة العامة على ضوء التشريع الاتحادي وبعض التشريعات المحلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٢٠م، ص ٤.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٧٧٥ لسنة ق. والصادر بجلسته ٢٧/٥/٢٠١٢م، ٢٤٠٢٢ لسنة ٥٦ ق.، والصادر بجلسته ٢٥/١/٢٠١٤م، متاحان عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٧/٦/٢٠٢٣م، الساعة ١ م.

بها، وحقه في الاطلاع على ملف التحقيق، وتمكينه من ممارسة الحق في الدفاع، واختيار الوسيلة المناسبة لنفي التهم الموجهة إليه، على أن تكون التهم محددة على سبيل الدقة، وأن يستشعر الضابط المحال أن الجهة الإدارية في سبيلها لمعاقبته على الذنب الإداري، وأن تكون المواجهة واضحة لا لبس فيها توجه إلى الضابط المحال جميع الأخطاء المنسوبة إليه.

الفرع الثاني

حياد جهة التحقيق وحق المتهم في الحفاظ على كرامته الإنسانية

المعروف أنه من أهم الضمانات التي يحرص عليها الضابط المحال أن تكون هناك جهة تحقيق محايدة تكفل له حق الدفاع، وتختلف عن سلطة توقيع الجزاء، أي أن من يباشر التحقيق في المخالفة التأديبية التي ارتكبها ضابط الشرطة يُمتنع عليه الفصل في المنازعة وتوقيع العقاب عليه، مثله القاضي عند النظر في دعوى مرفوعة أمامه^(١).

ويذهب رأي في الفقه^(٢) إلى القول بأن المقصود بحيادية المحقق في التأديب استقلالهم، وعدم تبعيتهم للرؤساء في الجهاز الإداري، وهو ما يحقق معنى الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم، ومن ثم يتعين ألا يكون المحقق متحاملاً على الموظف - الضابط - المتهم، وكذلك لا يكون الرئيس الإداري الذي وجه الاتهام هو نفسه الذي يتولى التحقيق.

ويبدو أن القضاء الإداري في الإمارات استقر على توفير ضمانات الحيادة في المحقق أو سلطة التأديب في كثير من الأحكام، حيث قضت المحكمة الاتحادية العليا^(٣) ببطلان عقوبة تأديبية؛ لأن القائم بإحالة المخالفة للتحقيق هو من ترأس مجلس التأديب، ومن ثم غابت الحيادة المطلوبة بشأن مجلس التأديب، وهو ما ذهبت إليه المحكمة بقولها: "...، ذلك أنه لم يتناول

(١) راجع في هذا المعنى، سعد نواف العنزلي: الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ١٦٢، وما بعدها.

(٢) راجع، محمد سلطان الكعبي: الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٨م، ص ٣٩.

(٣) راجع، المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٨٦٣ لسنة ٢٠٢٢ ق، والصادر بجلسة ٢٦/١٠/٢٠٢٢م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٣/٧/٢٠٢٣م، الساعة ١١ م.

بالتسبب الرد على أوجه دفاعهما الجوهرية المتعلقة بمشروعية وصحة إجراءات تأديب المطعون ضدها وإعلامها بالمخالفات الشديدة المنسوبة إليها ورفضها المثول أمام هيئة التحقيق وعرقلة سير المحاكمة، وقد انتهى الحكم إلى عدم صحة إجراءات التأديب باعتبار أن... هو الذي ترأس مجلس التأديب، وهو نفسه الذي أحال المطعون ضدها إلى مجلس التأديب مما تنتفي معه صفته في التوصية بالجزاء بالطرد من الخدمة ملتفتا عما قدمته الطاعتان من أدلة على عدم صحة ما انتهت إليه المحكمة المطعون في حكمها، وهو ما لم يأبه الحكم ببحثه والرد عليه لا إيجابا ولا سلبا مما يعيبه ويستوجب نقضه".

وهو ما استقرت عليه المحكمة الإدارية العليا^(١) بقولها أن: "... من يقوم في الدعوى الجنائية أو التأديبية بعمل من أعمال التحقيق يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى أو الحكم فيها . يعد ذلك أصلا من أصول المحاكمات . أساس ذلك: ضمان حيده القاضي الذي يجلس من المتهم مجلس الحكم بينه وبين سلطة الاتهام حتى لا يفسر قضاءه بعقيدة سبق أن كونها عن التهمة موضوع المحاكمة، وهو يباشر ولاية التحقيق أو يتولى سلطة الاتهام أو يشترك في قرار الإحالة أو في نظر الدعوى في مرحلة سابقة . ثمة قاعدة في الضمير تملئها العدالة المثلى، ولا تحتاج إلى نص يقررها، وهي أن من يجلس مجلس القضاء يجب ألا يكون قد كتب أو استمع أو تكلم في الموضوع المعروض حتى تصفو نفسه من كل ما يمكن أن يستشف منه رأيه في التهم بما يكشف لهذا الأخير مصيره مقدما فيزعزعا ثقته فيه أو يقضى على اطمئنانه إليه...".

ومن وجهة نظرنا نقول أن مبدأ الحياد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بضمانات حقوق الدفاع، بحيث يفترض وجوده في كل من يتولى سلطة أو يُمارس اختصاصاً، وبما يصدر عنه من أعمال.

لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا^(٢) إلى القول بأن: "مقتضى الأساس الدستوري لقاعدة أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته يستلزم إجراء تحقيق قانوني صحيح، من حيث الإجراءات والمحل والغاية يستند إلى نتيجة قرار الاتهام - يشترط لسلامة التحقيق مع العامل المحال للمحاكمة

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٥٠١ لسنة ٣٩ ق - بتاريخ ٢٨ / ٥ / ١٩٩٤ - مكتب فني

٣٩ - ص ١٤٣٩ - ق ١٣٩، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com>

(الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ٥ م، بتاريخ ٢٥/٦/٢٠٢٣م.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٣١١٨ لسنة ٤٩ ق، والصادر بجلسته ١٤/٥/٢٠٠٥م، متاح

عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٤/٧/٢٠٢٣م،

الساعة ٧ م.

التأديبية أن تتوفر ضمانات التحقيق التي أوجبها المشرع، ومن أهمها أن تتوفر الحيطة التامة فيمن يقوم بالتحقيق، وتمكين العامل من اتخاذ كل ما يلزم لتحقيق أوجه دفاعه - قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه يفسد التحقيق، مما يؤدي إلى بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه...".

ومن وجهة نظرنا نقول إن حياد جهة التحقيق ونزاهتها يعمل على المحافظة على كرامة الضابط المحال، فالتحقيق السليم قانوناً ليس مجرد إجراء ووسيلة مشروعة للوصول إلى كشف الحقيقة، بل هو ضمانة أساسية ومهمة للحفاظ على كرامة الضابط المحال المنسوب إليه المخالفة الإدارية.

