

جامعة قطر

كلية القانون

أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في

التشريع القطري: دراسة مقارنة

إعداد

مها خليفة راشد خليفة الكبيسي

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

كلية القانون

للحصول على درجة الماجستير في

القانون العام

يناير 2021م/1442هـ

© 2021. مها خليفة راشد خليفة الكبيسي. جميع الحقوق محفوظة.

لجنة المناقشة

استُعرضت الرسالة المقدّمة من الطالبة مها خليفة راشد خليفة الكبيسي بتاريخ 6 ديسمبر 2020،

وُؤفّق عليها كما هو آتٍ:

نحن أعضاء اللجنة المذكورة أدناه، وافقنا على قبول رسالة الطالب المذكور اسمه أعلاه. وحسب

معلومات اللجنة فإن هذه الرسالة تتوافق مع متطلبات جامعة قطر، ونحن نوافق على أن تكون

جزء من امتحان الطالب.

د. عبدالحفيظ علي الشيمي

المشرف على الرسالة

د. حسن عبدالرحيم السيد

مناقش

د. محمد فوزي نويجي

مناقش

تمّت الموافقة :

الدكتور محمد بن عبد العزيز الخليفي، عميد كلية القانون

المُلخَص

مها خليفه راشد خليفه الكبيسي، ماجستير في القانون العام:

يناير 2021.

العنوان: أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع القطري: دراسة

مقارنة

المشرف على الرسالة: د. عبد الحفيظ علي الشيمي

تناولت هذه الدراسة أثر الحكم الجنائي الصادر ضد الموظف العام على مسؤوليته التأديبية، وتكمن

إشكالية هذه الدراسة في تحديد الإطار القانوني الذي ينظم علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية

من خلال بيان حجية الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظف العام أمام سلطة التأديب، وذلك في

ضوء ما تناوله التشريع القطري مقارنةً بالتشريع المصري.

وبناء على ما تقدم، فسّمت الدراسة إلى فصلين، إضافة إلى مبحث تمهيدي أوضحنا فيه ماهية

الموظف العام من خلال بيان مفهومه التشريعي والفقهي والقضائي والتزاماته التي منها تنبثق

المسؤولية التأديبية.

وفي الفصل الأول تعرضنا للطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام القانونية، فبيّنا ماهية الجريمتين

التأديبية والجنائية من خلال توضيح مفهوم وأركان كل واحدة منهما.

أما في الفصل الثاني، فتناولنا أثر مسؤولية الموظف العام جنائياً على مساءلته تأديبياً، من خلال

توضيح علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية، وذلك بعرض أوجه التشابه والاختلاف بينهما،

وتوضيح المسؤولية الجنائية والتأديبية الناتجة عن جريمة الموظف العام، ومن ثم أوضحنا حجية

الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظف العام أمام سلطة التأديب من حيث بيان حجية الحكم

الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو للشك وعدم كفاية الدليل أو لغيب في الشكل أو لتخلف أحد أركان الجريمة أو لانعدام المسؤولية أو لكون الفعل لا يشكل جريمة تستوجب العقاب، وصولاً إلى بيان عناصر الحكم الصادر بالإدانة الذي يحوز على حجية أمام سلطة التأديب، وبيان حجية حكم الإدانة المقترن بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها وكذلك حجية العفو.

وأخيراً خلصنا إلى خاتمة تفيد بترابط المسؤوليتين الجنائية والتأديبية للموظف العام، حيث إنه على الرغم من استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية وأوجه الاختلاف، فإن ذلك لا ينفي وجود علاقة متشابكة بين الجريمتين، مما يترتب عليه أثر إحداهما على الأخرى؛ فنجد أن بعض الأحكام الجنائية تحوز على حجية أمام سلطة التأديب، فحينئذ تتقيد بما جاء فيه جملةً وتفصيلاً، وبعضها الآخر لا يحوز على حجية فلا تتقيد به سلطة التأديب. فعلى سبيل المثال لو كان الحكم الصادر بالبراءة مبنياً على انتفاء الوجود المادي للواقعة فإنه يحوز على حجية أمام السلطة التأديبية، أما الأحكام التي تكون مبنية على الشك أو لعدم كفاية الدليل، أو لغيب في الشكل، أو بطلان الإجراءات، أو تخلف أحد أركان الجريمة الجنائية فليس لها الحجية ذاتها، إذ إنها لا تنفي الفعل غير المشروع للموظف ولا تمنع من مساءلته تأديبياً عن هذا الفعل. ومن جانب آخر، إذا ما صدر الحكم الجنائي بالإدانة فيحوز على حجيته أمام سلطة التأديب حتى وإن كانت العقوبة المحكوم بها مقترنة بوقف تنفيذ العقوبة أو صدر فيها عفو، بل قد يمتد أثره إلى إنهاء الدعوى التأديبية.

