

بحث في

الجرمة الأدبية والعقوبة الأدبية

تأليف

شريف أحمد الطباخ
المحامي بالنقض والإدارية العليا

[موضوع البحث]

[الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية]

سننتحدث في هذا البحث عن الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية في النواحي التالية :

- المقصود بالجريمة التأديبية
- أركان الجريمة التأديبية
- الركن الشرعي
- الركن المادي
- الركن المعنوي
- الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية
- أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية
- أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية
- الحكم الجنائي والمسئولية التأديبية
- الإدانة الجنائية والمسئولية التأديبية
- أثر الحكم بالبراءة والمسئولية التأديبية
- العقوبة التأديبية
- حدود تجاوز المشروعية
- السلطة التقديرية
- تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً
- آثار الحكم التأديبي
- عقوبة التنبيه
- عقوبة اللوم
- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز شهرين
- الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة
- الحرمان من نصف العلاوة

- خفض الأجر في حدود علاوة
- جزاء الخفض من الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة
- الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية
- عقوبة الإحالة للمعاش
- عقوبة الفصل من الخدمة
- أكثر العقوبات التأديبية المقنعة شيوعاً
- النقل المكاني أو النوعي
- تقدير كفاية الموظف
- الوقف عن العمل
- فصل العامل بغير مبرر مقبول
- تنفيذ العقوبة التأديبية
- أحوال تخفيف العقوبة وتشديدها
- تخفيف العقوبة
- الأعدار القانونية لتخفيف العقوبة
- تشديد العقوبة
- الإعفاء من العقاب
- انقضاء العقوبة التأديبية
- آثار سحب قرار الجزاء التأديبي
- سحب القرارات التأديبية الباطلة
- سحب القرارات المعدومة
- آثار محو العقوبة التأديبية
- آثار إلغاء العقوبة التأديبية

الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية

✱ المقصود بالجريمة التأديبية :

تعرض القضاء الإداري الى تعريف الجريمة التأديبية فذهبت المحكمة الإدارية العليا الى القول بأن " بسبب الفرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتنجحه إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١١/٥ مجموعة أحكام السنة الأولى ص٣٤)

وقد قضت في حكم آخر لها بأن " الأخطاء التأديبية قد تركت أثناء الوظيفة أو بمناسبة أداؤها وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو نواة ، يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات أو النواهي في نصوص صريحة أو أن يمثلها طبيعة العمل الوظيفي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٥/٥/٢٢ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص١٤٠٥)

كما تناولت ذات المحكمة تعريف الجريمة في حكم آخر بها حيث قضت بأن ".... من المسلم به أن مناط المسؤولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أن يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى الواجب فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٩/١١/١٧ في الطعن رقم ٣ لسنة ١٩ ق العليا)

وفي حكم آخر ذهبت ذات المحكمة الى أنه " لكي يسأل الموظف عن جريمة تأديبية تستأهل العقاب يجب أن يرتكب فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/٣/٢٦ في الطعن رقم ٢٢٩٨ لسنة ٣١ ق الموسوعة الحديثة الجزء ٢٩ ص ١٩ ، وحكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٢/٧/١٨ في الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٣٦ ق العليا).

أما الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد تناولت تعريف الجريمة التأديبية وذلك بقولها " كل فهل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها " (فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٧ مجموعة فتاوى السنة ١٩ ص ٢٦٨ أشار إليها د/ محمود أبو السعود ، المرجع السابق ص ٥٣)

✱ أركان الجريمة التأديبية :

هناك ثلاثة أركان للجريمة التأديبية وهي : الركن الشرعي ، الركن المادي ، الركن المعنوي .

أولاً : الركن الشرعي :

ويقصد بالركن الشرعي مدى تطبيق مبدأ الشرعية بمعنى أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بمقتضى نص على المخالفات التأديبية .

والحقيقة أن مبدأ الشرعية له وجود في مجال التأديب ولكن بشكل يختلف عن تطبيقه في المجال الجنائي إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية الأمر الذي أكده كل من الفقه والقضاء وذلك على النحو التالي فنجد المحكمة الإدارية العليا قد أقرت عدم وجود مبدأ المشروعية في مجال التأديب بصورته التقليدية المعروفة في القانون الجنائي وقضت بأن " تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه الى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكييف على الواقعة المنسوبة الى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤ مجموعة أحكام السنة ١٢ ص ٤٩)

ورغم أن الجهة الإدارية هي المسئولة عن تقدير الفعل وبيان ما إذا كان يمثل جريمة تأديبية أم لا إلا أن ذلك لا يعني إطلاق يد الإدارة في هذا الشأن إنما هناك قواعد ليتم اتباعها عند أعمال تلك السلطة التقديرية .

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكمها المتضمن " إن المسئولية التأديبية شأنها شأن المسئولية الجنائية من كونها مسئولية شخصية فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إدارياً في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٤ السنة العاشرة س ٣٩)

وهو ما أشارت إليه ذات المحكمة في حكم سابق لها بقولها " ومن حيث أن استخلاص الجهة الإدارية للذنب الإداري إنما يرجع لتقديرها المطلق متى كان ذلك مرده الى وقائع ثابتة في الأوراق تؤدي إليه (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١/٥ مجموعة أحكام السنة الثامنة ص ٩٨٧).

ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على مدى ارتباط تكييف الجهة الإدارية للفعل بمراعاة ضوابط الوظيفة العامة دون غيرها بقولها " إن المحكمة التأديبية بوصفها سلطة تأديبية ينبغي عليها أن تلتزم هذا النظام القانوني وتسند قضاءها إليه في تكييفها للفعل المكون للذنب الإداري وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هي سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري ، وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هي سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري الى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وإنما استعارت له وصفاً جنائياً وارداً في قانون العقوبات وعينت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذي استعارته أنها إن فعلت ذلك كان الجزاء المتصل به معيباً لأنه بنى على خطأ في الإسناد القانوني

وقد جاء في أحد أحكام ذات المحكمة ما يفيد أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تنعقد لارتكابه أى فعل وإنما لابد أن يتصف ذلك الفعل بعدم المشروعية حيث ينص الحكم على أنه " إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أى خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها - وللمحكمة تقدير ذلك في حدود رقابتها القانونية - فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي لفقدان القرار في هذه الحالة لركن من أركانه وهو ركن السبب "

ثانياً : الركن المادي :

فالركن المادي للجريمة التأديبية يعني قيام الموظف أو اقتناعه عن عمل من شأنه أن يمس كرامة الوظيفة أو ينتهك الواجبات التي تملئها على الموظف . ويشترط أن يكون الموظف قام بالعمل فعلاً لا افتراضاً ، لأن القرار الصادر بمجازاة الموظف على عمل ما لم يثبت في حقه على وجه اليقين يكون مخالفاً للقانون .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن الجهة الإدارية وقد أحيل إليها الأمر من النيابة العامة لتتخذ في شأن المدعى إجراءات التأديب الإداري بدلاً من المحاكمة الجنائية عن جرمي التزوير والاختلاس ، للمبررات التي ذكرتها في قرار الإحالة فإن لتلك الجهة أن تقدر مسلك المدعى من واقع الأوراق المطروحة عليها حتى إذا اطمأنت الى الدليل المستقى منها بأن المدعى قد أتى من الأعمال ما يكون من الناحية الإدارية ذنباً إدارياً أوقعت عليه الجزاء المناسب في الحدود المرسومة قانوناً وتقدير الدليل المؤدى الى الذنب الإداري هو من شأن الجهة الإدارية وحدها طالما أنها قد استخلصت هذا الدليل من أصول ثابتة تنتج وتؤدي إليه ، وبمعنى آخر فإن قيام السبب المسوغ لتوقيع الجزاء الإداري ورقابة القضاء الإداري له لا تكون إلا إذا انعدم هاذ السبب أو كان غير صحيح أو منتزعاً من غير أصول موجودة أو كان غير مستخلص استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة لا تقضي الى النتيجة التي يتطلبها القانون " (حكم الإدارية العليا بجلسة ١٩٦٣/١/٥ مجموعة أحكام السنة السابعة ص ٩٦١).

والأصل أن المساءلة التأديبية ينشأ نتيجة إخلال الموظف بواجبات وظيفته أي أن المساءلة التأديبية تكون عن أفعال ارتكبها الموظف بعد تعيينه . إلا أنه يجوز مساءلة الموظف تأديبياً قبل تعيينه فالالتحاق بالوظيفة العامة يكون بشروط معينة من حيث السن والجنسية والصحة وحسن الخلق والمؤهل الخ فإذا قامت الإدارة بتعيين شخص ما في وظيفة تم اكتشافت بعد ذلك أنه أرخص عنها بعض البيانات الهامة التي من شأنها التأثير على صلاحيته لشغل الوظيفة كان للإدارة الحق في سحب قرار التعيين . كما يجوز مساءلة الموظف تأديبياً رغم عدم صدور قرار بتعيينه وذلك في حالة توافر شروط التعيين فيه وإسناد أعمال الوظيفة له سواء بصفة أصلية أو ندباً أو حتى في حالة حلوله محل زميله المختص . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن مناط مسؤولية الموظف الإخلال بالواجبات العامة وتحقق بوقوع هذه المخالفة ولا أثر لكون الموظف الذي وقع منه الإخلال مستوفياً لشروط شغل الوظيفة العامة مادام قائماً بعملها فعلاً كأصيل أو منتدب إذ الأمانة مطلوبة منه في كل عمل يؤديه بقطع النظر عن ظروف إسناد العمل إليه ولا يبيح الإخلال بهذا الواجب أو يحو عن الإخلال المسؤولية المترتبة عليه عدم أصالته في العمل الذي ينط به اختصاصاته " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/١١/٣ مجموعة أحكام السنة الثامنة ص١٥) وبأنه " وإن لم يكلف بصفة رسمية الحلول محل زميله بالإشراف على العمل مدة غيابة إلا أنه قام بهذا العمل فعلاً باختيارها مجاملة منه لهذا الزميل ولم تعترض إدارة المدرسة على ذلك ... وقيام المدعى بالإشراف على العمل محل زميله المذكور في العطلة الصيفية طواعية واختياراً تلقى على المدعى تبعات هذا المدعى ومسئوليته كافة ولا يحله من التزامه بالعناية به ذلك أن المسؤولية الإدارية ترتبط بالإخلال بالواجب وتتولد عنه فتتحقق بوقوع الإهمال بوصفه السبب المنشأ ولا يتوقف كيانها وجوداً أو عدماً متى توافرت أركانها المادية والقانونية على أن الموظف الذي وقع منه الإخلال بالواجب يقوم بالعمل طواعية واختياراً بدلاً من زميل له ، إذ يجب على الموظف أن يولى العمل الذي يقوم به العناية الكافية لتحقيق الغرض منه بصرف النظر عن ظروف إسناده إليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/١٠/٢٧ مجموعة أحكام السنة الرابعة عشر ص١)

أما بعد ترك الموظف للخدمة فالمفروض ألا يتم مساءلته تأديبياً بعد ترك الخدمة لأن من شروط المخالفة التأديبية أن تقع من موظف عام قد تم تعيينه بالفعل أو أسند إليه القيام ببعض أعمال الوظيفة العامة إما تطوعاً أو ندباً إلا أن هناك حالات مستثناه قد وردت بالمادتين ٧٧ ، ٨٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

حيث تنص المادة (٧٧) على أنه يحظر على العامل أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة " .

وتنص المادة (٨٨) من ذات القانون على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة الخدمة ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها... " .

فيلاحظ من نص المادتين السابقتين أنه يجوز محاكمة الموظف تأديبياً حتى ولو ترك الخدمة ولا يعفيه من المساءلة التأديبية سوى الوفاة ، لكن ذلك مشروط بأن يكون التحقيق في المخالفة التأديبية قد بدئ فيه قبل انتهاء مدة خدمة الموظف .

إلا أن الموظف يمكن مساءلته تأديبياً بعد تركه الوظيفة دون وجوب البدء في التحقيق طالما أن المخالفة المسند إليه ارتكابها من شأنها ضياع حق مالي الدولة إلا أن ذلك مشروط أيضاً بألا يمر على ارتكاب المخالفة التأديبية مدة خمس سنوات . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

أما بالنسبة للموظف الموقوف لأجازة فإنه يحتفظ بوضعه الوظيفي وحقوقه وواجباته إلا فيما يتعلق بالمرتب فقد يوقف كله أو بعضه ، وعليه إذا ارتكب الموظف الموقوف خطأ في حياته الخاصة أو حتى مارس عمله خلاف أحكام الوقف فإنه يعاقب تأديبياً على ذلك .

وبالنسبة للموظف المحال للاستيداع (الممنوح أجازة إجبارية) فإنه كالموقوف عن العمل فكلاهما لا ينتهي علاقته بالوظيفة إلا أن الموظف الممنوح أجازة إجبارية يكون له الحق في أن يمارس أي عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير على خلاف الموظف الموقوف عن العمل . لذا يمكن القول بأن الموظف المحال للاستيداع لا يخضع للمساءلة التأديبية أثناء فترة الأجازة الإجبارية لكنه يسأل في حالة إخلاله بإحدى التزاماته التي يتعين عليه مراعاتها حتى بعد انتهائه من الخدمة .

ثالثاً : الركن المعنوي :

والمقصود بالركن المعنوي في الجريمة التأديبية هو إرادة الموظف الحرة في ارتكاب المخالفة .
فإرادة الموظف الحر تعد ركناً في المخالفة التأديبية دون تطلب وجود قصد .
وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا انعدمت الإرادة فإن هذا لا يعني عدم وقوع المخالفة ولكنه يدرأ مسؤولية صاحبها " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٠ لسنة ٩٩ ق عليها بجلسة

(١٩٦٣/١١/١)

كما قضت محكمة القضاء الإداري بعدم مسئولية الموظف إذا صدر عنه الفعل أو الامتناع عن غير اختيار ولا يشترط أن يكون عدم الاختيار تاماً بل يكفي أن يؤثر في حريته وإرادته إلى الحد الذي يدفعه إلى ارتكاب الركن المادي للجريمة ومن ثم ترتفع المسئولية عن الموظف في حالات الضرورة والإكراه والقوة القاهرة والحادث الفجائي. (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٩/٥/٧ مجموعة أحكام السنتين ١٢، ١٣ ص ١٠٨)

وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا المرض العقلي من موانع المسئولية التأديبية فقد قضت بأنه " ومن حيث إن التزام المدعى برد المبالغ المعهود إليه بها إذا كان ناشئاً من القانون مستنداً إلى واقعة قانونية هي تسلمه تلك المبالغ ، فإن التزامه يكون قد نشأ صحيحاً اعتباراً بأنه لم تقم أية شبهة حول سلامة عقله عند حلول هذا التسليم ويترتب على ما سلف أن أصابته بمرض عقلي بعد نشوء التزامه قد تكون مفضية الى تعذر رد ما سلم إليه ولكنها لا تعتبر من قبيل الاستحالة المانعة من تنفيذ التزامه ذلك أن محل هذا الالتزام أشياء قليلة غير معينة إلا بمقدارها ونوعها وقبلها لا ينعدم بحكم طبائع الأمور ومن ثم يتعين ردها في جميع الأحوال (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٥ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص ٤٦)

والخلاصة أن المسئولية التأديبية تنعدم كلية بكافة الأسباب التي تعوق الإرادة الحرة للموظف ، وما عدا ذلك قد يدخل في عداد الأسباب التي تحققت الجزاء التأديبي مثل حسن نية الموظف ، كثرة أعماله وظروفه المرضية أخصها المرض العقلي وأخيراً سنه . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما أثاره الطبيب المتهم من وقوعه في خطأ قانوني في تفسير مدلول حظر القيان بعلاج موظفي وعمال الشركة بعيادته الخاصة وأن سبب هذا الخطأ ما طالعه من فتاوى في هذا الشأن ذلك أن الخطأ هو واقعة مجردة قائمة بذاتها متى تحققت أوجبت مسئولية مرتكبها بقطع النظر عن الباعث على الوقوع في هذا الخطأ إذ لا يتبدل تكييف الخطأ بحسب مهم مرتكبه للقاعدة القانونية وإدراكه فحواها ، فالخطأ في فهم الواقع أو القانون ليس عذراً دافعاً للمسئولية (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٠ لسنة ٩٩ ق عليا بجلسة ١٩٦٣/١١/١ مجموعة المبادئ القانونية ص ٢٦٣).

✱ الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

الجريمة التأديبية كما سبق أن بينا تتمثل في خروج الموظف عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة .

لكن قد يكون ما قام به الموظف يشكل جريمة جنائية الأمر الذي يستوجب مساءلته جنائياً ، وقد يتصل ما وقع من الموظف الى هذه الدرجة بل يقف عند حد الإضرار بالغير . لذا يجب التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي .

والفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية العامل إذا كان الفعل الذي أقدم عليه يهدف عليه بهدف الى الصالح العام وصالح العمل ونيته مشروعة فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة لا يمكن فصله عنها ويكون خطأً مصلحياً أما إذا تبين أن العامل لا يعمل للصالح العام بل كان مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطأه جسيماً يصل لحد ارتكاب جريمة جنائية طائلة تقع تحت طائلة القانون فإن خطأه يعتبر شخصياً يسأل عنه في مال له خاص .

وقضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القاعدة التقليدية في مجال قيام مسؤولية الإدارة على أساس ركن الخطأ قد حرصت على التمييز بين الخطأ المصلحي أو المرفقي الذي ينسب فيه الإهمال أو التقصير الى المرفق العام ذاته وبين الخطأ الشخصي الذي ينسب الى الموظف ، ففي الحالة الأولى تقع المسؤولية على عاتق الإدارة وحدها ولا يسأل الموظف عن أخطائه المصلحية والإدارة هي التي تدفع التعويض ويكون الاختصاص بالفعل في المنازعة قاصراً على القضاء الإداري ، وفي الحالة الثانية تقع المسؤولية على عاتق الموظف شخصياً إذا كان العمل الضار مصطبغاً بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه ونزواته وعدم تبصره . أما إذا كان العمل الضار غير مصطبغ بطابع شخصي وينم عن موظف معرض للخطأ وللصواب فإن الخطأ في هذه الحالة يكون مصلحياً ، بالعبرة بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته فكلما قصد النكايه أو الإضرار أو تغيا منفعته الذاتية كان خطأه شخصياً يتحمل هو نتائجه وفيصل التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المصلحي يكون بالبحث وراء نية الموظف فإذا كان يهدف من القرار الإداري الذي أصدره الى تحقيق الصالح العام أو كان قد تصرف لتحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة الى المرفق العام ، ويكون خطأ الموظف هنا مصلحياً أما إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام أو كان يعمل مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطأه جسيماً بحيث يصل الى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات ، كالموظف الذي يستعمل سطوة وظيفته في وقف تنفيذ حكم أو أمر أو طلب من المحكمة (المادة ١٢٣ عقوبات) فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر خطأ شخصياً ويسأل عنه الموظف الذي وقع منه هذا الخطأ

في ماله الخاص (الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦ مجموعة أبو شادي من ١٩٥٥ : ١٩٦٥)

وما يهمنا هنا هو توضيح أوده الشبه والاختلاف بين مسؤولية الموظف الجنائية والتأديبية .

أولاً : أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

من حيث الفكرة : فالفكرة التي تقوم عليها كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية واحدة وهى فكرة الإثم أو الضرر .

من حيث الأركان : فالجريمة التأديبية والجريمة الجنائية تكاد تكون أركانها واحدة حيث يلزم لقيام الجريمة وثبوتها توافر ركنين أساسيين هما الركن المادي والركن المعنوي ، أما الركن الشرعي فقد كان مثاراً للجدل الفقهي سواء بالنسبة للجريمة التأديبية أو الجريمة الجنائية .

من حيث ثبوت الإدانة : تعتمد كل من الجريمتين التأديبية والجنائية على اليقين والتثبت من ارتكاب التهم للفعل المؤثم تأديبياً أو جنائياً ، وذلك إعمالاً لنص المادة (١/٦٧) من الدستور التي تقضي بأن " المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه " .

من حيث إجراء التحقيق : يلزم لضمان سلامة المحاكمة عن الجريمة التأديبية أو الجنائية إجراء تحقيق قانوني تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة .

من حيث التأشير : كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية تستلزم توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته سواء العامة باعتباره مواطناً أو الخاصة باعتباره موظف .

من حيث التقادم : رغم وجود اختلاف في مدة تقادم الدعوى أننا نجد المادة (٩١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه " ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

ثانياً : أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

من حيث تحديد الجرائم والعقوبات : فالعقوبات محددة على سبيل الحصر سواء العقوبات التأديبية أو العقوبات الجنائية . أما بالنسبة للجرائم . فالجرائم التأديبية لا يوجد حصر لها فتقديرها متروك للسلطة التأديبية عكس الجريمة الجنائية التي تخضع لمبدأ المشروعية القائل " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " ، أى أنه يلزم تحديد الجرائم الجنائية مسبقاً قبل إسنادها لمرتكبها .

من حيث أساس المسؤولية : فأساس المسؤولية التأديبية هو الإخلال بواجبات الوظيفة أما أساس المسؤولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص .

من حيث هدف العقاب : فالمسؤولية التأديبية تهدف الى كفالة حسن انتظام العمل في المرافق العامة ووسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته . أما المسؤولية الجنائية فتهدف الى مكافحة الجريمة ووسيلتها في ذلك تقرير جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي ضد من تثبتت مسؤوليته عن الجريمة . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الارتباط بين الجريمتين التأديبية وبين الجريمة الجنائية لا يخل باستقلال كل من الدعويين عن الأخرى ، وذلك لأن المخالفة التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة العامل لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها ، بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنتهي عنه القوانين الجنائية أو تأمر به وهذا الاستقلال قائم حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ في الطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٣ ق عليا) وبأنه " القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً جون أن تنقيد بالتكليف القانوني بهذه الوقائع بحيث قد يختلف التكليف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨ في الطعن رقم ١١٩ لسنة ٨ ق عليا وحكمها الصادر بجلسة ١٩٩٣/٣/٩ في الطعن رقم ١٠٣٠ لسنة ٣٦ ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء ٢٩ ص ٤٣) وبأنه " عدم خضوع الذنب الإداري لقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة بغير نص) إذ لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً على خلاف ما يجري عليه العمل في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات " (حكم الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٥ ق عليا الصادر بجلسة ١٩٦١/٢/١١) وبأنه " عدم تقيد السلطة الإدارية بما تقضي به المحكمة الإدارية ، فليس معنى عدم ثبوت الناحية الجنائية انعدام المخالفة الإدارية التي تتعلق بسير العمل في مجال الوظيفة العامة وما يجب أن يتحلى به شاغلها من استقامة السلوك ونقاء السمعة ، ذلك أن لكل منهما مجاله الذي ينشط فيه "

الحكم الجنائي والمسئولية التأديبية :

قد يكون العمل الذي قام يشكل جريمة تأديبية وأخرى جنائية الأمر الذي يستلزم الوقوف على حقيقة مدى تأثير المسئولية التأديبية بالحكم الجنائي .

✱ الإدانة الجنائية والمسئولية التأديبية :

نجد في قانون العقوبات وقانون العاملين المدنيين بالدولة ما يوضح أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الوضع الوظيفي للموظف فتتص المادة (٢٥) من قانون العقوبات على أنه " كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولاً : القبول في أي خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة ، ثانياً : التخلي برتبة أو نشان ، ثالثاً : الشهادة أمام المحاكم مدة العقوبة إلا على سبيل الاستدلال ، رابعاً : إدارة الأشغال الخاصة بأمواله وأملاكه مدة اعتقاله . فلا يجوز للمحكوم عليه أن يتصرف في أمواله إلا بناء على إذن وكل التزام يتعهد به مع عدم مراعاة ما تقدم يكون ملغى ذاته

خامساً : بقاءه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً في أحد المجالس الحسبية أو مجالس المديریات أو المجالس البلدية أو المحلية أو أى لجنة عمومية ، سادساً : صلاحيته أبداً لأن يكون عضواً في إحدى الهيئات المبينة بالفقرة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً في العقود إذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة .

كما نصت المادة (١٣٠) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي وكل إنسان مكلف بخدمة عمومية اشترة بناء على سطوة وظيفته عقاراً كان أو منقولاً قهراً عن مالكه أو استولى على ذلك بغير حق أو أكره المالك على بيع ما ذكر لشخص آخر ، يعاقب بحسب درجة نهبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبالعزل فضلاً عن رد الشيء المقتصب أو قيمته إن لم يوجد عيناً " .

كما تضمنت المادة (١٣١) عقوبات بيان نفس الأثر التأديبي وهو العزل من الوظيفة حيث تضمنت " كل موظف عمومي أوجب على المماس عملاً في غير الحالات التي يجز فيها القانون ذلك أو استخدم أشخاصاً في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبالعزل فضلاً عن الحكم عليه بقيمة الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق " .

كما نصت المادة (١٣٢) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي تعدى في حالة نزوله عند أحد من الناس الكائنة مساكنهم بطريق مأموريته ، بأن أخذ منهم قهراً بدون ثمن أو ثمن بخس مأكولاً أو علفاً يحكم عليه بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة شهور أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه مصري وبالعزل في الحالتين فضلاً عن الحكم برد ثمن الأشياء المأخوذة لمستحقها" .

ونصت المادة (٩٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة على الأسباب التي تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة ، وجاء ضمن تلك الأسباب أثر الحكم الجنائي بالفقرة السابعة من تلك المادة حيث قضت بأنه " تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية . الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل " .

فيلاحظ أن خدمة العامل الوظيفية تنتهي إذا حكم عليه بعقوبة جنائية عن الجرائم التي حددها قانون العقوبات أو التي نظمها قوانين خاصة ، ليس هذا فحسب وإنما يجوز إنهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية - بصرف النظر عن أن الجريمة تشكل جنائية - ولكن بشرط أن تكون الجريمة التي ارتكبها مخلة بالشرف أو الأمانة وإن كان يصعب وضع معيار جامع مانع لما يعد من الجرائم مخلاً بالشرف وما لا يعد كذلك .

ولقد حاولت الجمعية العمومية وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة بقولها إنها تلك التي ينظر المجتمع الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتكار إذ يعتبر دنيء النفس ساقط المروءة ، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات أو النزوات أو سوء السيرة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٠)

كما حاولت الجمعية أيضاً وضع معيار للجرائم المخلة بالشرف وذلك بقولها " أنها هي التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأشير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة "

كذلك حاولت أحكام القضاء وضع تعريف للجرائم المخلة للشرف ، فنجد المحكمة الإدارية العليا قد عرفت بأنها هي التي ترجع الى ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع " (حكم الإدارية العليا الصادرة بجلسة ١٩٦٦/١١/٥ مجموعة أحكام السنة ١٢ ، ص ٦٢)

كما عرفت محكمة القضاء الإداري الجريمة المخلة بالشرف بقولها " إلا أن الشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان ، لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائد في المجتمع فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً وتتألف كلها لينشأ عن مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع ويتكون على أساس ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبیح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرذيلة وتبعاً لاختلاف العادات والتقاليد والمعتقدات والمبادئ المستمدة من قواعد الدين والقانون ، فما قد يعتبر ماساً بالشرف والأمانة في مجتمع معين قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر أو في زمان مختلف

وكلما اقترب الدين من الحضارة كلما ارتفع المعيار الخلقي وارتفع السلوك في المجتمع ، وعلى كل فإنه ينبغي ملاحظة مدى التقارب أو التباعد بين الدين والقانون في هذا المجال (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر من الدائرة الاستئنافية بجلسة ١٩٧١/١٢/٢٧ في الدعوى رقم ٥٧٠ لسنة ٢٠٠٢ ق)

إلا أنه في حالة غياب تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف يكون للسلطة الإدارية أن تتقوى
تكييف الجريمة من حيث إخلالها بالشرف أو الأمانة لكنها لن تمارس هذه السلطة بعيداً أو استقلالاً عن
رقابة القضاء لذلك قضى بأنه " إذا كان الحكم صادراً في جنحة أو مخالفة وقدرته الجهة الإدارية التابع
بها الموظف أ، الجريمة في أي من هاتين الحالتين مخلة بالشرف ، وقد سكت القانون عن وضع تعريف
للجريمة المخلة بالشرف كما سكت عن تقديم أمثلة للجريمة التي تتسم بهذا الوصف إلا أن ذلك لا يعني
البتة استقلال السلطة الإدارية بتكييف الجريمة بل هي تخضع في ذلك لرقابة القاضي الإداري عن الطعن
أمامه بالإلغاء " (الطعن رقم ١٤١٣ س٧ جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤)

ولما كانت الجرائم التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمعيار قاطع ، الأمر الذي أدى الى
اختلاف وجهات النظر بالنسبة للكثير من الجرائم وبيان مدى اعتبارها مخلة بالشرف أو الأمانة مما دعا
الى تقسيمها الى أقسام ثلاثة على النحو التالي:

القسم الأول : جرائم متفق على أنها مخلة بالشرف أو الأمانة : استقرت أحكام القضاء الإداري وفتاوى
مجلس الدولة على اعتبار الجرائم التالية مخلة بالشرف . (فتاوى إدارة الفتوى للجهاز المركزي والإدارة
رقم ٥٤٦٣ في ١٩٦٥/٨/٢٦ ، ٢٠٨٢ في ١٩٦٩/٣/١٠ ، ٢١٤٩ في ١٩٦٩/٣/١٥ ، ٣١٥٠ في ١٩٦٨/٤/٢٤)

القسم الثاني : جرائم غير مخلة بالشرف أو الأمانة : اعتبرت أحكام القضاء الإداري بعض الجرائم غير
مخلة بالشرف والأمانة ومن ثم لا تنشأ المسؤولية التأديبية بشأنها ، وأمثلة هذه الجرائم (الجرائم
السياسية - جرائم الرأي - جريمة التعدي بالضرب - جريمة السب - جريمة إحراز سلاح بدون ترخيص
- جريمة تهريب بضائع من الجمارك - جريمة التسول - جريمة لعب القمار - جريمة دخول منزل بقصد
ارتكاب جريمة - التعدي الذي يحكم فيه بالغرامة - الحكم بغرامة في جنحة مباشرة - فك الأختام
الموضوعة بمعرفة الحكومة - تغيير الحقيقة في سن أحد الزوجين في عقد الزواج - تبيد منقولات
الزوجية - جريمة عدم التبليغ عن جرائم معينة "

القسم الثالث : جرائم مختلف بشأنها : هناك من الجرائم مت آثار الجدل حول طبيعتها فهل تعد مخلة
بالشرف أو الأمانة أم لا ، ومن أمثلة ذلك :

جرائم إحراز المخدرات : فإحراز المخدرات قد يكون بقصد الاتجار أو بقصد التعاطي أو الاستعمال
الشخصي أو بغير قصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي وقد يقضي فيها بعقوبة الجنحة ، لكنها إذا كنت
بقصد الاتجار فإن الحكم فيها يكون بعقوبة الجنائية وبالتالي فهي لا تثير ثمة صعوبة في تقرير إنهاء
خدمة العامل ، أما الصعوبة فإنها تنشأ حين يقضي فيها بعقوبة مقيدة للحرية من العقوبات المقررة
للجنح إذ يلزم في هذه الحالة للنظر في إنهاء الخدمة أن تكون الجريمة من تلك التي تمس الاعتبار وتخل
بالشرف والأمانة

ومن المستقر عليه أن إحراز المخدرات من الجرائم الماسة بالاعتبار . إلا أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد أفتت بأن " إحراز المخدرات بقصد الاتجار تعتبر جريمة مخلة بالشرف أياً كانت العقوبة الصادرة فيها ، أما إذا كان إحراز المخدرات بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي فإنه يعتبر جريمة مخلة بالشرف إذا ارتكبتها صغار الموظفين ، وتعتبر غير مخلة بالشرف إذا وقعت من موظف كبير (فتوى الجمعية الصادر في ١٩٦٣/٣/٢٠ مجموعة الفتاوى الـ ٢٢ ، ص ٧٨)

جرائم إصدار شيك بدون رصيد : اتجهت أحكام المحاكم التأديبية الى أنه ليس من الصحيح إطلاق القول بأن هذه الجريمة صورة من صور النصب وبالتالي من الجرائم المخلة بالشرف وأنها لا تعتبر كذلك إلا إذا خالطتها طرق احتيالية أو دب بها الى حمئة النصب ومن ثم يلزم بحث كل حالة على حدة لاستظهار ما صاحبها من ظروف وملابسات .

وعلى خلاف ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٦٧٣ س٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ أن هذه الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف وذلك لمساسها بسمعة الموظف وذمته وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهته معاملاته إذ أ،ها تتطلب قصداً جنائياً يقوم على توافر سوء النية وقصد الإضرار بالمجني عليه حتى إن الشارع ألحقها في المادة ٣٢٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبة التي قررها في المادة ٣٣٦ لجريمة النصب " وبأنه " القول بأن جريمة إصدار شيك بدون رصيد لا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف إلا إذا صاحبها طرق احتيالية لا صحة له إذ أن المادة ٣٣٧ من قانون العقوبات يقضي بأن يحكم بالعقوبات الخاصة بجريمة النصب على كل من أعطى بسوء نية شيكاً لا يقابله رصيداً قائماً وقابل للسحب أو كان الرصيد أقل من قيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك كل الرصيد أو بعضه بحيث يصبح الباقي لا يفي بقيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك بعدم الدفع ويبين من هذا النص أن المشرع قد اعتبر الحالات التي عددها في هذه المادة والتي تتوافر فيها أركان الجريمة من قبيل الوسائل الاحتياطية التي تهدر قيمة الشيك باعتباره أداة وفاء تجرى مجرى النقود في المعاملات . (الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

ورغم ذلك اتجهت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى نهج مسلك آخر حيث قررت إن جنحة إعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة ، إذ تختلف النظرة إليه من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أفعال تتم عن ضعف في الخلق ، وما تنطوي عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع ، أو دناءة في النفس ، أو رغبة في أكل أموال الماس بالباطل ، أو لا تتم عن شيء من ذلك ، والمرجع في تقدير ظروف كل حالة التي جهة الإدارة خاضعة في ذلك لرقابة القضاء " (فتوى الجمعية العمومية الصادر بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٠ س ٢٢٢ ص ٧٦).

ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا مسلك الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بقولها " إن جريمة إصدار شيك بدون رصيد تكون من الجرائم المخلة بالشرف إذا انطوت بحسب النظر إليها على ضعف في الخلق وانعدام في الأمانة ورغبة في ابتزاز أموال الناس " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/٥/٣١ مجموعة أحكام السنة ١٢ القاعدة رقم ٨١١)

إذاً فالقاعدة المعمول بها من الناحية القضائية أن جريمة شيك بدون رصيد لا تعد مخلة بالشرف أو الأمانة في كل الأحوال ، إلا إذا أظهرت سوء نية مرتكبها ورغبته في ابتزاز أموال الآخرين ، أما من الناحية الفقهية فإن الاتجاه هو اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف والأمانة في كل الأحوال ، الأمر الذي دعا الى القول بضرورة تدخل المشرع ووضع الحل التشريعي حول الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة . (د. محمد عصفور "العقاب والتأديب في نطاق الوظيفة العامة" ص ١٢٧)

✱ أثر الحكم بالبراءة والمسئولية التأديبية :

قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار الصادر من النيابة العامة بحفظ التحقيق في التهمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة التي تختلف بطبيعتها عن الندب الإداري أو لسبب آخر ، فإن هذا الحفظ الجنائي لا يبرأ سلوك الموظف ، كما أنه غير مانع من المؤاخذة التأديبية متى قام موجبها وهو إخلال منه بواجبات الوظيفة وخروج على مقتضى الأمانة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف أو العامل في أداء عمله " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٤/٢١ في الطعن رقم ٢٠١٩ لسنة ٦ ق عليا) وبأنه " حفظ تهمة الرشوة قبل العامل لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة الإدارية ولا يمنع من مؤاخذاته تأديبياً وإدانة هذا السلوك ، ولاسيما بعد أن عززت تحريات المباحث ما يحوم حوله من شبهات كانت كافية لدى الإدارة ، وهى المسئولية عن الأمن ورجاله لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان الى صلاحيته للاستمرار في عمله ، وصدرت في تقديرها هذا عن رغبة مجردة عن الميل أو الهوى في رعاية المصلحة العامة فانتهدت الى قضائه عن وظيفته مستندة في ذلك الى وقائع صحيحة لها وجود مادي ثابت في الأوراق استخلصت منها هذه النتيجة استخلاصاً سائغاً يجعل قرارها الصادر بفصله من الخدمة قائماً على سببه ومطابقاً للقانون " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/٣/١ في الطعن رقم ١٧٣ لسنة ٣ ق عليا)

كما أشارت المحكمة الإدارية العليا الى أن الحكم الصادر بالبراءة تأسيساً على عيب في الشكل أو في الإجراءات لا يؤثر على المسئولية التأديبية حيث قضت بأن " حكم المحكمة الجنائية ببراءة العامل من تعاطي المخدرات وتأسيس الحكم على عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة وهو بطلان التفتيش ، فإن هذا الحكم لا يمنع من توقيع جزاء تأديبي من جهة الإدارة استناداً الى إخلال العامل بواجبات وظيفته لضبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرات وبالتالي يكون قرار الجزاء صحيحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٦/٩ في الطعن رقم ٩٣١ لسنة ٦ ق عليا)

كما أن ذات المحكمة أكدت على أن البراءة لشيوع الاتهام لا يؤثر على المسؤولية التأديبية وذلك بقولها " إذا كان شيوع التهمة يعتبر سبباً للبراءة من العقوبة الجنائية فإنه لا ينهض على الدوام مانعاً من المؤاخذة التأديبية ولاسيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبى محدد الى العامل يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها ، وذلك بالنظر الى ما ثبت بالنسبة للعامل ويعتبر من جانبه إخلالاً بواجبات وظيفته أو خروجاً على مقتضياتها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١/٢٥ في الطعن رقم ١٧٢٣ لسنة ٣ ق عليا)

ولقد أشارت تلك المحكمة الى أن الحكم بالبراءة لا يؤثر على المسؤولية التأديبية حيث قالت " ولئن كان قد قضى فيما بعد ببراءته من التهمة الجنائية إلا أن هذه البراءة بنبت على أسباب قوامها الشك الذي إن شفع له في درء العقوبة الجنائية عنه فإنه لا يرفع عنه مسؤوليته في المجال الإداري ، ثم إن الأمر يتعلق في المجال الإداري لا بالقصاص منه بل بالاطمئنان الى وجوده في وظيفته و الى صلاحيته للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحقق الصالح العام فإذا انعدم هذا الاطمئنان أن تززع كان للإدارة أن تقصى من لا تثق بصلاحيته ولا تطمئن الى أمانته ونزاهته وحسن سلوكه في خدمة المرفق العام الذي تقوم عليه (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٦/٩ في الطعن رقم ٩٣١ لسنة ٥ ق عليا ، سابق الإشارة إليه) وكانت هذه المحكمة قد انتهت أيضاً الى أن حكم البراءة لا يمنع المسؤولية التأديبية طالما كانت أخطاء الموظف الأخرى - غير الجنائية - تكفي وحدها لمجازاته فجاء حكمها متضمناً بأنه " لا يجوز للمجلس التأديبي أن يعود للمجادلة في إثبات واقعة بذاتها سبق حكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي أن نفي وقوعها ، فلا يجوز له أن يصدر قراراً بالإدانة على أساسها ، ومع ذلك فإن براءة العامل جنائياً من تهمة الرشوة لعدم ثبوت واقعة الرشوة لا يمنع المجلس التأديبي من محاكمة العامل تأديبياً عن الأخطاء المسلكية الأخرى التي عاصرت موضوع الرشوة ، ولا يؤثر ذلك في صحة القرار التأديبي وقيامه على سبه المبرر له قانوناً مادام القرار قد صرح بأن هذه الأخطاء الأخرى تكفي وحدها لمجازاته ومادام ليس ثمة تعارض بين الإدانة في تلك الأخطاء وبين الحكم الجنائي القاضي بالبراءة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ في الطعن رقم ١٧ لسنة ٢ ق عليا وحكمها الصادر في الطعن رقم ٨٤٥ لسنة ١٦ ق علسا بجلسة ١٩٧٤/٥/١١).

...ملحوظة :

قد يكون الفعل الصادر من الموظف يشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت فهل توقف إجراءات التأديبي الى حين انتهاء المحاكمة الجنائية ؟

في الواقع أن للمحكمة الإدارية العليا أقرت حق الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف المخطئ وتوقيع الجزاء المناسب عليه دوم انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية مادام قد قام لدى الإدارة السبب المبرر لهذا الجزاء واقتنعت بالدليل على صحته . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١٢/٧ مجموعة أحكام السنة الرابعة ص٤٥٨)

فيلاحظ أنه من حق الجهة القائمة على التأديب أن تسرع بمعاينة الموظف تأديبياً قبل انتهاء محاكمته جنائياً ، وذلك إذا كانت ظروف الواقعة وملابساتها تبرر الإسراع بمعاينته تأديبياً دون انتظار نتيجة التصرف الجنائي ، ويرجع السبب في ذلك الى استقلالية الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية - على النحو السالف ذكره - وفقاً لأحكام الإدارية العليا .

إلا أن هناك تعليمات منظمة للعمل الفني بالنيابة الإدارية فوجد المادة (١١٥) منها تنص على أنه " إذا أخطرت النيابة الإدارية بواقعة وتبين من فحص البلاغ أو الأوراق ابتداءً وقبل البدء في التحقيق أنها تنطوي على جريمة جنائية سبق إبلاغ النيابة العامة بها تعين في حالة تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية إرجاء القيد في جدول القضايا الى حين التصرف في المسئولية الجنائية " .

كما جاءت المادة (١٧) من قانون النيابة الإدارية تنص على أن " إذا تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية تعين إحالة الأوراق للنيابة العامة بعد نسخ صورة رسمية منها مع إرجاء البت في المسئولية التأديبية الى حين تقريرها في ضوء ما ينتهي إليه التصرف الجنائي " .

فالملاحظ أنه إذا كان هناك ارتباط لا يقبل التجزئة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية وجب وقف إجراءات المسئولية التأديبية لحين الانتهاء من المحاكمة الجنائية .

إلا أن المادة (٣٩) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ جاءت تنص على أنه " إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلت في الدعوى التأديبية " .

فيلاحظ من نص المادة أن هناك انفصال واستقلالية بحكم القانون بين الجريمتين ولا توقف إجراءات التأديب لحين الفصل في الوقائع الجنائية وذلك بحسب الأصل واستثناءً يوقف الحكم في الدعوى التأديبية إذا كان يرتبط بنتيجة الفصل في الدعوى الجنائية وذلك إعمالاً للفقرة الثانية من المادة السالفة

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه ومن حيث أنه طبقاً لهذا النص يتعين على المحكمة أن تفصل في الدعوى التأديبية حتى وإن كانت الوقائع محل هذه الدعوى تكون جريمة جنائية إذا يجب على المحكمة التأديبية في هذه الحالة أن تفصل في الدعوى التأديبية وتحيل هذه الوقائع المكونة لجريمة جنائية إلى النيابة العامة للتصرف فيها ويؤدي هذا أنه بصريح النص المشار إليه لا يجوز للمحكمة التأديبية أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية لأن الوقائع محل الاتهام التأديبي تشكل جرائم جنائية أو حتى لأن هذه الوقائع أحيلت إلى النيابة العامة فلا يجوز وقف الدعوى التأديبية إلا إذا كانت هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع محل الاتهام التأديبي وبشرط أن يتوقف الفصل في هذا الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية بناء عليه...." (الطعن رقم ٣٠٠٧ لسنة ٤٠ ق عليا جلسة ١٥/٤/١٩٩٥) فالمبادئ من استقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا أنها تشترط أحياناً لوقف الدعوى التأديبية أن تكون هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع ويتوقف الفصل في الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية ، وأحياناً أخرى تؤيد وقف الدعوى التأديبية لإحالة الأوراق الى النيابة العامة .

وفي ذلك تقول المحكمة التأديبية العليا " ومن حيث أن المادة ٣٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلن في الدعوى التأديبية ومع ذلك إذا كان الحكم في دعوى تأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية ، ومن حيث أنه من المسلمات التي استقر عليها قضاء هذه المحكمة أن لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية نطاقاً وأن تأييد الفعل وفقاً لأحكام قانون العقوبات أو أي قانون آخر لا يترتب عليه ذاته مؤاخذة مرتكبه تأديبياً ما يلم ينطو هذا الفعل على إخلال العامل بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها في هذا العمل .

كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً - مسaire لنص المادة ٤٥٦ إجراءات على أن القضاء الجنائي ز المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية متى قضت في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي ، بما لا يجوز معه للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه باعتبار وجوب تقيدها بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي .

ومن حيث أنه وإن كان الثابت مما تقدم أن مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية لم يحل دون تقييد الحكم التأديبي بما أثبتته الحكم الجنائي أو نفاه من أفعال تشكل جريمة جنائية وتشكل في ذات الوقت جريمة تأديبية ، إلا أن هذا القيد على الحكم التأديبي رهين بأن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الحكم التأديبي دون أن يتعدى الأمر الى وجوب أن ينظر الحكم التأديبي ما عساه أن يصدر من حكم جنائي في شأن ثبوت أو نفي واقعة متى كانت الواقعة تشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت باعتبار أن ضمانات القضاء التأديبي والقضاء الجنائي واحدة وبما لا يجوز معه أن يحوز الحكم الجنائي حجية الأمر المقضي أمام القضاء الجنائي ذلك بالنسبة للوقائع التي تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت ذلك أن سند حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني الواردة بالمادة ٧٥٦ إجراءات هو - كما جاء بأحكام محكمة النقض - حجم الضمانات التي قررها المشرع في الدعاوى الجنائية ابتغاء الوصول الى الحقيقة فيها .

ومن حيث أنه لما تقدم فإنه لا يجوز للقضاء التأديبي أن ينتظر حكم القضاء الجمائي فيما يعرض عليه من دعاوى تأديبية بشأن وقائع تشكيل جريمة جنائية وجريمة تأديبية بدعوى أن الفعل المكون للجريمتين واحدة وأنه مقيد في ثبوت هذا الفعل أو نفيه بالحكم الجنائي باعتبار أن في ذلك تقييداً من دور القضاء التأديبية دون مقتضى هذا ما لم يكن موضوع الجريمة التأديبية ذاتها هو ثبوت ارتكاب العامل من عدمه لجريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة تؤثر في اعتبار تلك الوظيفة .

ومن حيث أنه لما تقدم ، وكان من غير الثابت من الأوراق أن ما قرره الطاعنون من أن النيابة العامة قد سبق وأن حقت فيه وتم حفظه بتاريخ ١٩٩١/١/٣١ هو عين المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم ٨١ لسنة ٣٥ ق ، فمن ثم فإنه لا تثير على الحكم التأديبي الطعين فيما قضى به من إحالة أوراق الدعوى للنيابة العامة المختصة لإعمال شئونها فيما انطوت عليه من جرائم جنائية ودون إلزام بأن يتحقق الحكم من ثبوت هذه الجرائم من عدمه وإلا كان في ذلك مصادرة على ما هو مطلوب أن يحقق فيه وبما يتعين معه رفض الطعن في هذا الخصوص .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم ٨١ لسنة ٣٥ وإن كان من المحتمل أن تشكل أكثر من جريمة جنائية إلا أن وقائع المخالفات فيها ثبوتاً وعدمياً لا يرتهن من قريب أو بعيد بثبوتها جنائياً من عدمه بما لا يوجب معه لوقف الدعوى التأديبية انتظاراً للفصل فيما عساه أن يكون من محاكمة جنائية وبما يعيب الحكم الطعن فيما قضى به في هذا الخصوص بعيب الخطأ في تطبيق القانون وهو ما يوجب إلغاء الحكم وإعادة الدعوى للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى " (الطعن رقم ٤٠٢٠ لسنة ٤٠ ق عليا جلسة ١٩٩٧/٣/٢٢)

العقوبة التأديبية :

تنص المادة (٧٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " كل عامل يخرج علي مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن أى إخلال بواجبات الوظيفة يشكل جريمة تأديبية سواء تقع بفعل إيجابي أو سلبي - القيام بالفعل أو الامتناع عنه والمعروف أن أى جريمة تستلزم عقاب مناسب . إن أن أنظمة العاملين المتعاقبة قد سارت على أسلوب واحد في تحديد الجريمة التأديبية وذلك بوصفها فأوصاف عامة دون تحديد للأفعال المؤثرة فكان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال غير المحددة لذا فقد خلت أنظمة العاملين من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفاً إلا في حالة النص الصريح . كما في اللوائح التي تربط بين الأفعال الآتية والجزاءات المقررة لكل فعل .

فكان على المشرع التأديبي أن يأخذ في العقوبة بنظام القائمة أى بوضع قائمة للجزاءات والعقوبات لتختار السلطة التأديبية ما يتناسب مع المخالفة من هذه القائمة دون أن تتعدها أو تبتدع غيرها ، ولا شك أن تحديد العقوبة المناسبة يستلزم بالضرورة تحديد مدى جسامة الفعل التي نجمت عنه وكذلك الركن المعنوي المصاحب لارتكاب الفعل . (المستشار / ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن السلطة التأديبية وهى في سبيل مؤاخذة المتهم عما يثبت في حقه من اتهام ينبغي أن تجازيه بإحدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/١٠/٢٢ في الطعن رقم ٣١٠١ لسنة ٣١ ق عليا) وبأنه " لا يجوز أن توقع على الموظف عفوية من تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون إذ إن الجزاء الإداري بشأنه شأن الجزاء لا يوقع بغير نص وترتيباً على ذلك فإن عقوبة خفض الدرجة إذا وقعت على موظف من الدرجة الثانية وكان من نتيجتها نقل هذا الموظف من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون ويتعين إلغاؤها "

ويستوجب تطبيق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية ألا يعاقب الموظف المخطئ عن فعله مرتين ، وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " إنه بمجرد توقيع جزاء تأديبي على الموظف عن فعل ارتكبه فإنه لا وده لتوقيع جزاء آخر بعد ذلك غي نفس الفعل ، كما لا يجوز محاكمة الموظف تأديبياً عن تهمة جوزى من أجلها إدارياً وأساس ذلك أنه من الأصول المسلمة في القوانين الجزائية ومن البدايات التي تقتضيها العدالة الطبيعية عدم جواز المعاقبة عن الذنب الإداري الواحد مرتين فالجزاء التأديبي الذي وقع أولاً أياً كانت طبيعته تجب ما عداه مادام قد وقع طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١/١٢ في الطعن رقم ١٣٣٠ لسنة ٧٥ ق عليا).