خلاصة القول أن القضاء استقر على ضرورة حياد المحقق أو سلطة التأديب، والذي يعني التجرد من الميول أو الهوى، والابتعاد كل البعد عن الجهة الإدارية الأمرة، ونرى ضرورة القضاء بإبطال أي جزاء تأديبي قائم على الغش أو التدليس أو الإكراه، والأمثلة كثيرة على ذلك، فحينما يوقع المحقق بالضابط المحال بأنه رئيسه الأمر والمباشر وأنه سوف يحصل على عقوبة مخففة أو أنه سوف يقوم بحفظ التحقيق في مقابل التوقيع بالموافقة على بعض الأقوال والتي تفسر على أنها اعتراف منه باقتراح الذنب الإداري بحجة أن الأمر روتيني وسد خاتمة، وأن الموضوع في النهاية سوف يُحفظ، وأن المحقق سوف يحمي الضابط من أي جزاء، فإن ذلك يُعد تدليلاً وغشاً وإكراهاً، بل والأدهى من ذلك وما يشهد به الواقع العملي يحدث أن يُطلب بعض الضباط على أنهم شهود على وقعة معينة محل تحقيق ليفاجأ في النهاية أنه فاعل رئيس، بل يمكن أن يدلي الضابط ببعض الأقوال، ويملي المحقق على الكاتب أقوالاً أخرى تخدم مراده السيئ، من كل هذه الحالات يستبين لنا جلياً معنى عدم الحيطة^(١).

(١) راجع في هذا المعنى، محمد نصر محمد: المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، مكتبة

القانون والاقتصاد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٣م، ص ١٥٤، وما بعدها.

المبادئ التي أرساها القضاء الإداري ضمانات في المخالفات التأديبية لضباط الشرطة "دراسة تحليلية تطبيقية

المبحث الثاني

الضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية

بداية نشير إلى أنه من الضمانات المقررة في مجال التأديب سلامة القرار التأديبي، ولن يتأتى ذلك إلا بالنتيجة التي ينتهي إليها القرار التأديبي التي تكون مستخلصة من تحقيق توفرت له كل المقومات المتطلبة في التحقيق القانوني السليم، من أهمها مواجهة الضابط المحال بجميع الاتهامات، وسماع أقواله وإتاحة حق الدفاع له.

والحقيقة أن المشرع سواء المصري أو الإماراتي لم يحدد مفهومًا للمخالفة أو العقوبة التأديبية ولكنها تستخلص من أحكام القوانين، أنها إخلال الموظف بالواجبات المقررة للوظيفة، وبالتالي يعرض هذا الإخلال ضابط الشرطة للمسئولية، ومن ثم للجزاء أو العقاب التأديبي^(١).

ومن زاوية أخرى يذهب رأي^(٢) إلى القول بأن العقوبة التأديبية " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤليته عن جريمة تأديبية.

والحقيقة أن هذا التعريف يعد ترديدًا لأحكام قانون الخدمة المدنية، والأحكام الشرطية والموارد البشرية وقانون الشرطة والأمن بمصر والإمارات.

ويذهب رأي^(٣) إلى القول بأن العقوبة التأديبية هي " جزاء مادي أو معنوي تصيب المركز القانوني للموظف الذي أخل بواجبه الوظيفي أو خرج على مقتضيات الوظيفة أو مس كرامتها.

ومن وجهة نظرنا نقول إن الصور العديدة للمخالفات التأديبية كانت الدافع وراء اتجاه القضاء الإداري للرقابة شبه الكاملة على تأديب ضباط الشرطة من قبل الجهة الإدارية؛ الأمر الذي دفع القضاء لتبني رقابة تعتمد على شرعية العقوبة أي أن تكون العقوبة منصوصًا عليها بالقوانين المنظمة للشأن الوظيفي لضباط الشرطة، وأن تكون العقوبة متناسبة مع المخالفة المرتكبة من

(١) راجع، سعيد على سعيد اليماحي: المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة، بحث مستخلص من رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة المنصورة، ٢٠١٩م، ص ٦.

(٢) راجع، محمد جودة الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، ١٩٦٧م، ص ٢٩٧.

(٣) راجع، حسان عبد الله يونس الطائي: ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي، دراسة مقارنة، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، كلية الآداب جامعة القاهرة فرع الخرطوم، المجلد العاشر، العدد العاشر، إبريل ٢٠١٦م، ص ١٣٢.

الضابط المحال للتأديب، وبطلان قرار إعادة المحاكمة على المخالفة ذاتها التي سبق أن حُكم الضابط بشأنها، وبطلان العقوبة التي يشوبها الغلو الظاهر أو البين.

من كل ذلك سوف نتناول الضمانات المتعلقة بالعقوبة التأديبية، وذلك في مطلبين، نتناول في أولهما: شرعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة التأديبية المرتكبة من قبل ضابط الشرطة، وفي ثانيهما: نتناول تسبب القرار التأديبي من قبل السلطة المنوط بها إصدار القرار التأديبي.

المطلب الأول

شرعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة التأديبية

بداية نشير إلى حقيقة فحواها، أنه لا جريمة، ولا عقوبة إلا بنص تطبيقاً للقاعدة الجنائية الراسخة، فلا يجوز توقع عقوبة، إلا إذا نص المشرع على وجود هذه العقوبة ضمن العقوبات المقررة للمخالفات المرتكبة.

بيد أن هذا المبدأ لا يطبق على المخالفات التأديبية استثناء، وليس معنى ذلك - عدم انطباق مبدأ لا جريمة، ولا عقوبة إلا بنص - أن جهة الإدارة حرة في تكليف الجريمة وتوقيع الجزاء على الضابط المحال.

جدير بالذكر أن هدف المشرع من إقرار هذا المبدأ هو توجيه الإدارة إلى عدم ابتداء جزاء مفصل خصيصاً للموظف، وعدم الخروج على العقوبات المقررة نصاً، ومن جانب آخر طمأنة وعلم الموظف بالواجبات والالتزامات والخروقات التي يترتب على مخالفتها إنزال العقاب المناسب عليه.

والحقيقة أن هدف المشرع واضح من عدم تطبيق هذا المبدأ على المخالفات التأديبية؛ لعدم حصرها، ومن ثم أي فعل يمثل مخالفة وخروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي يشكل جريمة تأديبية.

والمستقر عليه أن عدم النص على فعل مؤتم أو مخالفة وظيفية لا يعني أن الضابط المحال يفلت من العقاب حتى لو تمت تبرئته من الجريمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة أو الأوراق.

وتجدر الإشارة أن شرعية العقوبة لها جانبان: أولاً: الجانب الشكلي يعني ضرورة إيقاع عقوبة منصوص عليها في القوانين المنظمة لحالة الضابط، ولا يجوز لسلطة التأديب توقيع عقوبة عليه من غير المنصوص عليها، وتلتزم - سلطة التأديب - بصراحة النص واللفظ .

ثانياً: الجانب الموضوعي به تلتزم سلطة التأديب بمحل القرار التأديبي، وهو المساس بالمزايا الوظيفية للمحال، دون المساس بكرامة الموظف أو المحال، فلا يجوز لها - سلطات التأديب - إهانة الضابط المحال أو المساس بماله الخاص، وإلا تعد بذلك مخالفة صحيح حكم القانون ومخالفة مبدأ الشرعية في توقيع الجزاء التأديبي^(١).

جدير بالذكر أن مبدأ التناسب بين الجزاء والمخالفة التأديبية من أهم مبادئ شرعية الجزاء التأديبي، فلا يحقق الجزاء المشروعية إذا صدر وحمل في طياته الغلو بما لا يتناسب مع المخالفة الإدارية المرتكبة، كما لا يحقق الجزاء المشروعية إذا فرط في العقاب، وحمل في طياته اللين والاستهتار بالمخالفة^(٢).

لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا^(٣) إلى قبول الطعن وإلغاء الحكم المطعون فيه بقولها بأنه: " وحيث إن من المستقر عليه، أن القاعدة العامة في شرعية الجزاء هي الواجبة الاتباع سواء تم توقيع الجزاء إدارياً من السلطة التأديبية الرئاسية بواسطة الرئيس الإداري، أو تم توقيعه بواسطة مجلس تأديب مختص أو تم توقيعه قضائياً بحكم من المحكمة التأديبية،... ".

ويبدو أن القضاء الإداري بالإمارات قد أبطل الجزاء الموقع، بدون النص على هذه العقوبة في القوانين واللوائح، بل ذهب إلى أبعد من ذلك بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المحال عند ارتكابه مخالفة واحدة، وهو ما نجده في حكم المحكمة الاتحادية العليا^(٤)، حيث قضت بنقض الحكم والتصدي للموضوع بقولها إنه: "لما كان من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة ما لم ينص القانون على خلاف

(١) راجع قريب من هذا المعنى، فاضل راضي محمد: رقابة القضاء الإداري على مشروعية وتناسب الجزاء التأديبي، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون جامعة الكوفة، العراق، المجلد (١١)، العدد (٣٧)، ٢٠١٨م، ص ٢٦٩.

(٢) راجع، فهد إسماعيل العيسي، رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة اليرموك، اربد، الأردن، ٢٠١٤م، ص ٢.

(٣) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ١٩٧٤١ لسنة ٥٦ ق - الإدارية العليا - الدائرة الرابعة - موضوع - بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠١٧م - حكم سبق ذكره .

(٤) راجع، المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١١٩ لسنة ٢٠١٣ ق، والصادر بجلسة ٢٠/١١/٢٠١٣م، راجع أيضاً، المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١١ ق، والصادر بجلسة ١٥/٢/٢٠١١م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٦/٦/٢٠٢٣م، الساعة ٤ م.

ذلك، كما أن من المبادئ الأساسية كذلك عدم جواز توقيع أي جزاء تأديبي مهما كان ملائماً لموضوع المخالفة ما لم يرد به نص في القانون، ولما كان القرار الإداري رقم ٢٠١١/٤٦٣، أوقع على الطاعنة ثلاثة جزاءات تأديبية هي الإنذار، والنقل الوظيفي، وحظر إسناد وظائف إشرافية إليها، وهذا الجزاء لم يرد به نص في قانون إنشاء المطاعم ضدها ولا في لائحة الموارد البشرية الخاصة بها، وذلك كله عن مخالفة مسلكية واحدة تمثلت في خروج الطاعنة عن مقتضيات الوظيفة العامة فيما يخص تعاملها مع مرؤوسيه، وهو ما يشكل تجاوزاً عن مبدئين أساسيين من مبادئ الجزاء التأديبي يعتبران في منزلة القاعدة القانونية يعيب القرار الإداري بعدم المشروعية إن خالفهما معاً أو خالف أحدهما، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بمشروعية القرار آنف البيان رغم تجاوزه لمبدئي "وحدة الجزاء التأديبي" و"شرعية الجزاء التأديبي"، فإنه يكون قد خالف القانون".

بل إن المحكمة الاتحادية العليا^(١) ذهبت إلى أبعد من ذلك بقولها أنه: "من المقرر في قضاء هذه المحكمة، من أنه يتعين لصحة الحكم أن يتضمن ما يطمئن المطلع عليه، أن المحكمة أملت بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة، وأنها أحاطت بمناحي دفاع الخصوم وأوجه دفعهم، وردت على الجوهر منها. وإلا كان الحكم معيباً بالقصور المبطل. لما كان ذلك وكان الثابت من المذكرة الشارحة لأسباب استئناف الطاعنة، أنها تمسكت بدفاع حاصله، أن قرار إنهاء خدمة المطاعم ضده لا يعتبر عقوبة تأديبية ثانية باعتبار أن إصدار قرار الإنهاء هو إجراء منفصل عن العقوبة التأديبية. فهو إجراء تكميلي يستهدف المصلحة العامة، وأن الغاية منه تحقيق حسن سير مرفق قوة الشرطة والأمن، وأن المادة (٨٠) من قانون قوة الشرطة والأمن لم تورد إجراء إنهاء الخدمة" كعقوبة تأديبية، وأن مجال تطبيق العقوبات التأديبية مستقل عن مجال القرار الإداري بإنهاء الخدمة، وأن المادة (٨٨/ز) من القانون آنف الذكر مقروءة مع المادة (٤٠/ج) من ذات القانون، تجيز للإدارة (الطاعنة) إنهاء خدمة المنتسب للقوة إذ أتى أعمالاً غير جيدة أثناء الخدمة، وأن الفعل الذي عوقب المطاعم ضده عليه تأديبياً يدخل في عداد الأعمال غير الجيدة الموجبة لإنهاء خدمته. وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أنه لم يرد على أوجه الدفاع هذه مكتفياً بالقول ".... لما كان الثابت أن قرار مجلس التأديب بعد أن بين الاتهام المسند

(١) راجع، المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٢ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٢/٢/١٥م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع

وتاريخه ٢٣/٦/٢٠٢٣م، الساعة ١١ م.

للمستأنف ضده وإجراءات المحاكمة التأديبية قرر المجلس محاكمة المستأنف ضده بالعقوبات الثلاث الخصم من الراتب شهر + الحبس ثلاثة أشهر، والإنذار والتوصية بنقله إلى مرتب آخر، صادق السيد سمو وزير الداخلية على العقوبة طبق القانون، وبذلك تكون قد وقعت على المستأنف ضده العقوبة التأديبية المناسبة، ومن ثمّ فلا يجوز توقيع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة. وتأسيساً على أعمال مبدأ شرعية العقوبة، فإنه لا يجوز معاقبة الموظف عن مخالفة واحدة مرتين...."- وهو رد لا يواجه أوجه دفاع الطاعنة السالف بسطها؛ الأمر الذي يعيب الحكم بالقصور المبطل الموجب للنقض الكلي دونما حاجة لبحث السبب الأول".

جدير بالذكر أن محكمة النقض بإمارة (أبوظبي) ذهبت إلى ضرورة التزام مصدر القرار الإداري أو التأديبي بالتدرج المعمول به في القاعدة القانونية، ومراعاة الأمر منها، فلا يجوز التمسك بتوقيع جزاء أو قرار إداري منصوص عليه في اللوائح والعرف يصطدم أو يناقض قاعدة أعلى في سلم الهرم التشريعي كالدستور مثلاً، بقولها: "...، ومن ثم فقد وجب التقيد بهذه القواعد الأمرة عند إجراء ترقية صف الضباط لعلوها على ما هو دونها من لوائح أو عرف إداري وذلك احتراماً لمبدأ تدرج القواعد القانونية الذي يأتي الدستور في صدارته وتأتي اللوائح والعرف في نهايته بما لا يجوز معه للقاعدة الأدنى مرتبة مخالفة القاعدة الأعلى منها، حيث لا قيمة للقاعدة الأدنى إلا بحسب تطابقها مع القاعدة الأعلى"^(١).