وانتهينا بعرض أهم النتائج وتقديم بعض التوصيات التي يمكن أن يتبناها المشرع القطري أو أن تكون محل نظر وفائدة للباحثين.

شكر وتقدير

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ (النمل: 19).

نحمد الله جل علاه، ونشكره أن منّ علينا من رحمته وكرمه ومدّنا بالصحة والعافية لإتمام هذه الرسالة.

وعن أبي هريرة عن النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ "لَا يَشْكُرُ اللهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ"، فإننا ننتهز الفرصة لتقديم الشكر الجزيل ووافر الامتنان والتقدير للدكتور الفاضل والمشرف على هذا الرسالة الدكتور عبد الحفيظ الشيمي، وذلك لما بذله من جهود وما قدّمه من توجيهات وتوصيات، وعلى رحابة صدره وصبره خلال فترة العمل على هذه الرسالة.

والشكر موصول أيضاً للجنة المناقشة الموقرة ولجميع القائمين على برنامج الدراسات العليا بكلية القانون في جامعة قطر، كما أخص بالشكر جميع الداعمين لي من جهة عملي في إدارة الشؤون القانونية بوزارة الداخلية.

الإهداء

إلى وتين القلب؛ والدتي العزيزة، والأحد عشر وريداً؛ أخوتي وأخواتي
إلى كل من دعمني ونثر أمام صعوباتي ربيعاً، فتيسرت بفضل من الله
أهديكم ثمرة جهد الأيام وسهر الليالي

فهرس المحتويات

ج	شكر وتقدير.....
ح	الإهداء.....
1	المقدمة.....
3	إشكالية الدراسة.....
4	منهجية الدراسة.....
4	نطاق الدراسة.....
5	أهمية الدراسة.....
6	أهداف الدراسة.....
6	صعوبات الدراسة.....
6	هيكلية الدراسة.....
8	المبحث التمهيدي: ماهية الموظف العام.....
8	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.....
18	المطلب الثاني: التزامات الموظف العام.....
22	الفصل الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام.....
23	المبحث الأول: ماهية الجريمة التأديبية.....
23	المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية.....
26	المطلب الثاني: أركان الجريمة التأديبية.....
30	المبحث الثاني: ماهية الجريمة الجنائية.....

30.....	المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية
32.....	المطلب الثاني: أركان الجريمة الجنائية
40.....	الفصل الثاني: أثر مسؤولية الموظف العام الجنائية على مساءلته تأديبياً
41.....	المبحث الأول: علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية للموظف العام
42.....	المطلب الأول: أوجه التشابه والاختلاف بين الجريمتين التأديبية والجنائية
53.....	المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العام الجنائية والتأديبية
67.....	المبحث الثاني: حجية الحكم الجنائي على تأديب الموظف العام
68.....	المطلب الأول: أثر الحكم الصادر بالبراءة على تأديب الموظف العام
79.....	المطلب الثاني: أثر الحكم الصادر بالإدانة على تأديب الموظف العام
93.....	الخاتمة
98.....	قائمة المصادر والمراجع

المقدمة

شهد دور الدولة تطوراً كبيراً وملحوظاً، فأصبح لا يقتصر على تقديم خدمات للمواطنين فحسب، بل تعداه ليشمل دورها الفعال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال ما يقوم به العنصر البشري الذي يشغل أهمية كبيرة لأي منظومة إدارية، والذي تبرز أهميته في الدور الذي يقوم به في تفعيل سير وتطور المنظومة الإدارية والمساهمة في تحقيق أهدافها، إذ إن نجاح أي منظومة إدارية يتوقف على كفاءة الأفراد والعاملين بها، وهذه المنظومة بدورها تعمل من خلال المرافق العامة بالدولة، ويعتبر الموظف العام فيها حجر الزاوية الذي يقوم عليه المرفق العام كونه يمثل الأداة الفعالة لتحقيق أغراضه الأساسية والتي تتعلق بتقديم حاجيات ومنافع المواطنين؛ لذا فالوظيفة العامة ترتبط بوجود موظف عام يشغل هذه الوظيفة العامة على سبيل الدوام في مرفق عام تديره الدولة بطريقة مباشرة، وهذه العلاقة بين الموظف والدولة تنظمها ضوابط سلوكية وتنظيمية وتأديبية.