فيتضح إذاً عدم جواز معاقبة الموظف على الذنب الإداري الواحد مرتين ، لكن يجوز معاقبته إذا قام بالفعل الواحد أكثر من مرة إذا استمر في ارتكابه رغم توقيع الجزاء الأول عليه . كذلك إذا تمت مجازاة الموظف تأديبياً ثم ألغى القرار أو الحكم التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة لعيب في الشكل أو الاختصاص فإن ذلك لا يمنع من معاقبة الموظف مرة أخرى عن ذات الأفعال .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه يبين من ذلك أن رئيس مجلس إدارة الشركة بوصفه السلطة التأديبية قد استنفذت سلطتها التأديبية في تقدير المخالفة المنسوبة للطاعن من الجزاء الملثم عنها قبل أن تنوي النيابة الإدارية التحقيق مع الطاعن إذ يجوز للشركة أن تقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي والجنائي فهو في الأول مقرر لحماية الوظيفة ، أما في الثاني فهو قصاص من المجرم لحماية المجتمع ومادامت النيابة الإدارية لم تكن قد تولت التحقيق عن تلك الواقعة التي جوزى من أجلها إذا الثابت أنه فور مجازاة الطاعن بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة بتاريخ ١٩٨٨/٤/٢١ بينما تولت النيابة الإدارية التحقيق بشأنها بناء على ما طلبته النيابة العامة بكتابها رقم ٤٥٨٨ بتاريخ ١٩٨٨/٥/٩ وليس بناء على طلب الشركة كما ذهبت إلى ذلك النيابة الإدارية في عرض دفاعها في الطعن المائل ومن ثم فإنه ما كان يجوز قانوناً إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعن بعد ذلك عن ذات الواقعة التي سبق أن جوزى عنها ولا يغير من ذلك أن تكون الشركة قد قررت سحب هذا الجزاء بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها مادامت السلطة التأديبية الرئاسية قد استنفذت سلطتها التأديبية على النحو السالف البيان إذ لا يبيح هذا السحب أى أثر يصح بطلان رفع الدعوى التأديبية الصادر فيها الحكم المطعون فيه ويحقق للطاعن في هذه الحالة أن يدفع أمام المحكمة التأديبية بعدم نظرها لسابقة مجازاته عن ذات المخالفة التي أحيل بشأنها إلى المحاكمة التأديبية ولا يسقط حقه في إبداء هذا الدفع أن تكون السلطة التأديبية الرئاسية قد قامت بسحب الجزاء المشار إليه بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها إذ يحق له أن يوجه طعنه عندئذ هذا القرار الساحب للجزاء باعتباره غير مشروع ولا يرتب أى أثر على الدعوى التأديبية وذلك عن طريق إبداء هذا الدفع لأنه من الأصول المسلمة التي تقتضيها العدالة الطبيعية أنه لا يجوز المحاكمة التأديبية عن مخالفة سبق أن جوزى عنها العامل تأديبياً إعمالاً لمبدأ عدم جواز معاقبة العامل عن الذنب التأديبي الواحد مرتين " (الطعن رقم ٤٥٦٣ لسنة ٣٥ ق عليا جلسة ١٩٩١/٣/٢٦)

فالمبدأ المستقر عليه إذاً هو عدم جواز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري الواحد أكثر من مرة . لكن يستثنى من ذلك أنه يجوز معاقبته على الذنب الإداري إذا استمر في ارتكابه أكثر من مرة رغم توقيع الجزاء الأول عليه .

ولا ينصرف خطر التعدد إلا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأصلية لذلك يجوز الجمع بين العقوبة الأصلية وعقوبة أخرى تبعية ، كما أباح المشرع تعدد الجزاءات على أن ينص عليها صراحة كالجمع بين عقوبة خفض المرتب والدرجة معاً .

وأخيراً يجب التنويه إلى أنه لا يترتب على تعدد المخالفات في دعوى واحدة تعدد الجزاءات لأن الأصل العام لتعدد المخالفات يكمن في إدخال الموظف بواجبات الوظيفة . الأمر الذي يستلزم اختيار عقوبة واحدة تتناسب مع تعدد المخالفات .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لما كان ذلك ، وكان الثابت أن قرار مجلس التأديبي المطعون فيه تضمن مجازاة الطاعنة عن المخالفتين المنسوبتين إليها ، وقرر جزاء مستقل لكل مخالفة على حدة بينما الصحيح في القانون هو اختيار جزاء مناسب للواقعتين معاً ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب إلغاؤه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٢/١١/٧ في الطعن رقم ٢٥٩ لسنة ٣٢ ق عليا)

❖ حدود تجاوز المشروعية :

ومن حيث أن الفعل الذي أدين الطاعن بسببه بتخفيض راتبه بمقدار علاوة قد انطوى على إخلال بواجبات الوظيفة بصفته رئيساً للمتعدى عليه وقد بلغ هذا الإخلال الحد الذي اكتسب فيه مسلكه الوصف الجنائي المؤتم بقانون العقوبات مما نتج عنه إدانته جنائياً وتأديبياً ومجازاته بالعقوبة المطعون فيها

ومن حيث إن القول بالغلو في تقدير الجزاء لا يتأتى إلا إذا وصلت العقوبة في شدتها إلى الحد الذي ينتج عنه تجاوز المشروعية بحيث يبدو التفاوت الجسيم بين الذنب الإداري والعقوبة الموقعة أما رقابة المشروعية فلا تمتد إلى التقدير في تحديد الجزاء والذي يمكن أن يتفاوت بشكل طبيعي بين فعل وآخر . (الطعن رقم ١٨١٠ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١ غير منشور)

❖ السلطة التقديرية :

ومن حيث أن تقدير الجزاء في المجال التأديبي متروك إلى مدى بعيد لمن يملك توقيع العقاب التأديبي سواء كان الرئيس الإداري أو مجلس التأديب أو المحكمة التأديبية غير أن هذه السلطة تجد حدها عند قيد عدم جواز إساءة استعمال السلطة التي تبدو عند ظهور عدم تناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقوع عنها وهو ما يعبر عنه بالغلو في تقدير الجزاء الذي يصم الإجراء التأديبي بعدم المشروعية ويجعله واجب الإلغاء .

ومن حيث أن التناسب بين المخالفة التأديبية وبیم الجزاءات التي ينتج عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة وفقاً للظروف والملابسات المكونة لأبعادها ومؤدى ذلك أن جسامته الفعل المادي المشكل للمخالفة التأديبية إنما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابه بحيث تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو عدم تبصر بتلك القائمة على عمد والهادفة الى غاية غير مشروعة إذ لا شك أن الأولى أقل جسامته من الثانية وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على ضوء ما يستخلص استخلاصاً سائغاً من جماع أوراق الموضوع . (الطعن رقم ١٢٠٥ لسنة ٤٠ ق عليا جلسة ١٩٩٧/١١/١٥)

❖ تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً :

لما كانت العقوبة التأديبية تجد مصدرها في القانون مباشرة فهو الذي يحددها فإنه يترتب على ذلك أعمال التفسير الضيق في تفسير وتطبيق العقوبة فتلتزم السلطة التأديبية بالعقوبة المنصوص عليها في القانون المنفذ وقت ممارسة اختصاصها التأديبي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث إن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية بسبب أنها قيد على الحريات فكذلك العقوبات التأديبية هي قيد على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها القوانين واللوائح فلا محل لإعمال أدوات القياس والاستنباط ولو جاز ذلك فلا يوجد حد يمكن الوقوف عنده ... " (كم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٥/١٩ مجموعة أحكام السنة ٧ ص ٨٧٩) وبأنه " من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين تفسيرها تفسيراً ضيقاً فلا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٨/٣/٢٦ في الطعن رقم ٣٠٠٨ لسنة ٣٣ ق)

كذلك أشارت محكمة القضاء الإداري الى عدم جواز التوسع في التفسير للنصوص العقابية أو القياس عليها وذلك بقولها " لما كان اعتقال الموظف يعتبر من الأعدار المبررة التي ترقى الى مرتبة القوى القاهرة في مجال منعه من الحضور الى مقر عمله وأنه لا محل لترتيب الوقف على الاعتقال قياساً على الحبس الاحتياطي أو الحبس تنفيذاً لحكم جنائي لأن الوقف استثناء من القواعد العامة ولا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه " (مجموعة أحكام القضاء الإداري في ثلاث سنوات ١٩٦٦-١٩٦٩ ص ٣٦١)

✻ آثار الحكم التأديبي :

لا ترتب العقوبة التأديبية ثمة آثار إلا من تاريخ صدورها وبالنسبة للمستقبل فقط ولا ترتد الى الماضي بحيث لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع عقوبة تأديبية من تاريخ ارتكاب المخالفة مهما كانت جسامتها أو خطورتها ، بل وحتى في الحالات التي يلغى فيها الجزاء لعيب في الشكل فإن إعادة توقيع الجزاء من جديد تصحيحاً للعيب لا يمكن أن يتم بأثر رجعي . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " حكم المحكمة التأديبية بتوقيع الجزاء التأديبي يرتد أثره الى تاريخ ارتكاب المحكوم عليه للمخالفة التأديبية ويسري ذلك عل ما توقعه المحكمة الإدارية العليا من عقوبات تأديبية على العاملين إذا ما انتهت الى إلغاء حكم المحكمة التأديبية وتوقيع عقوبة أخرى لأنها في هذه الحالة تحل محل المحكمة التأديبية في توقيع العقوبة " (الطعن رقم ١١٥٦ لسنة ٣٣ ق عليا جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

ويلاحظ أنه قد تقع الجريمة في ظل قانون معين ، ثم وأثناء المحكمة يصدر قانون آخر ، وأياً ما كان الخلاف فإن القاعدة هي تطبيق الأثر الفوري للقانون ، ومن ثم لا مجال لإعمال القانون الأصلح للمتهم وهو مسلك المحكمة الإدارية العليا رغم ذلك فإنها قد عدلت في وقت لاحق الى رجعية القانون الأصلح للموظف المتهم حيث قضت "بإلزام السلطة التأديبية رئاسية كانت أو قضائية بتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً وقت وقوع الفعل التأديبي الذي يجازى من أجله العامل وعدم تطبيق أي عقوبة تأديبية لاحقة على تاريخ وقوع الجريمة التأديبية ما لم تكن العقوبة أصلح للموظف المتهم أو كانت حالته الوظيفية قد تغيرت عند الحكم على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة النافذة قانوناً وقت وقوع الجريمة التأديبية وذلك استثناءً من مبدأ عدم رجعية القوانين " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٩/٤/٢٢ في الطعن رقم ٢٥٣٣ لسنة ٣٢ ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص ٣٥٧)

مفاد ذلك أن المبدأ الأساسي في تطبيق القوانين التأديبية هو عدم الرجعية لكن يستثنى من ذلك حالتين :

الأولى : إذا كان القانون التأديبي الصادر أصلح للمتهم بحيث يلغى العقوبة التأديبية أو يخفف من شدتها .

الثانية : أن يتغير المركز الوظيفي للموظف المخطئ على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة المقررة على فعله وقت ارتكابه الجريمة التأديبية .

إلا أنه قد يتم رجعية الجزاء التأديبي وفقاً لمص القانون - لتكون الحالات المستثناة ثلاث - كما هو الحال في المادة ١٠٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضي بأنه " إذا حكم على العامل بالإحالة الى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه " .

فالجزاء التأديبي في هذه الحالة يطبق بأثر رجعي من تاريخ الوقف عن العمل وليس من تاريخ صدور الجزاء .

✱ أنواع العقوبات التأديبية :

وضع المشرع قائمة بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين ، وكذا على العاملين بالقطاع وقد ورد النص على هذه القائمة بالمادة ٨٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وبالمادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك على النحو التالي :

فتنص المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي :

١. الإنذار
٢. تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .
٣. الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.
٤. الحرمان من نصف العلاوة الدورية .
٥. الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .
٦. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .
٧. خفض الأجر في حدود علاوة .
٨. خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .
٩. خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان قبل الترقية .
١٠. الإحالة الى المعاش .
١١. الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

١. التنبيه

٢. اللوم

٣. الإحالة الى المعاش

٤. الفصل من الخدمة .

فقد عدد المشرع في هذه المادة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وهي على سبيل الحصر وقد بدأ المشرع بأخف هذه الجزاءات وانتهى بأشدّها وهي الفصل من الخدمة .

وستتناول هذه العقوبات بشيء من التفصيل على النحو التالي :

-عقوبة التنبيه : والمقصود بها لفت نظر الموظف الى الخطأ الذي ارتكبه أثناء مباشرة عمله وهي أخف العقوبات التأديبية.

-الإذار : وهو أقل الجزاءات أثر على المركز الوظيفي فليس له أثر تبعي سواء فيما يتعلق بالعلاوات أو الترقيات.

-تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز شهرين : وهو من الجزاءات المالية حيث رحم الموظف من صرف العلاوات لمدة ثلاثة شهور من تاريخ استحقاق صرفها على أن تصرف له بعد انقضاء المدة دون حاجة إلى إجراءات جديدة.

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة :

لقد نصت قوانين الوظيفة جميعها على تلك العقوبة وأوردتها بعد عقوبة الإذار ، إلا أنها اشترطت في توقيعها ما يلي:

(أ) ألا تزيد مدة الخصم عن شهرين في السنة .

(ب) ألا يزيد الخصم عن ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً بحيث يصرف الموظف نصف راتبه فقط .

فقد قضى بأن " توقيع جزاء على العامل بخصم عشرة أيام من راتبه - تظلم العامل من القرار - استجابت جهة الإدارة جزئياً وقامت بتعديل القرار المطعون فيه بتخفيض الجزاء الموقع على العامل الى خمسة أيام فقط - الطعن في القرار الأصلي ينصرف بالضرورة الى القرار المعدل له - أساس ذلك - القرار المعدل الصادر في شأن نفس الشخص ولذات الأسباب التي صدر بناء عليها القرار الأصلي - ليس للقرار المعدل أثر سوى تعديل جزاء الخصم بتخفيضه - لا يعتبر القرار الأخير مستقلاً عن القرار الأصلي المطعون فيه - نتيجة ذلك لا يتطلب التظلم منه مراعاة مواعيد الطعن فيه بالإلغاء على استقلال.

وقد أفتى أيضا بأن جزاء الخصم من الراتب يجب ألا يوقع بأثر رجعي كما أن الحرمان من العلاوة لا يرد إلا على أمر مستقبل فإن تنفيذ هذا الجزاء إنما تنصرف إلى علاوة دورية تستحق بعد توقيعه اندمجت وصارت جزءا من الأجر وأضحت جزءا لا ينفصم عنه "

الحرمان من نصف العلاوة : هذا الجزاء بعني خصم جزء من أجر العامل بصفة دائمة طوال حياته الوظيفية فقد أفتى بأن جزاء الخصم من العلاوة الدورية - تنفيذ هذا الجزاء ينصرف أثره إلى علاوة دورية بعد توقيعه دون أية علاوة سابقة استحققت من قبل واندمجت في الأجر وأصبحت جزءا لا ينفصم عنه - لا يجوز النظر في ترقية العامل خلال مدة الحرمان محسوبة من تاريخ توقيعه " (فتوى ملف رقم ١٣٢٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٢/٥)

(١) خفض الأجر في حدود علاوة : كانت قوانين العاملين المدنيين بالدولة السابقة على القانون الحالي تنص على خفض الأجر بصفة مطلقة ، ولم تحدد نسبة هذا التخفيض أو مدته أو الحد الأدنى أو الأقصى المقرر لها حتى جاء القانون الحالي يحدد نسبة خفض الأجر بما لا يجاوز حدود علاوة فيجوز أن يكون الخفض في حدود نصف العلاوة أو ريعها.

(٢) جزاء الخفض من الوظيفة إلى الدرجة الأدنى مباشرة : وهو يعني نزول الموظف لدرجة أدنى من التي كان عليها مما ينعكس أثره على وضعه الوظيفي من حيث الاختصاصات وفرص الترقية والعلوات الدورية لكنه يظل محتفظاً براتبه الذي كان يتقاضاه قبل أن يخفض إلى درجة أدنى . وقد قضى بأن توقيع جزاء الخفض من الراتب للدرجة الأدنى مباشرة لما ارتكبه من عدم استقامة ونزاهة في عمله وما أسفر عنه من استيلاؤه على مبالغ كان يجب أصلاً أن تدخل في أموال المؤسسة بما أفقده الأمانة - تناسب هذا الجزاء مع نوع المخالفة . (الطعن رقم ٢٠٧٠ لسنة ٣٩ جلسة ١٩٩٧/٩/٤) وبأنه " ثبوت أن المحال كان يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية - وهي أدنى الدرجات - صدور عقوبة الخفض إلى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة - ينطوي على خفض الكادر الوظيفي والمجموعة النوعية إلى كادر أدنى ومجموعة نوعية أدنى وهي عقوبة لم ترد ضمن العقوبات الواردة على سبيل الحصر وتجدر الإشارة إلى أن توقيع عقوبة خفض الدرجة تفترض أن تكون هناك درجة أدنى من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف المخطئ وقت توقيع الجزاء التأديبي ، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا " ببطان القرار الصادر بتوقيع عقوبة خفض الدرجة على موظف في الدرجة الثامنة لأن من نتيجتها تنزيله إلى الدرجة التاسعة الواردة في نظام الموظفين المؤقتين ، أي أن نقل الموظف من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين ، فإن هذه العقوبة لم يرد بها نص (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٦٦/٣/١٣ مجموعة أحكام العليا ، الجزء الرابع ، ص ٣٩٥٢).