ومن وجهة نظرنا نقول أن تدرج القاعدة القانونية يرتبط بنظام الدولة القانونية؛ لأنه يكفل بناء القواعد على أسس مثبتة ومحددة، لذلك عندما يصرح القانون باتخاذ بعض الضوابط، فما على الإدارة إلا الانصياع باتباع ذلك، ويكون للقضاء في هذه الحالة مراقبة الإدارة في مسلكها، ويعد هذا المبدأ - تدرج القواعد القانونية - من أهم ضمانات المشروعية، وحسباً فعل القضاء الإماراتي بتطبيق ومراعاة هذا المبدأ عند إصدار جهة الإدارة القرار التأديبي^(٢).

ويبدو أن المحكمة الدستورية العليا المصرية حرصت منذ بواكير أحكامها على ضرورة التزام الجهة الإدارية بالشرعية والتناسب في توقيع العقوبة بقولها: "...، وكان مبدأ خضوع الدولة

(١) راجع، محكمة النقض - إمارة أبوظبي - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٤ لسنة ٢٠١٨ ق، والصادر بجلسة

٢٠١٨/٣/٢٨م، مكتب فني ١٢، الجزء الأول، ص ٧٥٢، القاعدة ٩٦.

(٢) راجع في هذا المعنى، خالد الزغبى: القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، درا الثقافة، عمان، ١٩٩٩م،

ص ١٦٥.

للقانون . محددًا على ضوء مفهوم ديمقراطي - يعنى أن مضمون القاعدة القانونية التي تسمو في الدولة القانونية عليها، وتتقيد هي بها، إنما يتحدد على ضوء مستوياتها التي التزمها الدول الديمقراطية باطراد في مجتمعاتها، واستقر العمل على انتهاجها في مظاهر سلوكها على تباينها لضمان ألا تنزل الدولة القانونية بالحماية التي توفرها لحقوق مواطنيها وحرياتهم، عن الحدود الدنيا لمتطلباتها المقبولة بوجه عام في الدول الديمقراطية ويندرج تحتها ألا يكون الجزاء على أفعالهم . جنائيًا كان أم مدنيًا أم تأديبيًا أم ماليًا . إفراطًا، بل متناسبًا معها THE Principle of Proportionality ومتدرجًا بقدر خطورتها ووطناتها على الصالح العام، فلا يكون هذا الجزاء إنعائًا وكان تعدد صور الجزاء -مثلما هو الحال في الدعوى الراهنة وانصابتها جميعها على مال المدين مع وحدة سببها- يعتبر توقيعيًا لأكثر من جزاء على فعل واحد، منافيًا ضوابط العدالة الاجتماعية،... " (١).

وفي حكم آخر ذهبت المحكمة الدستورية العليا المصرية^(٢) إلى القول بأنه: "...، فمن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن شرعية الجزاء عموماً، مناطها أن يكون متناسباً مع الأفعال التي أتمها المشرع أو حظرها أو قيد مباشرتها، وأن شخصية العقوبة، وتناسبها مع الجريمة محلها مرتبطان بمن يكون قانوناً مسئولاً عن ارتكابها على ضوء دوره فيها، ونياته التي قارنتها، وما نجم عنها من ضرر، ليكون الجزاء موافقاً لخياراته بشأنها ."

والسؤال هنا هل يحق للقاضي الإداري مراقبة تقدير جهة الإدارة في تناسب الجزاء مع العقوبة الموقعة ؟ وهل يعد ذلك اعتداء على سلطة التأديب في إقرار الجزاء التي ترى أنه متناسب مع المخالفة التأديبية؟

ويعرف التناسب^(٣) على أنه تقدير العقوبة التأديبية نوعاً ومقداراً بما يتوافق مع جسامه

(١) راجع، المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ٣٣ لسنة ١٦ ق - دستورية - والصادر بجلسة ١٩٩٦/٢/٣م مكتب فني ٧، الجزء الأول، القاعدة رقم ٢٢، ص ٣٩٣.

(٢) راجع، المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ٥٣ لسنة ٣١ ق - دستورية - والصادر بجلسة ٢٠١٧/١١/٤م، ص ٢٦، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٠٢٣/٦/٢٨م، الساعة ٢ ص.

(٣) راجع في هذا التعريف، لعلام محمد مهدي: دور القاضي الإداري في رقابة مبدأ تناسب الجزاء التأديبي، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، العدد (٩)، مايو ٢٠١٧م، ص ١٠٤.

وخطورة المخالفة المرتكبة، أو هو تقدير الإجراء - المحل - الذي يتناسب مع خطورة وأهمية المخالفة - السبب - والعنصر الثابت في هذه العلاقة هو السبب الذي يمثل المخالفة، أما العنصر المتغير صعوداً ونزولاً هو المحل الذي يعبر عن العقوبة الموقعة.

ومن وجهة نظرنا أن القضاء الإداري ابتدع نظرية الغلو ونظرية الخطأ الظاهر في التقدير أو عدم الملاءمة الظاهرة أو الغلط البين كأساس للتناسب بين المخالفة والجزاء الموقع على الضابط.

والذي يعني في أبسط معانيه - الخطأ الظاهر - الخطأ البين للعيان دون الحاجة لتدخل متخصص لتأكيد، أو هو الخطأ المغالى فيه، والذي ينتج عنه عدم التوازن بين الوقائع والجزاء الموقع من قبل مصدر القرار.

ومن أمثلة الغلو في الجزاء، اعتراف ذنب بسيط من قبل ضابط الشرطة كتركه للعمل قبل انتهاء المواعيد الرسمية بدقائق معدودة، مما يعد ارتكاب مخالفة إدارية تستوجب العقاب، فلا يكون هذا العقاب هو الفصل أو الحرمان من المرتب لمدة ثلاثة أشهر، هنا الخطأ في التقدير لا يحتاج لمخصص لتأكيد، مما يشوب قرار الجزاء وينتقل به من المشروعية لعدم المشروعية، يستوجب مراقبة القضاء والحكم ببطلانه أو إلغائه^(١).

لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا^(٢) بخصوص الطعن في قرار مجلس التأديب الاستئنافي، والذي كان قد أصدر قراراً بفصل الضابط المحال من الخدمة، إلى الاكتفاء بتوقيع عقوبة الوقف عن الخدمة لمدة ستة أشهر والحرمان من نصف الراتب خلال هذه المدة للغلو في الجزاء، واستعملت المحكمة الإدارية العليا بهذا الحكم أقصى درجات الرأفة الممكنة للضابط المحال نظراً لحدائثه سنه، بقولها:

"ومن حيث إن المحكمة قد اطمأن وجدانها إلى ثبوت إدانة الطاعن في الاتهام المنسوب إليه، بكل ما ورد سرده بالتحقيقات وممن سمعت أقوالهم، بعد أن وضع نفسه موضع الشبهة والريبة

(١) راجع في هذا المعنى، سامر رزق الله عقلة الشمران: رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة عمان العربية الأردن، ٢٠١٤م، ص ٣٣.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٨٤٧٣ لسنة ٦٥ ق - بتاريخ ١٩ / ١٠ / ٢٠١٩م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com> (الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ٥ م، بتاريخ ٢٠٢٣/٧/١م.