يترتب على وجود الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام أن يتمتع هذا الأخير بمجموعة من الحقوق والصلاحيات والامتيازات، في مقابل أن الإدارة تفرض عليه عدداً من الالتزامات والواجبات المختلفة؛ فالواجب الوطني الأسمى الذي تفرضه الوظيفة العامة على الموظف العام هو أن يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة عند القيام بأعماله¹، بجانب الالتزامات التي تفرضها عليه وظيفته من

¹ نصت المادة (54) من الدستور الدائم لدولة قطر على أن: "الوظائف العامة خدمة وطنية، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها". انظر: "إصدار الدستور الدائم لدولة قطر"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2004/6/8. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/349745U> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

واجبات ومحظورات²، فإذا ما خرج الموظف العام عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة والتزاماتها فإن ذلك يجعل منه عرضة للمساءلة التأديبية³، مما يستوجب إيقاع عقوبة تأديبية عليه من قبل السلطة المنوط بها تأديب الموظفين، لما لهذه الأفعال من أثر سلبي على الوظيفة العامة والإضرار بمصلحتها والمساس بكرامتها، فتمثل العقوبة التأديبية أداة ردع للموظف؛ فهي ليست بعملية انتقامية أو قهرية، بل هي قانونية، إذ تستهدف السلطة التأديبية من إيقاعها عليه الحفاظ على سير المرفق العام من جانب، وتقويم سلوك الموظف العام وحثه على المثابرة في الطريق الصحيح وتلافي ارتكاب أي أخطاء مستقبلاً من جانب آخر.

ويحدث أن يرتكب الموظف أفعالاً بالمخالفة لما توجبه القوانين الجنائية بصفته فرداً في المجتمع، فتثور مسؤوليته الجنائية بجانب مسؤوليته التأديبية، ووفقاً لذلك يثور الجدل حول علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية؛ إذ إن صفة الموظف العام لا تنفي بدورها كون أن الشخص مواطناً وفرداً من أفراد المجتمع ويجب عليه احترام النظام الاجتماعي الذي يحكمه، وبناء عليه، يُنظر إلى سلوكه غير المشروع من جهتين: من جهة الدولة التي تقيم السلوك على أساس ضمان أمن ونظام مجتمعها، ومن جهة الإدارة التي تقيم السلوك على أساس ضمان سير العمل بانتظام واطّراد.

وعلى الرغم من استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية وأوجه الاختلاف بينهما، فإن ذلك لا ينفي وجود علاقة متشابكة بين الجريمتين، مما يترتب عليه أثر إحداها على الأخرى، ومن هنا

² انظر المادتين (79) و(80) من قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016. "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2016/11/6. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2H6HTIc> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

³ تنص الفقرة الأولى من المادة (82) من قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016 على أن: "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء". انظر: المرجع السابق.

تثور المسألة حول حجية الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظف العام ومدى تقييد السلطة التأديبية بها.

إشكالية وتساؤلات الدراسة

تتمثل إشكالية الدراسة في إيجاد المحددات القانونية التي تحكم علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية في ضوء الأفعال الصادرة عن الموظف العام، من خلال بيان نقاط التقاء واختلاف كلٍ منهما وتأثر إحداهما بالأخرى، وكذلك توضيح القوة الإلزامية التي تفرضها الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة أو الإدانة ومدى تقييدها للسلطة التأديبية من عدمه، وأثر الحكم الجنائي في إنهاء الرابطة الوظيفية، ومن ثم انقضاء الدعوى التأديبية.

وعلى ذلك ستجيب الدراسة عن الأسئلة التالية من منظور التشريعين القطري والمصري على سبيل المقارنة:

1. من هو الموظف العام المعني في هذه الدراسة؟
2. ما هي الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية وأوجه التشابه والاختلاف بينهما؟
3. متى تثور مسؤولية الموظف العام الجنائية والتأديبية معاً؟
4. ما مدى تمتع الحكم الجنائي الصادر ضد الموظف العام والقاضي بالبراءة بالحجية أمام سلطة التأديب؟

5. ماهي عناصر الحكم الصادر بالإدانة التي تحوز على الحجية أمام سلطة التأديب؟

6. هل يؤثر اقتران العقوبة بوقف التنفيذ في الحكم القاضي بالإدانة على تأديب الموظف العام

إدارياً؟

7. هل لصدور العفو عن الحكم القاضي بالإدانة بكافة أشكاله أثرٌ على استمرارية تأديب

الموظف من عدمه؟

منهجية الدراسة

اعتمدنا في بحثنا لمشكلة الدراسة على المنهج التحليلي والمقارن، حيث قمنا بقراءة وتحليل نصوص التشريعات القطرية مقارنةً بما ورد في التشريعات المصرية.