وفي مجال تطبيق جزاء خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يكون في ذات المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها - لا يجوز أن يترتب على توقيع هذا الجزاء تنزيل الموظف من المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها الى مجموعة نوعية أخرى مستقلة عنها أساس ذلك أن أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بنيت على أسس موضوعية تعتد بالوظيفة بمدلولها السليم كمجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات يلزم القيام بها توافر اشتراطات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها والهدف منها . أثر ذلك . أن كل مجموعة نوعية تعتبر وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب . (الطعن رقم ١٤١ لسنة ٢٨ ق عليا جلسة ١٩/٣/١)

(٣) خفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية : تحتوي هذه العقوبة على العقوبتين السابقتين عليها ٤ ، ٥ لأنها تنطوي على خفض الدرجة التي يشغلها الى الدرجة الأدنى بالإضافة الى خفض الأجر ، الأمر الذي يجعل من هذه العقوبة أنها تحتل المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية المشار إليها سلفاً .

وقد تصور البعض أن جزاء خفض المرتب والدرجة معاً يشكل ازدواجاً في العقوبة .

وفي ظل نص البند السابع من المادة ٤٨ من نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قضت المحكمة الإدارية العليا بأن توقيع المحكمة التأديبية الجزاء المنصوص عليه في هذا البند وهو جزاء خفض المرتب والوظيفة معاً على الطاعن لما نسب إليه لا ينطوي على توقيع عقوبتين تأديبيتين عن المخالفة الواحدة وإنما هو إيقاع لجزاء واحد منصوص عليه قانوناً " (الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٩)

(١٠) عقوبة الإحالة للمعاش : هذه العقوبة قد نص عليها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ضمن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين إلا أنها مقصورة على كبار الموظفين - من شاغلي الوظائف العليا - إلا أن القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد نص على هذه العقوبات وأخضع لها جميع العاملين بالدولة على اختلاف درجاتهم الوظيفية .

ونوه الى أن هذه العقوبة لا توقع من قبل السلطة التأديبية وإنما عن طريق المحكمة التأديبية . وقد قضى بأن " ثبوت قيام الطاعن وهي مدرسة بضرر إحدى التلميذات وإلصابتها في عينها اليسرى مما ترتب عليه فقد إبصارها تماما ومجازاتها بالإحالة الى المعاش ليس فيه ثمة مغالاة لجسامة وفداحة الفعل الذي ارتكبته . (الطعن رقم ٩٥٩ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٢)

وبأنه إهمال الطاعنة في الإشراف على أعمال مرءوسيتها لا تعدو أن يكون إهمالاً جسيماً في الإشراف والمتابعة كما أن مجازاتها بعقوبة الإحالة إلى المعاش لا يتناسب مع المخالفات المنسوبة إليهما . (الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/٤/٢٧) وبأنه أن جزاء الإحالة إلى المعاش هو من أعلى وأشد الجزاءات قسوة - لا يلجأ إليه إلا عند وجود خطأ جسيم ثابت في حق العامل " (الطعون أرقام ٣٨٠٩ ، ٣٨٠٨ ، ٢٦٠٣ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

(١١) عقوبة الفصل من الخدمة : وهي أشد العقوبات التأديبية ويلجأ إليها حين لا يكون هناك مفر من استبعاد العامل المتهم من الجهاز الوظيفي لسوء سلوكه وكثرة أخطاءه .

وقد قضى بأن " من الواجب تناسب الجزاء مع الذنب الإداري أن يكون الجزاء التأديبي عادلاً خالياً من الإشراف في الشدة أو الإمعان في استعمال الرأفة - جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت حالة مرتكب المخالفة خطيرة لا يرجى تحسينها وميئوساً منها - كما أنه لا يجوز العقاب على الفعل الواحد مرتين " (الطعن رقم ٢٦٧٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٠٠١/٥/١٢)

وجميع العقوبات سالفه الذكر يطلق عليها عقوبات أصلية صريحة وذلك لأنها منصوص عليها في القانون .

وهناك ما يسمى بالعقوبات المقنعة ، حيث إن سلطة التأديب قد تستغرق وقتاً طويلاً وإجراءات معقدة لاختيار عقوبة من بين العقوبات الواردة بقائمة العقوبات التأديبية ، الأمر الذي يجعل الإدارة تلجأ لاستخدام العقوبات التأديبية المقنعة والتي عرفتها المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا يلزم لكي يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة ، وإلا لكان جزاء تأديبي صريح ، وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٦/٦/٢٣ مجموعة أحكام السنة الأولى ص ٩٢٤)

.... ومن أكثر العقوبات التأديبية المقنعة شيوعاً ما يلي :

١- النقل المكاني أو النوعي : ولقد جرى قضاء محكمة القضاء الإداري على التصدي لقرارات النقل المكاني أو النوعي إذا ما أرادت الإدارة تضمينها عقوبة مقنعة حيث قضت بأنه حتى إذا خرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هذا الهدف القويم (صالح المرفق) ودلت الظروف والملابسات على أنه ينطوي على عقوبة تأديبية يصير في الواقع من الأمر جزاء لم ينص عليه القانون ، ويكون والحالة هذه معيباً غير قائم على سبب صحيح وواقعة مخالفة للقانون (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/١/٢٦ مجموعة أحكام السنة السابعة ص ٣٧١)

وبأنه مادام هذا النقل جائز قانوناً كأن لم يكن الموظف ممن لا يجوز عزلهم أو نقلهم بنص القانون أو لم يكن النقل في حقيقته جزاءً تأديبياً مقنعاً ينضج بعدم الرضا والسخط عليه ، ويحمل في طياته تنزيلاً في الوظيفة أو في الدرجة أو أي جزاء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف إلا لذنب اقترفه ، وبعد اتباع الإجراءات التي قد يستوجبها القانون وظروف الحال وملابساته " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/٢/١١ مجموعة أحكام السنة السابعة ص٤٦٩)

ولقد أكدت محكمة القضاء الإداري على أن قرار النقل يعد قرار تأديبي إذا صدر دون ثمة مصلحة عامة وكان سبب صدوره هو التشفي والانتقام من الموظف . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/٤/١٦ مجموعة أحكام السمة الباعة ص٩٢٣) وبأنه " إذا صاحب قرار النقل قرار تأديبي آخر فإن براءة الموظف من القرار التأديبي تلغى بالتبعية قرار النقل " (حكم القضاء الإداري بجلسة ١٩٥٤/١٢/٢٠ مجموعة أحكام السنة التابعة ص١٥١)

٢- تقدير كفاية الموظف : تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل كفاية الأداء الواجب تحقيق بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها " .

يلاحظ أن المشرع قد أخضع العاملين حتى مستوى معين الى نظام تقارير الكفاية .

ولقد أكدت المحكمة الإدارية على أنه " لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير كفاية المدعى في شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم وإسرافه دون مبرر في التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى قد ترتب عليه إقامة الدعوى التأديبية ضده وصدور حكم بإدانتته إن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون إعمالاً لسلطة اللجنة في تخفيض درجة كفايته في تقريره السنوي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١٢/٣٠ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص٢٦٢)

كما أشارت هذه المحكمة الى أنه " ما كان يجوز تخفيض درجة كفاية الموظف لأسباب خارجة عن حدود وظيفته التي يشغلها ويؤدي عملها فعلاً ، ولا يصح قانوناً أن تبني التقديرات على أساس خارج النطاق وبالتالي يكون التخفيض قد بنى على أسباب غير مستساغة قانوناً الأمر الذي يجعل التقرير مخالفاً للقانون (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١٢/١٩ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص٢٣٧) وبأنه يصبح تخفيض درجة تقرير الكفاية بمثابة عقوبة مقنعة إذا لم يتم التخفيض على أساس سليم ، وإذ كشفت الظروف عن أن الغرض الأساسي من منح العامل تقديراً دون ما يستحقه فعلاً مجرد العقاب أو النكايه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٥/٦ مجموعة أحكام السنة السابعة ، ص٨٤٦).

٣- الوقف عن العمل : والوقف عن العمل إما أن يكون عقوبة تأديبية توقعها السلطة التأديبية أو يكون لصالح التحقيق ويقصد به الوقف الاحتياطي والذي توقعه سلطة التحقيق أو أن يكون بقوة القانون نتيجة لحبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لعقوبة جنائية .

والوقف كعقوبة مقننة قاصر على الوقف كعقوبة تأديبية فإذا كانت القوانين أقرت مثل هذه العقوبة ضمن قائمة العقوبات التأديبية التي تملك جهة الإدارة توقيعها على الموظف المخالف فإن المحكمة الإدارية العليا قد أقرت ذات العقوبة بقولها " إن المشرع نظم أحكام الوظيفة العامة تنظيمياً شاملاً واجه به كافة الموافق التي قد تصادفها جهة الإدارة في علاقتها بموظفيها بما يكفل لتلك الجهة - باعتبارها المهيمنة على المرافق العامة - تحمل مسؤوليتها نحو ضمان سير تلك المرافق بانتظام واطراد فهي تختص بسائر شئونهم الوظيفية من تعيين وترقية ومنح علاوات ولها أن تقرر فصلهم من الخدمة سواء بالطريق التأديبي أو بالطريق غير التأديبي ، كما يجوز لها أحالتها إلى الاستيداع بسبب حالتهم الصحية أو لدواعي المصلحة العامة ولها وقفهم عن العمل ما يستتبعه الوقف من الحرمان من المرتب كله أو بعضه . ، كما أوضحت هذه المحكمة شرط تطبيق عقوبة الوقف عن العمل بقولها " ووفقاً للتنظيم الذي وضعه المشرع بالنسبة إلى الوقف عن العمل فلا يجوز أن يوقع على الموظف كعقوبة تأديبية إلا بموجب حكم من المحكمة التأديبية المختصة (م٨٤) .

٤- فصل العامل بغير مبرر مقبول : قد تلجأ الإدارة إلى التخلص من شاغلي بعض الوظائف عن طريق التظاهر بإلغاء الوظيفة ذاتها أو بالادعاء بأن الموظف زائد عن حاجة العمل ، ولقد تصدت أحكام محاكم مجلس الدولة لمثل هذه الطريقة التي تحوي في طياتها أشد أنواع العقوبات التأديبية ، فمثلاً قضت محكمة القضاء الإداري بأنه " لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة إلا إذا كان الإلغاء حقيقياً وتقتضيه المصلحة العامة. فإذا ثبت من وقائع الدعوى أن إلغاء الوظيفة لم يكن حقيقة اقتضتها المصلحة العامة . ونظراً لأن القرار الإداري يجب أن يكون مستنداً في الواقع إلى سبب صحيح وأن يكون في حدود مقتضيات الصالح العام ، فإذا ما جاوزت الإدارة هذا الحد وتكبت هذه الغاية وفصلت الموظف بدوافع أخرى لا تمت إلى المصلحة العامة بصلة كان قرارها منطوياً على الانحراف مشوباً بعيب إساءة السلطة " ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم حيث قضت بأن " فصل الموظف نتيجة لإلغاء الوظيفة مشروط بأن يكون ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف فإذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلاً في نظامها القانوني أو المالي مع الإبقاء عليها ، فلا ينهض ذلك إلغاء حقيقي للوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب لأن المعلول يدور مع علته وجوداً وعدمياً (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٩/١٢/٥ مجموعة أحكام السنة الخامسة ص٧٩).

كما أجازت المحكمة الإدارية العليا لجهة الإدارة أن تصدر قرار بنقل الموظف من وظيفة الى أخرى بزعم أنه زائد عن حاجة العمل طالما كان القرار له سبب حقيقي غير المعلن عنه وهو ما أكدته بقولها " لا جناح على الجهة الإدارية إن هي أعلنت سبباً وهمياً للقرار الإداري الصادر بنقل المطعون ضده من السلك الدبلوماسي الى هيئة البريد هو كونه زائداً عن حاجة العمل بالوزارة إخفاءً للسبب الحقيقي وهو عدم صلاحيته ليتولى وظائف السلك الدبلوماسي ، مادامت تبتغي بذلك تحقيق مصلحة مشروعة للموظف المنقول تتمثل في حرصها على سمعة الوظيفة في الهيئة المنقول إليها ، حتى يبدأ فيها صفحة جديدة منبته الصلة بماضيه في الوظيفة المنقول منها ، وعلى المحكمة أن تسلط رقابتها على السبب الحقيقي للقرار دون السبب الظاهر ، ولا يعد ذلك منها من قبيل إحلال سبب مكان لآخر ، لأن السبب في الواقع من الأمر سبب واحد لم يتبدل وهو عدم الصلاحية لتولي وظائف السلك ، أما السبب الآخر هو كون المطعون ضده زائد عن حاجة الوزارة فلا يعدو أن يكون سبباً ظاهرياً أو صورياً للقرار الإداري قصدت الوزارة بإبرازه رعاية مصلحة الموظف المنقول " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/١/٦ مجموعة أحكام السنة ١٣ ص ٣٨٣)

✱ تنفيذ العقوبة التأديبية :

العقوبة التأديبية تقررها السلطات الرئاسية أو تحكم بها المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب وتستنفذ المحاكم ومجالس التأديب ولايتها بإصدار الحكم التأديبي فلا يجوز لها التصدي له مرة أخرى أما قرارات السلطات الرئاسية فإن هذه السلطات لا تفقد ولايتها بإصدار القرار ، لكنها تملك سحب القرار أو الرجوع فيه عند التظلم منه خلال المواعيد المحددة للتظلم أو الطعن .

فإذا لم تنفذ العقوبة على العامل المذنب لسبب أو لآخر فإنها لا تسقط وتبقى قائمة لأن الأصل في قرار السلطة التأديبية الرئاسية أنه لا ينقضي إلا بتمام تنفيذ أو بسحبه في الحالات التي يجوز فيها السحب والقرار التأديبي السليم بالجزاء لا يجوز سحبه .

أما إذا تم تنفيذ العقوبة فإن هذا التنفيذ يترتب عليه إعمال قواعد محو العقوبة التأديبية وهو ما يشبه نظام رد الاعتبار الجنائي .

✱ أحوال تخفيف العقوبة وتشديدها :

(١) تخفيف العقوبة :

أجازت المادة (١٧) عقوبات للقاضي الحكم بعقوبة جنحة على واقعة كان مقرراً لها بحسب الأصل عقوبة جنائية ، وقد استقر رأي محكمة النقض على أن الظروف المخففة لا تؤثر في طبيعة الواقعة .

✻ الأعدار القانونية لتخفيف العقوبة :

عذر صغر السن : فقد قررت المادة (٦٦) عقوبات النزول بعقوبة الجنائية وتبديلها بعقوبة الجنحة بالنسبة للحدث الذي تزيد سنه على اثنتى عشرة سنة وتقل عن خمس عشرة سنة كاملة ، وهذا التخفيف مبني على اعتبار شخصي بحت هو سن المتهم ، ولا صلة له بجسامة ماديات الجريمة التي تظل على حالها على ما استقر عليه قضاء محكمة النقض .

عذر تجاوز حدود حق الدفاع الشرعي : قررت المادة (٢٥١) عقوبات عذراً قانونياً من يتجاوز بحسن نية حدود حق الدفاع الشرعي ، فأجازت للقاضي أن يحكم بعقوبة الجنحة حال كون الفعل جنائية ، والعذر الجوازي للقاضي لا يغلب نوع الجريمة من جنائية الى جنحة على ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض .

عذر استفزاز الزوج : قرت المادة (٢٣٧) عقوبات عذراً قانونياً لمصلحة الزوج الذي يفاجئ زوجته متلبسة بالزنا ، حيث يعاقب بالحبس وهو عقوبة جنحة بدلاً من عقوبة الجنائية للقتل العمل ، ويعاقب بالأشغال الشاقة أو السجن من ثلاث الى سبع سنوات بدلاً من عقوبة الجنائية المقررة للضرب المفضي الى الموت ، وقد استقرت أحكام النقض على أن هذا هو القدر الوحيد الذي يقلب الجنائية الى جنحة ، لأن النص وجوبي .

..... وهناك أسباب أخرى لتخفيف العقوبة منها ما يلي :

١- حسن النية : إذا كان حسن النية شأنه شأن البواعث لا ينفى المسؤولية إلا أنه قد يكون سبباً في تخفيف الجزاء ، وهو ما أشارت إليه المحكمة التأديبية بقولها " إن حسن نية الموظف يشفع له في قدر الجزاء الذي يستأهله عن المخالفات المنسوبة إليه " (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٢ في الدعوى رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٩ ق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن الأوراق قد خلت مما يفيد سوء نية الطاعن بصدد المخالفات المنسوبة إليه ، أو أنه استهدف مصلحة مادية شخصية كما أن الأوراق تفيد بأن الطاعن من المتفوقين غي دراستهم حيث تخرج بتقدير امتياز وعين معيداً لتفوقه وامتيازه وحصل على الماجستير والدكتوراه في فترة وجيزة بتفوقه لكل ذبك يجب أن يوضع في الاعتبار عند تقدير الجزاء الذي يوقع عليه نظير اشتراكه في المخالفات سالفة الذكر في هذا الصدد وبمراعاة أن الطاعن في مسهل حياته الأكاديمية يسلك التدريس بالجامعة (الطعن رقم ٣٢١ لسنة ٣٥ عليا جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧ غير منشور).

٢- عدم توافر ركن العمد : يقتضي المنطق اختلاف الجزاء سواء الجنائي أو التأديبي بحسب توافر القصد ، أي التفرقة بين العقوبة عن جريمة عمدية وعن جريمة غير عمدية ، الأمر الذي يقتضي تخفيف العقوبة عن الجريمة غير العمدية .

٣- البواعث : بالرغم من أن الباعث على المخالفة لا ينفى الخطأ الذي ارتكبه ولا يمنع من قيام الجريمة التأديبية ، إلا أنه يلعب دوراً في تخفيف العقوبة وفقاً لما استقر عليه أحكام المحكمة التأديبية بقولها إن البواعث ليست ركناً في الجريمة - جنائية وتأديبية - كما لا يتمنع قيامها وإنما تكون البواعث أثرها في العقوبة تشديداً أو تخفيفاً " (حكم المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا الصادر بجلسة ١٩٧٢/٦/٢ في القضية رقم ٥ لسنة ١٤ق)

٤- عدم الاستمرار في المخالفة : فيجب عند تقدير الجزاء الذي يتعين توقيعه على الموظف المخطئ أن تضع المحكمة في اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المتهم الى إنهاء علاقته بالعمل التجاري ومبادرته الى إيقاف آثار المخالفة بعدم الاستمرار فيها الأمر الذي يجعل تصرفه شفيحاً له في قدر العقاب . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٢ في الدعوى رقم ٩١ لسنة ١ق)

٥- نقاء صحيفة السوابق : فقد قضت المحكمة الإدارية العليا أنه " لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة حوالي أربعة عشر عاماً ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فإن أخذه بالشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبة المقررة عليه ، يخرج هذه العقوبة عن نطاق المشروعية . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١١/١٦ في الطعن رقم ١٠٧ لسنة ٩ق عليا مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٥٢) وبأنه " نقاء صحيفة العامل مع طول مدة خدمته وحسن سلوكه طبقاً لتقاريره السنوية من شأنها أن تخفف من عقابه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ في الطعن رقم ١٠٨١ لسنة ٨ق عليا ، مجموعة أحكام السنة الثامنة ص٣٣٥)

٦- الاعتراف : فاعتراف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه يستوجب استعمال الرأفة في مجازاته وذلك عند نظرها في دعوى تتلخص وقائعها في أن موظف استعمل في سفره الشخصي استمارات السفر الحكومية المخصصة للأغراض المصلحية ، وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجئ ولضيق ذات يده ، ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لتفسيخ له مجال التوبة وعدم العودة الى ذلك . (حكم التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/١٠/٢٧ في الدعوى رقم ٥١ لسنة ١ق)

٧- حداثة العهد بالخدمة : قضت المحكمة التأديبية باستعمال الرأفة مع الموظف المخطئ لحدائته بالخدمة ولقلة خبرته ، وهو ما كانت المحكمة التأديبية قد قضت به من قبل بقولها أنه تلاحظ لها عند تقدير العقاب أن الأخطاء التي صدرت من المتهم مردها لحدائته عهده بالخدمة وعدم إلمامه بالتعليمات واللوائح فضلاً عن كثرة الأعمال التي نيظت به ولهذا فإن المحكمة تحفف له الجزاء .

٨- عدم وقوع ضرر : إذا كان الضرر لا يعد كرناً في الجريمة التأديبية أو في المسؤولية عنها إلا أن له أثره في تقدير العقوبة التأديبية تشديداً أو تخفيفاً ، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأن عدم حدوث نتائج ضارة من الفعل موضوع المخالفة الإدارية يكون له أثره في تخفيف الجزاء (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/٦/٢٢ في الطعن رقم ١٣٢١ لسنة ٨ ق عليا مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص ٢٢٠١ ، وحكمها الصادر بجلسة ١٩٧٨/٥/٦ في الطعن رقم ٤٨١ لسنة ١٨ ق عليا)

٩- الظروف العائلية : قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " وإن كانت الظروف العائلية لا تعدم مسؤولية الموظف التأديبية إلا أنها تخفف منها متى تحققت المحكمة من صحتها . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧١/١١/١٧ في الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ١٧ ق ، مجموعة أحكام السنة ١٧ ص ٢٤) .

وفي حكم حديث لها تقول " كما أن الثابت أن الطاعن قام بسداد جميع المبالغ المختلصة وأن لديه عائلة كبيرة يعولها وبالتالي فإن الجزاء المناسب لا يكون بالإغلاق الوظيفي إذ لا يحقق هذا الجزاء المحافظة على مستقبله الوظيفي ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق يكون جزاء الفصل مشوباً بالغلو في تقدير الجزاء (الطعن رقم ٣٢٦٦ لسنة ٤١ ق عليا جلسة ١٩٩٦/٢/٢٤ غير منشور)

(٢) تشديد العقوبة :

تشديد العقوبة إما أن يكون لظرف عيني أو لظرف شخصي ، فإذا كان التشديد في حدود النوع الأصلي للعقوبة فلا مشكلة ، أما الصعوبة فتكون حين يكون التشديد بتوقيع عقوبة جنائية بدلاً من عقوبة الجنحة ، وستناول ظروف التشديد :

الظروف العينية المشددة : ومثالها الإكراه في السرقة ، واجتماع ظروف الليل والتعدد وحمل السلاح في السرقة ، ومن المتفق عليه أن الظروف العينية المشددة تؤثر في وصف الواقعة .

الظروف الشخصية المشددة : ومثالها صفة الطبيب أو القابلة أو الجراح أو الصيدلي في جريمة الإسقاط وصفة الموظف في الاختلاف ومن المتفق عليه أن هذه الظروف تقلب الواقعة من جنحة لأن تطبيق عقوبة الجنائية وجوبي .

.... وهناك أسباب لتشديد العقوبة التأديبية ومنها ما يلي :

١- الاستمرار في المخالفة : قضت المحكمة التأديبية بأن استمرار العامل في مزاولته الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٦٠/١/٢٠ في الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢ ق)

٢- العود : قضت محكمة القضاء الإداري بأنه تمت مجازاة شخص عن ذنب ما ثم لم يرتدع ، ثم عاد الى ارتكاب تلك المخالفة مرة أخرى ، فإنه يخضع لعقوبة أشد من العقوبة المقررة عن فعله بهدف تقويمه وازدجاره . (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٤/٥/٢٠ في الدعوى رقم ٦١٥ لسنة ٦٦ ق مجموعة أحكام القضاء الإداري في ١٥ عام ، الجزء الثاني ص ٢٢٠٥)

وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها أنه إذا كان ماضي العامل المتهم تشوبه شوائب فإن الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أن الجزاءات السابقة لم تكن بها أى أثر في إصلاح ما أعوج من أمر . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/٣/٢١ في الطعن رقم ٣٩ لسنة ٩٩ ق)

٣- وقوع الجريمة على مال عام : قضت المحكمة الإدارية العليا بأن كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية يستأهل توقيع أشد الجزاء في الحدود والأوضاع التي رسمها القانون ، وهو ما أكدته ذات المحكمة في حكم آخر لها بقولها إن ما أسند للمتهم ينطوي على جريمة جنائية هي التزوير في محررات رسمية ومن شأنه أن يؤدي الى المساس بأموال الدولة ، كما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيراً نسبياً ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئاً من الرأفة ، بل ترى أن الفصل كان جزاء لما اقترفه ما إثم . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٥/٢/٦ في الدعوى رقم ٢٧١ لسنة ١٠٠ ق عليا)

٤- تعلق المخالفة بالآداب العامة : أكدت المحكمة الإدارية العليا على تشديد العقوبة التأديبية إذا تعرضت المخالفة بالآداب العامة وأعراض الناس وذلك بقولها "بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يتنافى مع كرامة الوظيفة العامة وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها ولاسيما في مرفق وثيق الاتصال بالجمهور من عفة في القول والفعل إزاء هذا الجمهور وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/٦/٢٩ في الطعن رقم ١٣٤٣ لسنة ٨٠ ق عليا)

٥- المخالفة المخلة بالأمانة والثقة : تشدد العقوبة على الموظف المخطئ إذا ارتكب مخالفة تحل بواجب الأمانة أو تززع الثقة بالمرفق الذي يعمل به وقد قضت المحكمة التأديبية بأن "إن ما اقترفه المتهم يعتبر من الكبائر بوصفه موظفاً عاماً فقد خان الأمانة المسلمة إليه بحكم وظيفته كفراز يريد واختلس ما سلم إليه بهذه الصفة ، الأمر الذي يهز الثقة في المرفق الذي يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العامة ، ومن ثم فإن المحكمة وهي في مجال تقدير العقوبة تأخذها بالشدة والجزاء الوفاق (حكم المحكمة التأديبية ، دائرة المواصلات ، جلسة ١٩٧٠/٢/١٠ في الدعوى رقم ٢٤٩ لسنة ١١١ ق)

٦- الاعتداء على الرئيس الأعلى : قضت المحكمة الإدارية العليا بتشديد العقوبة إذا تمثلت المخالفة في اعتداء العامل على رئيسته سواء بالقول أو بالفعل وطالما أن هذا الاعتداء ينطوي على إخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلاً عما ينطوي عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيبته مما ينعكس أثره على العمل انعكاساً يعوج بالضرر البليغ على الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة في الوحدات الإنتاجية حيث يتجمع العمل إذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة واشد إلحاحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٨/٦/٢٤ في الطعن رقم ٢٠ لسنة ٢٠ ق عليا) *

الإعفاء من العقاب :

هناك أعذار معقبة للعقاب حال ارتكاب الأفعال المجرمة وهذا الأعذار تسمى موانع العقاب وهى:

١- الإصابة بمرض عقلي : فالإصابة بمرض عقلي تعفى الموظف من العقاب عن المخالفة التي ارتكبتها باعتبار أنه في مثل هذه الحالة لا تتصرف بإرادة حرة سليمة .

وقد نصت المادة (٦٢) من قانون العقوبات على أنه " لا عقاب من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل إما لجنون أو عاهة في العقل .

وإما لغيوبة ناشئة عن عقاقير مخدرة أياً كان نوعها إذا أخذها قهراً عنه أو بغير علم منه بها " .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إصابة الموظف بمرض عقلي تعفيه من العقاب عن تهمة الاختلاس متى كانت إصابة الموظف بمرض عقلي سبباً في ضياع الأموال التي سلمت إليه بأن يكون قد تصرف فيها دون وهى منه أو وقع تحت تأثير بعض الأضرار واستولوا عليها وهو فاقد الوعي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٥ في الطعن رقم ٩٦٩ لسنة ٧ ق عليا سابق الإشارة إليه)

٢- الإصابة بمرض نفسي : فإصابة الموظف بمرض نفسي تعفيه كذلك من المساءلة التأديبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " متى كان الثابت من الشهادة الصادرة من المستشفى أن العامل يعاني من حالة انفصام بارنوى يحلل فيه الأشياء تحليلاً خاطئاً كما يفسرها تفسيراً خاطئاً بسبب نوبات قلق شديد تضرب معها قوة الإدراك والتحليل الصحيح ... لذلك فإن العامل المريض بهذا المرض لا يكون مسئولاً عن تصرفاته أثناء نوبات تلك الحالة ، ومن ثم فإن العامل والأمر كذلك يكون مريضاً باضطراب عقلي يجعله غير مسئول عن تصرفاته أثناء نوبات هذا الاضطراب ... الأمر الذي تتعدم معه مسؤوليته عنها وبالتالي يطبل الجزاء الموقوع عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨١/٢/٢٨ في الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٢٣ ق عليا)

كما قضى بأن ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن الطاعن كان بأجازة مرضية بسبب إصابته بمرض نفسي تنتهي في ١٩٨٧/١٢/٧ وقد حضر الى مقر فرع الشركة بالإسكندرية يوم ١٩٨٧/١٢/٨ للحصول على تحويل للكشف الطبي لتجديد الأجازة إلا أنه ثارت بينه وبين مدير الفرع مناقشة سبب رفض الأخير تحويله للكشف الطبي مما أدى به الى الصياح من مطل فرع الشركة وقد تحول الى المحاكمة التأديبية بسبب ما أتاه من أفعال في اليوم المذكور وقضى فيها بإدائته بغرامة مقدارها جنيهاً وقد تبين من الأوراق أن شركة طنطا للكتان والزيوت التي نقل إليها الطاعن قامت بإنهاء خدمته في ١٩٨٨/٩/٥ قبل صدور حكم المحكمة التأديبية فأقام دعواه أمام محكمة طنطا الابتدائية الدائرة الرابعة عمال وأصدرت المحكمة حكماً تمهيدياً بجلسة ١٩٨٦/٥/٢٢ بتوقيع الكشف الطبي الشرعي على المذكور وبيان حالته الصحية وبما إذا كان يعاني من ثمة أمراض من عدمه ويبين من التقرير الطبي الشرعي في القضية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ عمل كلي طنطا أن المدعى وصفت حالته وشخصت - حالة فصام بارانويدي وتقرر له العلاج المدون بالتذاكر الطبية المرفقة ومنح العديد من الأجازات الطبية من عدة جهات طبية متخصصة وحالته غير مستقرة ويحتاج لعلاج ومتابعة دورية وتضمن تقرير الطبي أنه بالاطلاع على مستندات العلاج تبين صدور تقرير في ١٩٩٠/٣/٣ قسم الأعصاب بالمستشفى الجامعي بطنطا جاء به أنه بعد الكشف على المريض تبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي ، كما تضمن التقرير أنه بالاطلاع على تقرير محرر بمعرفة السيد الأستاذ رئيس الأمراض النفسية والعصبية بمستشفى شبن الكون التعليمي في ١٩٩٠/٣/١ يبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي والحالة غير مستقرة ويحتاج لفترة طويلة للعلاج وانتهى رأى الطب الشرعي أن المذكور يعاني من حالة مرض الفصام العقلي البارانويدي وهي حالات مرضية ذهنية تحدث على هيئة نوبات من الهياج النفسي تتخللها فترات من الاستقرار الوجداني كما أنه من الممكن السيطرة على نوبات الهياج هذه بالعلاج الطبي المتخصص المستمر مع المتابعة الدورية وإن كان العلاج الطبي المتخصص قد يكون من شأنه السيطرة على مثل تلك الحالات في الكثير من الأحيان إلا أن ذلك لا يحول بصفة مطلقة دون إمكان حدوث نوبات الهياج النفسي المشار إليها في أي وقت خاصة إذا ما تعرض المريض لظروف بيئية غير ملائمة لضغوط نفسية شديدة ويزداد معدل حدوث تلك النوبات في حالة إهمال العلاج والمتابعة اليومية المتخصصة وانتهى تقرير الطب الشرعي الى أن المذكور يعاني من حالة مرضية ذهانية وأن هذه الحالة من الأمراض المزمنة وأنه مازال تحت العلاج ومازالت حالته تعتبر من الوجهة الفنية غير مستقرة تماماً .

ومن حيث أنه متى كان الثابت من تقرير الطب الشرعي المشار إليه أن الطاعن يعاني من مرض نفسي مزمن وتحقق له حالات نوبات هياج نفسي خاصة إذا ما تعرض لظروف بيئية غير ملائمة أو لضغوط نفسية شديدة وكان أبان ذهابه للشركة في ١٩٨٧/١٢/٨ يعالج من هذا المرض والذي حصل بسببه على أجازة مرضية تنتهي في ١٩٨٧/١٢/٧ .

ومن حيث أن حالة المرض النفسي الثابتة لدى الطاعن وما يصاحبها من نوبات الهياج من شأنها أن تحول دون مسؤوليته التأديبية عما يصدر منه من أفعال وتصرفات شأنها في ذلك شأن المسؤولية الجنائية التي تنتفي بدورها مثل هذه الحالة .

وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب ، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تأويله وتطبيقه ويتعين والأمر كذلك الحكم بإلغائه وبعدم مسؤولية الطاعن مما نسب إليه .

والواقع أن المرض الذي يعتد به في مجال الإعفاء أياً ما كان هذا المرض نفسياً كان أو عقلياً إنما هو المرض الذي يصيب من الإنسان دائرة الإدراك وبحيث يقتصر الإعفاء من المسؤولية على الأفعال المؤهلة التي يأتيها المريض حين تنتبه حالة من الحالات التي تؤثر على سلامة وعيه وإدراكه فقط .

٣- شيوع الاتهام : والمقصود به عدم معرفة من مرتكب المخالفة على وجه الدقة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن العجز الذي أثبتته الجرد بعد رفع يد صاحب العهدة بمدة طويلة فإن عدم إتمام الجرد الفوري وهو الذي يحسم الأمر حسماً قاطعاً فإن التراخي فيه يفتح ثغرات ويثير احتمالات كثيرة ، الأمر الذي يؤدي بالمسئولية من أي نوع كانت ويجعل المحكمة مع عدم قيام دليل آخر في حالة استحيل معها إلقاء عبء مسؤولية الأشياء الفاقدة على شخص أو أشخاص معينين بالذات " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١٢/١٢ في الطعن رقم ١١٤٢ لسنة ٧ ق عليا)

٤- قيام العامل بعمل ليس فيه مخالفة قانونية : فقد يتم مجازاة العمل على عمله رغم أنه جائز قانوناً وليست فيه أية مخالفة قانونية ، وحينئذ يعدم قرار الجزاء لعدم قيامه على سبب قانوني .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الموظف بمباشرة العمل يوم عطلة المولد النبوي الشريف اعتقاداً منه أن إلغاء الأجازات يمتد ليشمل العطلات الرسمية فإن فعله لا يشكل جريمة تأديبية (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧١/٣/٢٧ في الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ١٥ ق عليا) وبأنه " قيام العاملة بالتمثيل في أحد الأفلام أو احتسائها القهوة والتدخين بمقر العمل كلها أمور لا تنطوي في ذاتها على مخالفة تأديبية تصم مرتكبها بسوء السلوك ، ذلك لأن التمثيل فن أضحى معترف به في المجتمع وتشجعه الجدولة وافتتحت له المعاهد المختلفة لتدريسه ، ولا شك أن قيام الممثل بتمثيل أحد شخصيات المجتمع السيئة لا يصبه بسوء السمعة ، كذلك فإن التدخين واحتساء القهوة بمقر العمل أمر مألوف في مكاتب الحكومة وليس محظوراً على أحد " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٤/١٢/٧ في الطعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ ق عليا).