بتصرف يدل على انعدام الأمانة وغيبية النزاهة ونداءة الطبع، بما لا يتناسب البتة وكونه ضابطاً للشرطة يحمل رسالة أساسها الأمن وسلاحها الأمانة والشرف، تلك الرسالة التي تتطلب الاطمئنان لمن يحملها حال تأديته لوظيفته وإلى صلاحيته للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحقق الصالح، فإذا انعدم هذا الاطمئنان أو ترعزت هذه النزاهة أو انتفت الأمانة في ضابط الشرطة أصبح لزاماً على وزارة الداخلية عن طريق مجالس التأديب بها أن تقتص ممن لا تثق بصلاحيته لحمل هذه الرسالة، ولا تطمئن إلى أمانته ونزاهته وحسن سلوكه في خدمة جهاز الشرطة الذي تشرف الطاعن بالانتماء إليه، ومن حيث إنه -وعلى هذا النحو- يكون الطاعن قد دان نفسه وعرض سمعته وسمعة هيئة الشرطة التي ينتمي إليها للاتهامات وأخل بكرامة الهيئة التي ينتمي إليها ووجب أن يلتزم في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار، وأن يتجنب كل ما قد يكون من شأنه الإخلال بكرامة هيئة الشرطة واعتبار الناس لها، أن يتقاضي الأفعال الشائنة التي تعيبه فتمس تلقائياً جهاز الشرطة الذي ينتمي إليه، ومن حيث إن المخالفات الثابتة في حقه إنما تتطوي على إخلال جسيم بمقتضيات المرفق الذي ينتمي إليه والثقة الواجب توفرها فيه، أما وقد أخل بما تقدم فإنه يكون مرتكباً ذنباً يسوغ تأديبه، بيد أنه يتعين أن يجازى عن الفعل الذي اقترفه بالعقوبة التي تتناسب مع هذا الفعل في ضوء حداثة خدمته ودون إفراط أو تفريط، ومن ثم وجب مجازاته بالوقف عن العمل ستة أشهر مع حرمانه من نصف المرتب، وإذ ذهب القرار المطعون فيه الصادر من مجلس التأديب الاستئنافي بعزل الطاعن من الخدمة، فإنه يكون قد صدر مشوباً بالغلو بما يصمه بمخالفة القانون، ويتعين الحكم بقبول الطعن شكلاً وبتعديل الحكم المطعون فيه ليكون مجازاة الطاعن بالوقف عن العمل ستة أشهر، مع حرمانه من نصف المرتب بما يشمل من بدلات ثابتة".

وقد ذهبت محكمة التمييز بإمارة رأس الخيمة^(١) إلى القول بأن: "...، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على المطعون ضده مع ما بدر منه من أفعال، بما يجعل فصله مشوباً بالتعسف، وكان ما أورده الحكم سائغاً، وصحيحاً في القانون، ويكفي رداً على ما أثارته الطاعنة من دفاع في هذا الشأن، فإن ما تثيره الطاعنة بوجهي النعي يكون على غير أساس، ومن ثم غير مقبول،...".

(١) راجع، محكمة التمييز - إمارة رأس الخيمة - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٥ لسنة ٢٠٢٠ ق - تمييز عمالي - بتاريخ ٢٧/٩/٢٠٢٠م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٧/٦/٢٠٢٣م، الساعة ١١ ص.

خلاصة القول أن القضاء الإداري في دولتي مصر والإمارات قد أضاف ضمانات مهمة والمتمثلة في مراقبة القاضي الإداري - قاضي الحقوق والحريات - لشرعية الجزاء وتناسبه مع المخالفة المرتكبة من قبل ضابط الشرطة أو الأمن، مما يساهم في تحقيق العدالة سواء لضابط الشرطة، ولحسن قيام جهة الإدارة بمهام وظيفتها وهي استمرارها في تقديم المرفق العام بانتظام وأطراد دون توقف.

ويبدو أننا ندعم ونناشد القضاء المصري والإماراتي في حذو والسير على ضرب القضاء الفرنسي من بسط الرقابة الكاملة على تقدير جهة الإدارة وتناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة، وهو ما ذهب إليه رأي في الفقه إلى القول بأن القضاء الفرنسي قد أخذ في التحول من رقابة جهة الإدارة بشأن الجزاء التأديبي في التحقق من الوجود المادي للوقائع وصحة تكييفها، إلى بسط الرقابة على سلطة الإدارة في توقيع الجزاء وتناسب هذا الجزاء مع الفعل المرتكب^(١).

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن تدخل القضاء الإداري ومراقبته مبدأ الشرعية والتناسب، لا يعني اعتداء القاضي الإداري على السلطة التي منحها المشرع للجهة الإدارية، وإنما هي رقابة في مدى الغلو أو التهاون الذي وقعت فيه الجهة الإدارية، وهي بصدد معاقبة ضابط الشرطة عن مخالفة، أو غلط بين أو ظاهر في تقدير الجزاء المناسب.

(١) راجع في هذا الرأي، أيمن فتحي محمد محمد عفيفي: الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في تقدير الجزاء التأديبي، قراءة في الاتجاهات الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي في التحول لمنهج الرقابة الكاملة على سلطة الإدارة في تقدير العقاب التأديبي، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، العدد (٢)، ٢٠١٧م، ص ١٧٣٦.

المطلب الثاني

تسبب الحكم أو القرار التأديبي

لا شك أن تسبب القرار التأديبي أو الحكم من أهم ضمانات المساءلة التأديبية لضابط الشرطة، وذلك لما للتسبب من إيضاحات وتفسيرات بالنسبة إلى الموظف - الضابط المحال - والذي من خلال تسبب القرار التأديبي يقف على أسباب توقيع العقوبة التأديبية عليه، وبالنسبة إلى القضاء يراقب تسبب الإدارة لقرارها من الناحية الشكلية بإيراد أسباب كانت دافعاً لتوقيع الجزاء التأديبي المعروض أمامها، فضلاً عن ضمان عدالة وعدم التعسف في توقيع جهة الإدارة الجزاء على الضابط المخالف، لذلك فإن التسبب له أهمية في تحقيق العدالة التأديبية بالنسبة إلى الموظف والسلطة القائمة على التأديب والقاضي الإداري^(١).

ويذهب رأي في الفقه أن معظم التشريعات الوظيفية استوجبت تسبب القرار التأديبي، وذلك استثناء من الأصل العام الذي يعفي جهة الإدارة من تسبب قراراتها^(٢).

نص المشرع الإماراتي في المادة (٨٥) من قانون قوة الشرطة والأمن على أنه: " يصدر قرار مجلس التأديب مشتملاً على الأسباب التي بني عليها، ولا يعتبر نهائياً إلا بعد تصديق الوزير أو من يفوضه في ذلك، وللمنتسب أن يتظلم من قرار مجلس التأديب إلى الوزير خلال عشرة أيام من تاريخ إبلاغه بالقرار".

جدير بالذكر أن محكمة النقض بإمارة أبوظبي^(٣) قد فرقت بين تسبب القرار الإداري والسبب كركن من أركان القرار الإداري بقولها: "....، وإذ كان المستقر عليه أن كل قرار إداري يجب أن يقوم على سبب يبرره كركن من أركان انعقاده، إلا أن ركن السبب في القرار الإداري يختلف عن التسبب، فالالتزام بالتسبب يندرج ضمن الشكل في القرار الإداري، أما السبب فهو

(١) راجع، حسن خالد محمد الفليت: خصوصية التسبب في القرار الصادر بالعقوبة التأديبية، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، كلية الحقوق جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، المجلد (١١)، العدد (٤)، ٢٠٢٢م، ص ١٢٢١.
(٢) راجع، سليمان الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩م، ص ٦٣٢.

(٣) راجع، محكمة النقض - إمارة أبوظبي - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١ لسنة ٢٠١٨ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٨/١/٣١م، مكتب فني ١٢، الجزء الأول، القاعدة رقم ٤١، ص ٣٦٨، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٢٠٢٣/٦/٣٠م، الساعة ٢ ص.

الحالة الواقعية أو القانونية التي تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني ابتغاء الصالح العام الذي هو غاية القرار، وأنه عندما لا يلزم القانون الإدارة بتسبب قرارها، فإنه يفترض في القرار قيامه على سبب صحيح يبرره، ما لم يثبت ما يناقض قرينة الصحة والسلامة المفترضة فيه،...".

ذهبت المحكمة الإدارية العليا^(١) إلى القول بأنه: "ومن حيث إنه ترتيباً على ما تقدم ولما كان سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات المقررة قانوناً أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار الذي يسوغ تأديبه،...".

وذهبت المحكمة الاتحادية العليا^(٢) إلى القول بأنه: "...، - مثال لتسبب غير سائغ، لقضاء الحكم المطعون فيه بإلغاء قراري الوزير (بالغاء قرار المصادقة على قرار محاكمة الشرطة للمطعون ضده وتشكيل هيئة محكمة خاصة لإعادة محاكمته)، رغم صدورهما وفقاً لصحيح القانون".

وعلى الجانب الآخر نص المشرع المصري على إلزامية تسبب الأحكام، في المادة (٤٣) من قانون مجلس الدولة المصري^(٣) على أن: "لا يجوز تأجيل النطق بالحكم أكثر من مرة، وتصدر الأحكام مسببة ويوقعها الرئيس والأعضاء".

وبخصوص التنظيم الخاص بهيئة الشرطة ألزم المشرع سلطة التأديب بتسبب الأحكام من خلال نص المادة (٥٠) في فقرتها الأولى من قانون هيئة الشرطة على أن: "...، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً،...".

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - الدائرة الثانية - أحكام غير منشورة - في الطعن ٥٢٠٩٢ لسنة ٦٦ ق، والصادر بجلسة ٢٦/٣/٢٠٢٢م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ١٥/٦/٢٠٢٣م، الساعة ٣ ص.

(٢) راجع، المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١١ لسنة ٢٠٢١ ق - الدائرة الإدارية - جلسة ٢٤/٣/٢٠٢١م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.eastlaws.com>، وقت الاطلاع وتاريخه ٣/٧/٢٠٢٣م، الساعة ١ ص.

(٣) راجع، القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، والصادر بتاريخ ١٠/١/١٩٧٢م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٠)، بتاريخ ١٠/٥/١٩٧٢م، والمعمول به من تاريخ ١٠/٥/١٩٧٢م.

لذلك نجد المحكمة الإدارية العليا^(١) تذهب إلى القول بأن: "ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر في خصوص خضوع أسباب الإحالة إلى الاحتياط لرقابة القضاء إلى أن أسباب الإحالة إلى الاحتياط تخضع لرقابة القضاء سواء من حيث وجودها المادي أو القانوني أو من حيث تكييفها ومدى تقدير الخطورة الناجمة عنها، وذلك لأنه ولئن كانت الإدارة تملك بحسب الأصل حرية وزن مناسبات إصدار القرار وتقدير أهمية النتائج التي ترتبت على ما ثبت لديها من وقائع، إلا أنه حينما تكون ملاءمة إصدار القرار شرط من شروط مشروعيته فإن هذه الملاءمة تخضع لرقابة القضاء الإداري، ومن ثم فإنه مادام القانون قد اشترط لمشروعية قرار الإحالة إلى الاحتياط توفر أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة، وأن مقتضى الضرورة إصداره فإن المحكمة تبسط رقابتها القضائية على قيام هذا الشرط من عدمه لتبين مدى جدية الأسباب وتعلقها بالصالح العام، وما إذا كانت هناك ضرورة للإحالة إلى الاحتياط باعتباره نظاماً استثنائياً لمواجهة سلوك الضابط المنحرف، وليس بديلاً لنظام التأديب من خلال المحاكمة التأديبية".

وذهبت المحكمة الإدارية العليا^(٢) في أحد أحكامها إلى القضاء بقبول الطعن وإلغاء الحكم المطعون فيه لإلزامية تسبب القرار التأديبي، بقولها: "إن محاكمة موظفي المحاكم والنيابات أمام مجالس التأديب، إنما تخضع للقواعد المطبقة في المحاكمات التأديبية، ومن هذه القواعد وجوب تسبب الحكم أو القرار التأديبي، وإذ توجب المادة (١٧٥) من قانون المرافعات إيداع مسودة الحكم مشتملة على أسبابه عند النطق بالحكم وإلا كان الحكم باطلاً، كما تقضى المادة (١٧٦) من ذلك القانون بأنه يجب أن تشتمل الأحكام على الأسباب التي بنيت عليها وإلا كانت باطلة، وقضت المادة (١٧٨) بأن يشتمل الحكم على عرض مجمل وقائع الدعوى وعلى أسباب الحكم ومنطوقه، وأن القصور في أسباب الحكم يترتب عليه بطلان الحكم، ومؤدى ذلك أن المشرع قد أوجب أن يشتمل الحكم على الأسباب التي بنى عليها، ورتب جزاء البطلان على صدور الحكم غير المشتمل على الأسباب التي أقام عليها قضاءه، وأن تتضمن أسباب الحكم الأدلة الواقعية والحجج القانونية

(١) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٣٠٧٤٤ لسنة ٦٥ ق بتاريخ ٢٠٢٢/٦/١٩م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com> (الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ٣ ص، بتاريخ ٢٠٢٣/٧/٢م.

(٢) راجع، المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٢٢٤٣٣ لسنة ٦٣ قضائية بتاريخ ٢٠٢٠/٦/١٣م، متاح عبر الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.emj-eg.com> (الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)، وقت الاطلاع وتاريخه، الساعة ١٠ م، بتاريخ ٢٠٢٣/٦/٢٨م.

التي استندت إليها المحكمة في إصدار حكمها حتى يتضح وجه استدلاله بها كي تتمكن محكمة الطعن من مراقبة تطبيقه تطبيقاً صحيحاً، ودون أن يكفي في هذا الشأن سرد الوقائع دون تحديد واضح لما وقر في ضمير المحكمة ووجدانها بثبوته في حق المخالف، فإن لم يتحقق ذلك في الحكم أو القرار التأديبي فإنه يكون مشوباً بعيب يبطله على ما سلف البيان، وهو ما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا في هذا الخصوص".

جملة القول أن القضاء الإداري استقر على ضرورة تسبب القرار التأديبي ووضع على كاهل مُصدر القرار أو متخذ القرار بيان الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر صدوره، وإلزام مُصدر القرار أن تؤدي الأسباب، وفقاً للاستدلال المنطقي، إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار، وأن تتفق هذه النتيجة مع المشروعية والملاءمة^(١)، ولن يتأتى ذلك إلا بتحديد الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي ومعاصرة لصدوره، وإيراد الأسانيد التي استند إليها القرار التأديبي بشكل متناسق وسائغ، والرد على ما يبديه الضابط المحال من أوجه دفاع.