❁ انقضاء العقوبة التأديبية :

تنقضي العقوبة التأديبية بطرق عدة منها :

١- تنفيذ العقوبة : فمتى أصبح الجزاء التأديبي نهائي لاستنفاد وسائل الطعن فيه - سواء الإدارية أو القضائية - يصبح هذا الجزاء واجب التنفيذ وذلك من تاريخ التصديق عليه من السلطة المختصة .

٢- وفاة المتهم : فإذا توفي الموظف خلال التحقيق أو عقب الانتهاء منه ولكن قبل رفع الدعوى التأديبية في هاتين الحالتين يجب حفظ التحقيق وإلا غدت الدعوى غير مقبولة لفقدائها ركن أساسي وهو شخص المدعى عليه . (مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" مرجع سابق ص٣٧٦)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن اختصاص القضاء الإداري ، فالأخير ينظر منازعات إدارية أيا كان المدعى فيها ، وتنتهي الدعوى الإدارية بحكم يبين وجه الحق في ادعاءات صاحب الشأن أمام المحكمة التأديبية فهي تبحث بناء على طلب جهة ادعاء - ما إذا كان تصرف صدر من عامل يستأهل المساءلة أم لا وتنتهي الدعوى التأديبية ببراءة العامل أو بتوقيع الجزاء عليه فالمسئولية التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية مسئولية شخصية . ومن حيث أنه لما سبق فإنه يتعين أن يكون الموظف على قيد الحياة حتى يمكن توقيع العقوبة التأديبية عليه إذا ما قضي بها ، وعلى ذلك فإنه إذا توفي الموظف أثناء نظر الدعوى التأديبية أو أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا فإن الدعوى تنقضي اهتداء بالأصل الوارد في المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجنائية الي يقضي بأن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم " (الطعن رقم ١٥٣٩ لسنة ٢٨ ق عليا جلسة ١٩٩١/١/٥) وبأنه " الدعوى التأديبية تنقضي إذا توفي الموظف أثناء الطعن في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا استناداً الى الأصل الوارد في المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجنائية التي تنص على أن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم ، وهذا الأصل هو الواجب الاتباع عند وفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أمام المحكمة الإدارية العليا " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٣ مجموعة أحكام السنة ١٢ ص٣٣٢)

ويستثنى من تطبيق تلك القاعدة - انقضاء العقوبة بوفاة الموظف - حالة الدعاوى المؤدية لصدور أحكام مالية على الموظف لمصلحة الخزنة العامة للدولة ، إذ أن مثل هذه الأحكام يمكن تنفيذها في تركة الموظف بعد وفاته تماماً كالديون المدنية التي تنقل من ذمة المورث الى الورثة " (فؤاد العطار "القضاء الإداري" ط١٩٦٦-١٩٦٧ ، ص٨٣٤ ، د/ عبد الفتاح حسن "قضاء التأديب" ص٣٢٢ ، د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص٣٧٧).

٣- انقضاء الدعوى التأديبية : تسقط الدعوى التأديبية بالتقادم وبالتبعية تسقط الجريمة وتنقضي بالتبعية انقضاء الخصومة .

وجاءت المادة (٩١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ توضح مدة انقضاء الدعوى التأديبية وأوردتها على وجه الدقة بأنها ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ولك بقولها "تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة" .

وجاء في الفقرة الثانية من هذه المادة أن "إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة" فإذا اتخذ أى إجراء من تلك الإجراءات تحسب مدة التقادم اعتباراً من تاريخ الإجراء الأخير أى لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بمرور ثلاث سنوات من تاريخ إجراء قاطع للتقادم ، وهو ما أمده الكتاب الدوري الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٢ وما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة والصادرة بتاريخ ٣ فبراير ١٩٨٢ .

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " مدة سقوط الدعوى التأديبية التي تسري من جديد بعد قطعها بأى من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة هي ثلاث سنوات من تاريخ الإجراء الأخير القاطع للتقادم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٧/١/١٩٨١ في الطعن رقم ٤٧٨ لسنة ٢٢ق).

كما تنص المادة (٩٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين بالقطاع العام على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية. فيلاحظ أن الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة هو السقوط الثلاثي بمضى ثلاث سنوات على تاريخ ارتكاب الواقعة .

أما بالنسبة لمن تركوا الخدمة فإنها لا تسقط بمضى المدة إذا بدأ التحقيق عن المخالفات مع الموظف قبل ترك الخدمة ، أما إذا كانت المخالفات المرتكبة مالية أى من شأنها ضياع حق من حقوق الدولة فيمكن إقامة الدعوى التأديبية عنها خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة ولو لم يكن قد بدء في التحقيق بشأنها مع الموظف الذي ترك الخدمة .

٤- سحب القرار التأديبي : السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط الى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين ، أما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب - كالعقوبات الموقعة بأحكام تأديبية - فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا كان القرار صادراً عن مجلس تأديب إذا اتخذ صورة المحاكمة أمام هيئة مشكلة تشكيلاً خاصاً وفقاً لأوضاع وإجراءات معينة رسمها القانون يتعين التزامها ، وتقوم أساساً على إعلان الموظف مقدماً بالتهمة المسندة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه فيها غرار المحاكمة القضائية ، وذلك كله قبل أن يصدر القرار التأديبي في حقه ، وبإصداره يستنفذ مجلس التأديب ولايته ، ويمتنع عليه سحبه أو الرجوع فيه ، وإن جاز الطعن فيه أمام هيئة أخرى بينما القرار التأديبي الآخر يتميز بأنه يصدر أساساً من السلطة الرئاسية بغير وجوب اتباع الأوضاع والإجراءات التي تتميز بها المحاكمات التأديبية ، ولهذا لا تستنفذ السلطة التي أصدرته ولايتها بإصداره بل تملك سحبه أو الرجوع فيه عند التظلم منه والجهة المختصة بسحب القرار التأديبي هي ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "من المقرر أن السلطة التي تملك سحب القرار الإداري النهائي المشوب هي ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية لها فلا وجه للنعي على القرار الساحب من ذات الجهة التي أصدرت قرار الحفظ لأنه مشوب بعدم الاختصاص ذلك لأنه لمصدر القرار المشوب أن يسحبه من تلقاء نفسه دون انتظار التظلم ذي الشأن منه " (حكم الإدارية العليا الصادر بالطعن رقم ١٢٣٠ لسنة ٩٠ ق/عليا ، مجموعة أحكام العليا ، الجزء الثاني ص ٨٨٤ ، أشار إليه د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص ٣٨٥)

✱ آثار سحب قرار الجزاء التأديبي :

يعتبر القرار المسحوب كأن لم يكن ويترتب على سحبه إزالة الآثار المترتبة عليه. وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " القرارات الإدارية الفردية التي لا تنشئ مزايا أو مراكز أو أوضاعاً قانونية بالنسبة للغير ، هذه القرارات يكون من حق جهة الإدارة سحبهها في أي وقت ، لأت القيود التي تفرض على جهة الإدارة في سحب القرارات الفردية إنما تكون في حالة ما إذا أنشأت هذه القرارات مزايا أو أوضاعاً أو مراكز قانونية لمصلحة فرد من الأفراد لا يكون من المناسب حرمانهم ، ولا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق به مصلحة أحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٥/٤/١٠ مجموعة أحكام السنة التاسعة ص ٤٠٤ أشار إليه د/ محمود أبو السعود "الوظيفة التأديبية" المرجع السابق ص ١١٩).

وتطبق الاستثناءات المتعلقة بجواز سحب القرارات التأديبية المشروعة على قرارات فصل الموظفين على أن يتم ذلك خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار .

الأصل . عدم جواز سحب القرارات الإدارية متى صدرت - مشروعة . استثناء قرارات الفصل من هذا الأصل فيجوز سحبها في خلال ستين يوماً من تاريخ صدورها ولو تمت صحيحة ولو كان السحب قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر - القرار الساحب لقرار الفصل يجعله كأنه لم يكن - وجوب اعتبار خدمة المفصول الذي سحب قرار فصله متصلة مع ما يترتب على هذا من آثار .

إذا كان الثابت أن الجهة الإدارية قد سحبت في ٢١ من يونيو سنة ١٩٤٢ قرار فصل المدعى من الخدمة خلال الستين يوماً التالية لتاريخ صدوره واكتفت في شأنه بحرمانه من أجره خلال مدة الفصل جزاء وفاقاً لما بدر منه فإنه وسواء اعتبر قرار الفصل من الخدمة صحيحاً أو غير صحيح فسحبه جائز على كلا الحالين ولو تم ذلك قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر ، إذ لو اعتبر الفصل مجافياً لحكم القانون فلا شبهة في جواز الرجوع فيه وسحبه ولأن السحب يكون مقصوداً به إطالة آثار هذا البطالات . أما إذا اعتبر مطابقاً للقانون فالسحب هنا جائز استثناء إذ ولئن كان الأصل في السحب أو الرجوع في القرارات الإدارية ألا يقع أيهما إعمالاً لسلطة تقديرية أو لاعتبارات الملائمة إلا أنهم سوغوا إعادة النظر في قرارات الفصل من الخدمة الحكومية وسحبها لتوزع إنسانية تقوم على العدالة إذ المفترض أن تنفصم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب لإعادته الى الخدمة أن يصدر قرار جديد بالتعيين ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلاً أو قد يؤثر الفصل تأثيراً ضاراً في مدة خدمة العامل أو في أقدميته وقد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فيصبح غير تلك التي فصلن العامل وقد لا يكون لدى الجهة الجديدة الاستعداد لإصلاح الأذى الذي حاق بالعامل من جراء فصله أو غير ذلك من اعتبارات العمالة التي توجب معالجة هذه النتائج الضارة وعلى هذا النظر اطرده القضاء الإداري الفرنسي .

وتطبيقاً لذلك ، فإنه إذا كانت الجهة الإدارية - وهي الحريصة على تجنب المدعى هذه النتائج الضارة كلها أو بعضها - قد عمدت بحكم هذه القيم الى سحب القرار الصادر بفصله مكتفية بحرمانه من الأجر خلال مدة الفصل لكونه بم يؤد لها عملاً يستحق عنه هذا الأجر ، فإن قرارها يكون صحيحاً ويكون قرار إعادة الى الخدمة الصادر في ٢١ من يونيو سنة ١٩٤٣ منطويماً في الحقيقة على قرار السحب المشار إليه من حيث خصائصه وآثاره القانونية ويكون من مقتضاه اعتبار القرار المسحوب الخاص بفصل المدعى كأنه لم يكن ويتعين من ثم اعتبار خدمة المدعى بالوزارة متصلة غير منقطعة مما يتعين معه تدرج أجره اليومي بالعلووة الدورية في حدود ربط الدرجة المقررة لوظيفته التي أسندت إليه عند بدء التعيين . (طعن رقم ١١٣٦ لسنة ٧ ق جلسة ١٩٦٤/٣/١)

وإن قرار الفصل سواء اعتبر صحيحا أو غير صحيح فسحبه جائز على أي الحالين لأنه إذا اعتبر مخالفا للقانون فلا جدال في جواز سحبه إذ السحب يكون مقصودا به مفاداة الإلغاء القضائي ، ولأنه إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء . إذ إنه ولو أن الأصل أن السحب لا يتم إعمالا لسلطة تقديرية إلا أنه من الجائز إعادة النظر في قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة ، لأن المفروض أن تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله ، وأنه يجب لإعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ، ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سيئا في مدة خدمة الموظف أو في أقدميته ، ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف ، وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الأذى الذي أصاب الموظف بفصله ، أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة . (طعن رقم ٥٨٧ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٥٩/٥/٢٣ سنة ٤ ص ١٣٠٩)

إن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة - بحسب الظاهر من الأوراق المقدمة - قد صدر ممن يملكه . الوزير . وكقاعدة أصلية فإن القرارات الصحيحة لا يجري عليها السحب ، ومن ثم فإذا كان الوزير قد سحب القرار المطعون فيه بالدعوى الحالية لأنه انطوى على مخالفة القانون بحسب فتوى مفوض الدولة فإن قرار السحب على هذه الصورة لا يعدو أن يكون قرارا مخالفا للقانون ، ولإزالة الآثار المترتبة عليه كان يجب أن يصدر قرار من السلطة المختصة بحسبه فإلى أن يصدر هذا القرار أو ينقضي الميعاد الجائز فيه السحب فإن قرار السحب يظل منتجا لآثاره القانونية ، ومادام أنه لم يبين من الأوراق المقدمة بدوسيه الطعن ولا حتى من القول المجرد ، صدور قرار بالعدول عن سحب القرار موضوع الطعن الحالي فإن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة وقد سحب على النحو السابق ذكره لم يعد له كيان قانوني وبالتالي لم يعد منتجا لآثاره التي رتبها هذا القرار ومن ثم يكون فصل المدعية من الخدمة قد تم بناء على قرار قد عدل منه بقرار السحب الذي تحصن بفوات المواعيد المقررة للسحب وهى ستون يوما من تاريخ صدوره .

وعلى مقتضى هذا النظر يكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء القرار المطعون فيه والآثار المترتبة عليه قد أصاب وجه الحق والقانون في المنطوق للأسباب المقدمة دون الأسباب التي أوردها ، والإلغاء على الصورة المتقدمة إما مردده الى عيب في الإجراءات مما لا يخل بحق الحكومة وسلطتها في معاودة النظر في شأن المدعية واتخاذ ما تراه في شأنها طبقا للقانون (طعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٢/١١/١٧ سنة ٨ ص ٥٧).

❁ سحب القرارات التأديبية الباطلة :

ويتم أى وقت وذلك لأن هذه القرارات لا تنشئ مزايا أو مراكز قانونية للغير.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " لا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق له مصلحة لأحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه إذا رأت عدم إقرار ما وقع على الموظف من ظلم ، إذ ليس بسائخ القول بأن جهة الإدارة ترتب لها مركز ذاتي في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير سبب قانوني ، ومن ثم يجوز لجهة الإدارة سحب هذا القرار في أى وقت دون التقيد بميعاد ، ولا وجه للتحدي بأنه لا يجوز للإدارة سحب مثل هذا القرار بعد أن فات عليه ستون يوماً لأن التحدي يمثل هذا لا يكون إلا في شأن القرارات المنشئة لمراكز قانونية لصالح الأفراد ، إذ تقضي المصلحة العامة استقرار هذه المراكز بالنسبة إليهم ، والجزاء التأديبي لا ينشئ مركزاً قانونياً لصالح فرد من الأفراد ، بل العكس من ذلك إنما يقوم على أساس المصلحة العامة وحدها وضمان حسن سير العمل ، فإذا رأت الإدارة أن الجزاء التأديبي الذي وقعته على موظف لم يكن قائماً على سبب يبرره فإن المصلحة العامة - والحالة هذه - ولا يمكن القول بأن للإدارة مصلحة عامة في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير مبرر " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٠/٤/١٩٥٥ مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٤٠٤)

ومن المقرر قانوناً أنه ليس شرطاً كي تسحب الإدارة قراراً لها غير مشروع أن يكون السحب صريحاً وإما يكفي أن يكون ضمناً بأن تتخذ الإدارة قراراً لا يقوم إلا على أساس الرجوع في القرار غير المشروع وسحبه ، وواضح من استعراض الوقائع أن جهة الإدارة وقد كانت تهدف الى السحب - كما تدل على ذلك مذكرة ٢٠ من يونيو سنة ١٩٦٥ وكتاب ٢٨ من يونيو سنة ١٩٦٥ ، وكما أوردت بحق أسباب الحكم المطعون فيه - قد حققت مرادها بإجراء السحب بطريق ضمني وذلك بموافقة الوزير مصدر القرار المراد سحبه وفي الميعاد القانوني للسحب ، دون أن تجد حاجة بعد ذلك لإصدار قرار صريح به ، ذلك أنها في حركة الترقيات الى الدرجة الخامسة التي تمت في ٢٩ من يوليو سنة ١٩٦٥ قبل انقضاء ستين يوماً على القرار المراد سحبه رفضت اعتبار أقدمية المدعى في الدرجة السادسة راجعة الى ٣١ من يوليو سنة ١٩٦٠ (وهو ما كان يقضي به القرار المذكور) فامتنعت عن أن تورد اسمه - رغم أن الترقية كانت بالأقدمية وتناولت أصحاب الدور واحداً بعد آخر - امتنعت عن أن تورد اسمه بين من كانت أقدميتهم في الدرجة الباقية بعد استيعابهم ثلاثة كانت أقدميتهم في هذه الدرجة ترجع الى تاريخ لاحق هو ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، وهذا الإجراء مما تكشف الأوراق عن مراميه ، فيما ينطوي عليه من تنكر واضح ومقصود لقرار الوزير الصادر في ٧ من يونيو سنة ١٩٦٥ ، إن هو إلا قرار سحب ضمني له ، له نفس الآثار القانونية للسحب الصريح مادام قد تم واقر خلال المدة القانونية للسحب من الوزير مصدر القرار الأول المستهدف سحبه . (طعن رقم ٦٤٩ لسنة ١٥ ق جلسة ١٦/١٢/١٩٧٣).