(١) راجع قريب من هذا المعنى، سامي الطوخي: الرقابة القضائية على تسبب القرارات الإدارية، دائرة القضاء بأبوظبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٣م، ص ٢٠.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، لنا مجموعة من النتائج لما تم بحثه، ثم نُلحِقُها بعدد من التوصيات راجين من المُشرِّعين المصري والإماراتي والقضاءيين المؤقِّرين الأخذ بها للوقوف على الضمانات المستقر عليها، واستحداث ضمانات جديدة لكفالة العدالة التأديبية لضباط الشرطة، وبحث جوانبهما القانونية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

- توصل الباحث إلى أنّ من أهم صور مخالفات ضابط الشرطة الإخلال بالحفاظ على المظهر الانضباطي لضابط الشرطة، كعدم الالتزام بالزي المقرر وإطلاق اللحية مخالفاً بذلك التعليمات والكتب الدورية، واعتبار الضابط الممتنع عن إجراء التحاليل الطبية أو المنقطع عن العمل - بغير عذر يبرر ذلك - مرتكباً مخالفة تأديبية تستوجب توقيع العقاب المناسب.
- حاول هذا البحث التأكيد على أن الضابط المحال له بعض الحقوق والضمانات في أثناء التحقيق أهمها حقه في الاطلاع على المخالفة والاتهامات المسندة إليه - ملف التأديب - والدفاع عن نفسه بكل طرق الإثبات - المواجهة - فضلا عن حق الضابط المحال في الوقوف أمام جهة تحقيق تتسم بالحياد والشفافية، وتحفظ كرامته دون توجيه ما تخجل منه النفس من أفعال أو أفعال.
- تجلّى للباحث أن القضاء بدولتي مصر والإمارات استقر على أن، من أهم ضمانات توقيع العقوبة التأديبية على ضابط الشرطة أو قوة الأمن مبدأ شرعية العقوبة، والذي تضمن عدم توقيع عقوبة على الضابط، إلا إذا كان منصوفاً عليها في القوانين واللوائح، وعدم توقيع أكثر من عقوبة على الضابط المذنب عن المخالفة ذاتها، وضرورة مراعاة تدرج القوانين والقواعد بحيث إنه لا يجوز للقاعدة الأدنى مرتبة مخالفة القاعدة الأعلى منها، حيث لا قيمة للقاعدة الأدنى إلا بحسب تطابقها مع القاعدة الأعلى.

ثانياً: وقد انتهينا من خلال بحثنا إلى مجموعة من التوصيات ننادى بها في هذا المقام منها:

- نلتمس من مشرّعنا الموقّر - سواء المصري أو الإماراتي - التأهب ودعوة المتخصصين أولاً بدراسة مستفيضة عن صور المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، تكون نتائجها المَعين له عند إقرار جدول يحدد المخالفات والعقوبات المقدرّة لمثل هذه المخالفات، ويترك للإدارة جدولاً تضع المخالفات المستحدثة المرتكبة من قبل ضباط الشرطة، يراقبها القضاء الإداري ويوازن بين الوقائع والتسبب والتناسب بين المخالفة والجزاء.

- دعوة المشرع للدخول بخصوص إجراء ضابط الشرطة للتحاليل الطبية من جهات معتمدة ومتعددة تتبع وزارة الصحة للوقوف على حقيقة حالة الضابط بالتعاطي من عدمه، وليست معامل الإدارة العامة للخدمات الطبية بوزارة الداخلية، حتى لا تكون الجهة الإدارية خصماً وحكماً في الوقت ذاته.

- دعم وترسيخ - تشريعاً وقضاءً - الرقابة الكاملة للقضاء الإداري على المخالفات التأديبية وتجاوز مرحلة الرقابة على التناسب بين المخالفة والجزاء من حيث الغلو تبعاً للأساس المستقر عليه والذي يستند إلى الخطأ الظاهر أو البين أو رقابة الملاءمة، ليصبح الأساس الرقابة الكاملة للقضاء الإداري على تأديب ضباط الشرطة، وهو ما نأمل من المشرع في أقرب تدخل تشريعي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أ- كتب عامة ومتخصصة:

- خالد الزغبى: القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٩م.
- سامي الطوخي: الاتجاهات العالمية في التحقيقات الإدارية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤م.
- سامي الطوخي: الرقابة القضائية على تسبب القرارات الإدارية، دائرة القضاء بأبوظبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٣م.
- سعد نواف العنزي: الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- سليمان الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩م.
- محمد جودة الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، ١٩٦٧م.
- محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩م.
- محمد عصفور: جريمة الموظف العام وآثارها في وضعه التأديبي، بدون مكان طبع، ١٩٦٣م.
- محمد نصر محمد: المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٣م.
- ياقوت محمد ماجد: الضمانات والإجراءات في تأديب ضباط الشرطة القضائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٦م.

ب- رسائل علمية:

- سامر رزق الله عقلة الشerman: رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة عمان العربية الأردن، ٢٠١٤م.
- شمة محمد مرزوق المزروعى: حق الدفاع كأحد ضمانات التحقيق في مجال الوظيفة العامة على ضوء التشريع الاتحادي وبعض التشريعات المحلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٢٠م.
- عبد الرحمن سامي أحمد: تأديب ضباط الشرطة الفلسطينية وفقاً للقرار بقانون رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٧م بشأن الشرطة، دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، ٢٠٢٢م.
- عمراني نبيل: الضمانات والإجراءات في تأديب ضباط الشرطة القضائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ٢٠١٩م.
- فهد إسماعيل العيسى: رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب في تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة اليرموك، أربد، الأردن، ٢٠١٤م.
- محمد خالد محمد الشيخ عيد: ضمانات المساءلة التأديبية لمنتسبي قوي الأمن الفلسطيني، دراسة مقارنة بالشرعية الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، ٢٠١٨م.
- محمد سلطان الكعبي: الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٨م.
- محمود عبد المنعم فايز: المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة أسيوط، ٢٠٠٤م.

ج- بحوث ومقالات:

- أيمن فتحي محمد محمد عفيفي: الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في تقدير الجزاء التأديبي، قراءة في الاتجاهات الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي في التحول لمنهج الرقابة الكاملة

على سلطة الإدارة في تقدير العقاب التأديبي، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، العدد (٢)، ٢٠١٧م.

- **حسان عبد الله يونس الطائي**: ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي، دراسة مقارنة، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، كلية الآداب جامعة القاهرة فرع الخرطوم، المجلد العاشر، العدد العاشر، إبريل ٢٠١٦م.

- **حسن خالد محمد الفليت**: خصوصية التسبب في القرار الصادر بالعقوبة التأديبية، دراسة مقارنة، المجلة القانونية، كلية الحقوق جامعة القاهرة، فرع الخرطوم، المجلد (١١)، العدد (٤)، ٢٠٢٢م.

- **سعيد على سعيد اليماحي**: المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة، بحث مستخلص من رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة المنصورة، ٢٠١٩م.

- **عطية عبد المقصود عطية**: أصول وفنون إدارة جلسات التحقيق الإداري الداخلي في الجهة الإدارية " بين النقص التشريعي والاجتهاد الفقهي والقضائي، مجلة روجي القوانين، العدد الخامس والتسعون، يوليو ٢٠٢١م.

- **علام محمد مهدي**: دور القاضي الإداري في رقابة مبدأ تناسب الجزاء التأديبي، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، العدد (٩)، مايو ٢٠١٧م.

- **فاضل راضي محمد**: رقابة القضاء الإداري على مشروعية وتناسب الجزاء التأديبي، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون جامعة الكوفة، العراق، المجلد (١١)، العدد (٣٧)، ٢٠١٨م.

- **فiras عبد الرزاق حمزة**: الحدود الموضوعية للمسئولية التأديبية للعامل، مجلة الحقوق، كلية القانون الجامعة المستنصرية، العراق، المجلد (٩)، العددان (٢٩، ٣٠)، ٢٠١٧م.

- **ناصر محمد إبراهيم البكر الزغابي**: تمييز المسئولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسئولية، مجلة الفكر الشرطي، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد (٢٥)، العدد (٩٧)، إبريل ٢٠١٦م.

د - تشريعات وقرارات:

- القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، والصادر بتاريخ ١٠/١١/١٩٧١م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٥ تابع ب)، بتاريخ ١١/١١/١٩٧١م، والمعمول به من ١٠/١١/١٩٧١م.

- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، والصادر بتاريخ ١/١٠/١٩٧٢م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٠)، بتاريخ ٥/١٠/١٩٧٢م، والمعمول به من تاريخ ٥/١٠/١٩٧٢م.

- القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، والصادر بتاريخ ١/١١/٢٠١٦م، والمنشور بتاريخ ١/١١/٢٠١٦م، بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٣ مكرراً أ)، والمعمول به من ٢/١١/٢٠١٦م.

- قانون اتحادي، رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦م، بشأن قانون الشرطة والأمن وتعديلاته، والصادر بتاريخ ٣٠/١١/١٩٧٦م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٤٣)، السنة السادسة، بتاريخ ١/١٢/١٩٧٦م، والمعمول به من ١/١/١٩٧٧م.

- المرسوم بقانون اتحادي رقم ٤٩ لسنة ٢٠٢٢م، بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والصادر بتاريخ ٣/١٠/٢٠٢٢م، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (٧٣٧) ملحق السنة الثانية والخمسين، بتاريخ ١٠/١٠/٢٠٢٢م، والمعمول به من ٢/١/٢٠٢٣م.

هـ - الأحكام القضائية والفتاوى:

- المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ٣٣ لسنة ١٦ ق - دستورية - والصادر بجلسة ٣/٢/١٩٩٦م مكتب فني ٧، الجزء الأول، القاعدة رقم ٢٢، ص ٣٩٣.

- المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ٥٣ لسنة ٣١ ق - دستورية - والصادر بجلسة ٤/١١/٢٠١٧م، ص ٢٦.

- المحكمة الدستورية العليا - القضية رقم ١٣١ لسنة ٢٢ ق، والصادر بجلسة ٧/٧/٢٠٠٢م، مكتب فني ١٠، الجزء الأول، القاعدة ٧٦، ص ٥٠٨.

- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٥ ق، والصادر بجلسة ١١/٢/١٩٦١م.

- المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٢٤٨٢ لسنة ٣٣ ق، والصادر بجلسة ١٩٨٩/١١/١٨ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٥٠١ لسنة ٣٩ ق - بتاريخ ٢٨ / ٥ / ١٩٩٤ - مكتب فني ٣٩ - ص ١٤٣٩ - ق ١٣٩.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٣١١٨ لسنة ٤٩ ق، والصادر بجلسة ٢٠٠٥/٥/١٤ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٧٧٠٥ لسنة ٥٣ ق بتاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٩ م، مكتب فني ٥٤، رقم القاعدة ٩٠ ص ٧٤٦.
- المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٧٧٠٥ لسنة ٥٣ ق - الدائرة الرابعة - موضوع - والصادر بجلسة ٢٧/٨/٢٠٠٩ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٩٥٨٥ لسنة ٥٦ ق - بتاريخ ٢٨ / ١ / ٢٠١٢ - مكتب فني ٥٧ - جزء ١ - ص ٤٦٩ - ق ٥٧.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٧٧٥ لسنة ٥٦ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٢/٥/٢٧ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٢٠٢٦ لسنة ٦٠ ق، جلسة ٢٤/١٢/٢٠١٤ م، مكتب فني (٦٠) الجزء الأول، ص (١٥٨)، القاعدة رقم (١٧).
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٤٠٢٢ لسنة ٥٦ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٤/١/٢٥ م.
- المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ١٩٧٤١ لسنة ٥٦ ق - الدائرة الرابعة - موضوع - والصادر بجلسة ٢٨/١٠/٢٠١٧ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٨٤٧٣ لسنة ٦٥ ق - بتاريخ ١٩ / ١٠ / ٢٠١٩ م.
- المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٢٢٤٣٣ لسنة ٦٣ ق بتاريخ ٢٠٢٠/٦/١٣ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الدائرة الثانية - أحكام غير منشورة - في الطعن ٥٢٠٩٢ لسنة ٦٦ ق، والصادر بجلسة ٢٦/٣/٢٠٢٢ م.

- المحكمة الإدارية العليا - أحكام غير منشورة - الطعن رقم ٣٠٧٤٤ لسنة ٦٥ ق بتاريخ ٢٠٢٢/٦/١٩ م.
- المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١١٥٧٨ لسنة ٦٣ ق - بتاريخ ٢٠٢٢ / ٨ / ٣١ م.
- المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١١ ق، والصادر بجلسة ٢٠١١/٢/١٥ م.
- المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٠١٢ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٢/٢/١٥ م.
- المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١١٩ لسنة ٢٠١٣ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٣/١١/٢٠ م.
- المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١١ لسنة ٢٠٢١ ق - الدائرة الإدارية - جلسة ٢٠٢١/٣/٢٤ م.
- المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٨٦٣ لسنة ٢٠٢٢ ق، والصادر بجلسة ٢٠٢٢/١٠/٢٦ م.
- محكمة النقض - إمارة أبوظبي - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ١ لسنة ٢٠١٨ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٨/١/٣١ م، مكتب فني ١٢، الجزء الأول، القاعدة رقم ٤١، ص ٣٦٨.
- محكمة النقض - إمارة أبوظبي - الأحكام الإدارية - الطعن رقم ٤ لسنة ٢٠١٨ ق، والصادر بجلسة ٢٠١٨/٣/٢٨ م، مكتب فني ١٢، الجزء الأول، ص (٧٥٢)، القاعدة ٩٦.
- محكمة التمييز - إمارة رأس الخيمة - الأحكام المدنية - الطعن رقم ٥ لسنة ٢٠٢٠ ق - تمييز عمالي - بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٢٧ م .
- الفتوى الإدارية - الإمارات العربية المتحدة - الفتوى رقم ١١٦٦ لسنة ١٩٨٨ م، والصادر بجلسة ١٩٨٨/٩/٢٢ م.

ثانياً: مواقع إلكترونية:

- <https://emj-eg.com>. (الموسوعة القانونية لوزارة العدل المصرية)

- <https://www.eastlaws.com>.