❖ سحب القرارات المعدومة :

والمقصود بالقرار الإداري المعدوم هو القرار الصادر مفتقداً لأحد أركانه الأساسية وبالتالي يجوز للإدارة سحبه دون التقيد بمدة معينة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار المنعدم هو الذي تصل فيه درجة المخالفة لقواعد المشروعية الى حد الانعدام ، مما يفقده صفة القرار الإداري وتهبط به الى مجرد الأعمال المادية التي لا تتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية عادة ، أما إذا لم تصل درجة المخالفة لقواعد الشرعية الى هذا الحد في القرار الإداري فإنه يمرور مدة الستين يوماً يكون القرار - الباطل - حصينا صد الإلغاء ، وهو ما يجعله في حكم القرار المشروع مما يجعله لنفس السبب مصدرا يعتدويع شرعا لمراكز قانونية صحيحة ولحقوق مكتسبة لذي حق فيه ، بحيث لا يكون من المقبول والحالة هذه أن يباح للإدارة اغتصاب هذه الحقوق بأى شكل من الأشكال وذلك مهما يكن القرار مصدر هذه الحقوق خاطئا أو مخالفا للقانون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١/٢ في الطعن رقم ٨٣٤ لسنة ٧ ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ١١ ، ص ٢٦٣)

٥- محو العقوبة : والمقصود بمحو العقوبة هو اعتبارها كأن لم تكن وإزالة ما ترتب عليها من آثار مستقبلية مع بقاء آثارها على الحقوق والتعويضات التي ترتبت عليها في الماضي .
وتنص المادة (٩٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

١. ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .
٢. سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .
٣. سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
٤. ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذ تبين لها أن سلوك العمل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له ، وترفه أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة العامل " .

ونجد أن المشرع تطلب لتطبيق نظام لمحو مرور مدة زمنية معينة تتفاوت حسب جسامه الجزاء التأديبي الموقع وأن يثبت حسن سير العامل خلال هذه المدة فالمحو لا يتم بصورة إليه بل يجب أن تكون التقارير السنوية وملاحظات الرؤساء عن سلوكه مؤدية لطلب المحو ويترتب على المحو اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وكذلك رفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

ومحو العقوبة التأديبية يتم بقوة القانون متى توافرت شروطه ودون حاجة لتقديم طلب به من صاحب الشأن وذلك وفقا لفتوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٨٧ الصادر بتاريخ ١٣/٥/١٩٦٥ ، ومن ثم إذا أصدرت السلطة المختصة قرار بمحو العقوبة التأديبية فإنه لا يشترط تسبب هذا القرار - أما إذا جاء قرارها برفض طلب المحو فإنه يلزم تسبب ذلك القرار لأن الأصل هو محو الجزاء التأديبي بانقضاء الفترة الزمنية المقررة له والاستثناء هو عدم المحو .

كما يجب أن يتم نشر قرار المحو في النشرات العامة المتعلقة بالجهة الإدارية التابع لها الموظف ، إذ إن ذلك يعد بمثابة رد اعتبار أدبي للموظف في نطاق الطائفة الوظيفية المنتمي إليها . (د. مصطفى عفيف "فلسفة العقوبة التأديبية" المرجع السابق ص ٤١٥)

✱ آثار محو العقوبة التأديبية :

يترتب على محو العقوبة اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل أي إيقاف سريان الآثار المترتبة عليه اعتباراً من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بقبول المحو .

والمحو لا يتم إلا إذا اتضح أن سلوك العامل منذ توقيع الجزاء عليه أصبح سوياً ويستدل على ذلك من تقاريره السنوية ومن ملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه ، ومحو العقوبة ترفع أوراقها من ملف خدمته وهو ما يشبه إلى حد كبير نظام رد الاعتبار الجنائي فمحو العقوبة التأديبية لا يجوز إدراجها بصحيفة الحالة الوظيفية . (المستشار/ ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية)

والمحو لا يرد إلا على جزاء تأديبي ، ومن ثم فإن ما يتخذ من تدابير ضد العامل ولا يعد جزاءاً تأديبياً لا يجوز أن يكون محلاً للمحو وهو ما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وذلك بقولها " إن تأجيل العلاوة الدورية لا يعتبر عقوبة تأديبية إلا في حالة توقيع تلك العقوبات على عاتق موظف ارتكب ذنباً إدارياً أو مالياً وحوكم تأديبياً أمام الهيئة التأديبية المختصة ، أما إذا صدر تأجيل العلاوة من لجنة شؤون الموظفين خارج نطاق التأديب فإنه لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية ذلك أن نظام الكفاية يتميز بسماته المستقبلية وآثاره المحددة على اختلاف ذلك مع قطاع التأديب الذي يحدد مجاله في نطاق آخر هو نطاق الجريمة والعقوبة

ولما كانت أحكام محو الجزاءات وآثارها لا ترد إلا على العقوبات التأديبية فإنها لا تسري على تأجيل
العلاوة الذي تقررته لجنة شئون الموظفين خارج نطاق التأديب " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى
الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ٧٧٨ الصادرة بتاريخ ١١/٢/١٩٦٣)

وقد قضى بأن ومن حيث أن محو الجزاء يتم بقرار من لجنة شئون العاملين بعد التحقق من استيفاء
العامل للشروط المقررة لمحو هذا الجزاء ، طبقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ -
المشار إليه - وهى مضي المدة اللازمة لذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضياً
وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه - ويتم ذلك دون حاجة الى تقديم
العامل لطلب بذلك - وأنه يتعين على إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت
شروطه طبقاً لأحكام القانون ، ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على المستندات والأوراق المقدمة في
الدعوى أن المحكمة التأديبية بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف
نصف الأجر لمدة ستة أشهر وذلك بحكمها الصادر في الدعوى التأديبية رقم ٨ لسنة ١٥٠٠ بجلسة
١٩٧٣/٢/٣ وأنه صدر تنفيذاً لذلك قرار الإدارة بتاريخ ١٩٧٣/٢/٢٥ - وإذ مضت على هذا الحكم مدة
أطول من تلك المقررة لمحوه طبقاً لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ، وهى
ثلاث سنوات ، كما كشفت تقارير المدعي السنوية وملف خدمته وما أبداه الرؤساء عنه أن سلوكه خلال
مدة الفترة وما تلاها كان مرضياً - وتمثل ذلك في أن تقريره السنوي من عام ١٩٧٥/٧٤ و١٩٧٦/٧٥ كان
بمرتبة جيد وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من ١٩٧٦ وحتى ١٩٧٩ جميعها بمرتبة ممتاز ،
وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته على التقارير الأخيرة بأن المدعي اكتسب الكثير من المهارات والخبرات
ويسعى جاهداً لخدمة مادته العلمية بكافة الإمكانيات ويقبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة ولديه
استعداد لعمل كل ما يطلب منه وأن حالته الصحية والذهنية جيدة ويؤدي عمله بصورة مرضية ، كما
أشّر ناظر المدرسة التي يعمل بها المدعي على الطلب المؤرخ ١٢/١/١٩٨٠ المقدم منه لمحو الجزاء بما يفيد
أنه ممتاز علماً وخلقاً ومتفاناً في عمله ويتعاون مع المدرسة وتقريره طوال مدة عمله بالمدرسة ممتازة
فضلاً عن أن المدعي قد تمت ترقيته عام ١٩٨٠ ، بالأمر التنفيذي رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ من وظيفة مدرس
تربية فنية الى وظيفة مدرس أول بذات الإدارة ، ونال جائزة التفوق في تدريس مادة التربية الفنية في
امتحان الشهادة الإعدادية لعام ١٩٨٠ - ومن ثم فقد توافرت في شأنه الشروط المقررة لمحو الجزاء وفقاً
لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن ثم فإن امتناع الجهة الإدارية المختصة عن محو
الجزاء المشار إليه يضحى غير قائم على سبب قانوني يبرره من الأمر الذي يجعل قرارها في هذا الشأن
مخالفاً للقانون واجب الإلغاء . (الطعن رقم ٣٣١٧ لسنة ٣٢٢ ق جلسة ١٩٩٣/٨/٢٨)

وبأنه أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وضع تنظيمًا قانونيًا متكاملًا لتأديب أعضاء مجلس الدولة مراعيًا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية وهي بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة - من حيث معيار المساءلة التأديبية ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها أو السلطة المختصة بتوقيعها - ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد بقوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات ، ولا يجوز القول بأن خلو هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدي إلى الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة - كما سلف القول - تنظيمًا خاصًا للتأديب بأي فكرة محو الجزاءات - وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه - ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين المدنيين في هذا الشأن " (الطعن رقم ٢٤٦٨ لسنة ٣٥٥ جلسة ١٣/٢/١٩٩٣)

وقد أفتى بأن " أن المشرع في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ - المشار إليه - قد وضع تنظيمًا قانونيًا خاصًا لتأديب أعضاء النيابة الإدارية مراعيًا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية ، وهي بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة ، وقد أدى ذلك إلى اختلاف في نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية ، إذ هو بالنسبة لعضو النيابة الإدارية أدق وأشد ، ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها عليه أو السلطة المنوط بها توقيع هذه الجزاءات ، ولم يرد بهذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد في قوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم يتعين القول بأن نظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات ، ومن حيث أنه لا يغير من ذلك القول بأنه وقد خلا القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه من نظام محو الجزاءات فإنه يتعين الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية ووفقًا للإحالة المنصوص عليها في المادة (١) منه ، وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية - كما سلف القول - تنظيمًا خاصًا لتأديب بأي فكرة محو الجزاءات - وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه ، ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين المدنيين " (فتوى رقم ٣٥٤/٦/٨٦ جلسة ٥/١١/١٩٨٦)

٦- العفو من العقوبة : وهو نوعان : الأول : وهو العفو الشامل الذي يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى وبالعفو الشامل يعتبر حكم الإدانة كأن لم يكن ، والثاني : وهو العفو الجزئي وهو الذي يتم بانقضاء العقوبة كلها أو جزء منها أو استبدال العقوبة المحكومة بها بعقوبة أخف .

ويصدر قرار العفو عن العقوبة من رئيس الدولة ، ولا يؤثر قرار العفو عن العقوبة على العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو عن خلاف ذلك إعمالًا لنص المادة ٧٤ عقوبات .

والفرق بين العفو الشامل والعفو الجزئي يكمن في أن العفو الشامل يزيل الجريمة ويجعلها كأن لم تكن ، بل ويمحو الحكم الصادر بالإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه سواء بالنسبة للماضي أو المستقبل ، أما العفو الجزئي فيقتصر أثره على الإعفاء من تنفيذها كلها أو بعضها أو استبدالها بعقوبة أدنى منها ، على أن يقتصر هذا الأثر على المستقبل دون أن يمتد ليشمل ما ترتب على تنفيذ العقوبة من آثار في الماضي فلا يمس العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو حكم الإدانة الصادر فيها .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " العفو عن العقوبة المحكوم بها على الموظف لا يعتبر عفوا شاملا فلا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط " (حكم محكمة القضاء الإداري بجلسة ١٩٦٩/١١/١٠ في القضية رقم ١٩٢ لسنة ٢٣ ق ، مجموعة أحكام السنة ٢٤ ص ١١٠)

ويلاحظ أن محل العفو يتعلق بنوع ودرجة جسامة الأفعال ، ومن ثم فإن العفو الشامل يرد دائما على أفعال تتميز بدرجة عالية من الجسامة ، أما محل العفو عن العقوبة فيتعلق بأفعال أقل جسامة . ويشترط لإعمال العفو في المجال التأديبي أن يتضمن النص الصادر بالعفو الإشارة الى تطبيقه على العقوبات التأديبية كما يشترط ألا يكون الفعل محل العفو من الأفعال المخلة بالشرف أو النزاهة أو حسن الآداب .

٧- إلغاء العقوبة التأديبية : أحيانا يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء الجزاء الإداري المعيب والتعويض عما يكون قد لحق به من ضرر بسببه ، خاصة وأن هناك العديد من العيوب التي تشوب الجزاء التأديبي والتي يمكن للقضاء الإداري الاستناد إليها في إلغاء الجزاء ، ويترتب على إلغاء الجزاء التأديبي قضائيا إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة على ذلك الجزاء ، فضلا عن إلزام الإدارة بأن تعيد الى الموظف كافة الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه مع عدم إخلال ذلك بحق الموظف في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه قضائيا ونحو الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية مطلقة بالنسبة للكافة وليس حجية نسبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن دعوى الإلغاء هي دعوى عينية دون جدال تقوم على مخاصمة القرار الإداري ذاته ، وإذاً فالإلغاء القرار المطعون فيه قضائيا لا يقتصر أثره على طرفي الدعوى وإنما يسري في مواجهة الكافة وفقاً لما نصت عليه المادة ٥٢ من القانون الحالي لمجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٩/٣/٩ في الطعن رقم ١٤٤٠ لسنة ٢ ق ، مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ، المبدأ رقم ١٠٠٤ ص ١٠٣٩).

✻ آثار إلغاء العقوبة التأديبية :

يترتب على الحكم الصادر بالإلغاء الجزاء التأديبي إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة عليه ويتعين على الإدارة إعادة الموظف الى مركزه الوظيفي السابق على توقيع الجزاء عليه .

لكن قد يكون قد تم تعيين موظف آخر خلفاً للموظف الذي تم مجازاته وفي هذه الحالة يتعين على الجهة الإدارية أن تسحب القرار بتعيين الموظف الجديد .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى وظيفته وبذات الدرجة التي كان يشغلها ، وإذا تعذر عليها ذلك وجب سحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٤/١/٢٦ في الدعوى رقم ١٢٣٦ لسنة ٧ق)

وقد تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف قد تم إلغاؤها هنا أيضا يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى ذات الوظيفة ذاتها ، وإذا استحال عليها ذلك أعادت الموظف الى وظيفة أخرى من نفس درجته الوظيفية ولا يجوز لها أن تعينه في وظيفة أدنى في الدرجة لأن ذلك يعد بمثابة جزاء تأديبي مقنع يتعين إلغاؤه . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص٩٤٨)

كما يترتب على إلغاء الجزاء التأديبي إلزام الإدارة بأن تعيد الى الموظف جميع الامتيازات والحقوق التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء عليه ، ويحق للموظف المطالبة بالتعويض عما لحقه من أضرار مالية وأدبية بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه .

فالجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد انتهت الى ".... وتطبيقا لذلك يعد الموظف الذي ألغى قرار فصله كما لو كان مستمرا بوظيفته في خدمة الدولة خلال الفترة من تاريخ صدور قرار الفصل حتى تاريخ الحكم بإلغائه ، ومن ثم يستحق راتبه عن هذه الفترة لأن حرمانه من هذا الراتب يخالف مقتضى الحكم الصادر بإلغاء القرار ، إذ أن هذا الحرمان لا يستقيم ولا يقوم إلا على أساس الاعتداد بقرار الفصل المقضي بإلغائه مما يهدر حجية حكم الإلغاء وينطوي على إخلال واضح بالتزامات هذا الحكم على عاتق الإدارة ، والقول بحرمان الموظف من راتبه عن مدة فصله استنادا الى أنه لم يؤدي أعمال وظيفته خلال هذه المدة هذا قول مردود بأنه ولئن كان الموظف ملزما بأداء واجبات وظيفته والقيام بأعبائها ... إلا أنه حيث يكون مرد تخلفه عن تأدية هذا الالتزام عملا من جانب جهة الإدارة يثبت عدم صحته ومخالفته للقانون بحكم قضائي نهائي فإن هذا الإخلال يحتج به قبله ولا يضر به بحرمانه من راتبه " (فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ١٠٨٣ بتاريخ ١٢/٢١/١٩٦٠ مجموعة المبادئ القانونية في عشر سنوات من يناير ١٩٦٠ حتى يناير ١٩٧٠ ص٩٩٣)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن إذا ما روعى أن القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عن الأضرار التي لحقته نتيجة صدوره قد ألغى ونفذ الحكم الصادر بإلغائه وعاد المدعى الى عمله فعلا وضمت الى مدة خدمته بالوزارة مدد عمله وهو خارجها في حدود ما يقضي به القانون وسويت حالته بعد هذا الضم ومنح عدة ترقية كان في هذا خير تعويض له عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقته نتيجة قرار الفصل " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٠/١/٣١ مجموعة المكتب الفني عام ١٩٧١ ، العدد الثاني ، القاعدة رقم ٢٩/ج ، س١٥).