نطاق الدراسة

بوجه عام، تناولت هذه الدراسة بيان علاقة الجريمة التأديبية بالجريمة الجنائية، وما يترتب على هذه الأخيرة من قيام المسؤولية التأديبية كأثر لها، وذلك وفقاً للتشريعات والنظام القضائي القطري مقارنةً بالتشريعات والنظام القضائي المصري.

وبوجه خاص، هناك العديد من التشريعات الخاصة التي تنظم أعمال الموظفين العموميين، إلا أننا سنؤسس لدراستنا بالاستناد إلى قانون الموارد البشرية القطري على اعتبار أنه الشريعة العامة لكافة الموظفين المدنيين العاملين في الوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة فيما عدا

الفئات المستثناة، وفقاً للقانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية وهو محل الدراسة⁴.

أهمية الدراسة

تعد المسؤولية التأديبية للموظف العام من أهم موضوعات القانون الإداري بصفة عامة، وتأديب الموظف العام بصفة خاصة. والأصل أن مسؤولية الموظف العام تأديبياً من الأمور التي يستقل بها القانون الإداري، لأنها تهدف في المقام الأول إلى حسن سير المرفق العام، بينما الجريمة الجنائية تهدف إلى إصلاح الضرر الذي وقع على المجتمع، ومع ذلك يكون للجريمة الجنائية أثر سلبي على حياة الموظف العام الوظيفية، إذ تكون في كثير من الحالات سبباً في إنهاء علاقة الموظف العام بالإدارة.

ونظراً إلى ما يقوم به الموظف العام من دور مهم وكبير عند القيام بأعباء وظيفته ممثلاً بذلك المرفق العام والدولة، مما يفرض عليه أن يتحلى بحسن الخلق وأن يكون مثلاً حسناً وأن تستهدف أعماله دائماً المصلحة العامة، فإن دراستنا تنصبّ على توضيح العلاقة بين الجريمتين التأديبية والجنائية من خلال: تحديد مفهوم الجريمة الجنائية وصورها، وكذلك الجريمة التأديبية وصورها، وأركانها، ومدى وجود ارتباط بين الجريمتين وأوجه الاستقلال بينهما، ثم توضيح أثر الحكم الجنائي على مسؤولية الموظف العام التأديبية. فضلاً عن أن موضوعات الموظف العام وفقاً لما تناولته التشريعات القطرية تتسم بالندرة، ولربما تشكل هذه الدراسة دافعاً للتعمق في الموضوعات التي تخص الموظف العام في دولة قطر.

⁴ "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2015/236"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2016/1/19. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2lJ0l4Z> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. بيان مفهوم الجريمتين التأديبية والجنائية وأركانهما.
2. بيان انعقاد كلتا المسؤوليتين التأديبية والجنائية.
3. إزالة أي غموض يلحق بعلاقة الجريمة التأديبية بالجريمة الجنائية.
4. بيان مواضع القيود التي يفرضها الحكم الجنائي على سلطة التأديب.
5. توضيح المواضع التي وُفق فيها المشرع القطري وأوجه القصور فيها من خلال ما تناولته التشريعات وأحكام المحاكم.

صعوبات الدراسة

تتمثل صعوبة الدراسة في حداثة الموضوع على مستوى التشريع القطري فاتسمت المراجع التي تناقش محل البحث في ضوء التشريع القطري بالندرة، فضلاً عن ندرة الأحكام القضائية الإدارية التي تناولت حجية الأحكام الجنائية أمام السلطات التأديبية في قطر.

هيكلية الدراسة

حتى نستطيع الإجابة عن جميع إشكاليات وتساؤلات الدراسة التي بيّناها سابقاً، أوضحنا في البداية الشخص المستهدف في هذه الدراسة، فقد تناولنا في المبحث التمهيدي ماهية الموظف العام، ومن ثم قسمنا الدراسة إلى فصلين: تطرقنا في الفصل الأول إلى الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام، ويندرج تحته مبحثان: بيّنا في المبحث الأول ماهية الجريمة التأديبية، وفي المبحث الثاني

ماهية الجريمة الجنائية، في حين تناولنا في الفصل الثاني أثر مسؤولية الموظف العام الجنائية على مساءلته تأديبياً، ويندرج تحته بحثان: أوضحنا في المبحث الأول علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، وفي المبحث الثاني حجية الحكم الجنائي على تأديب الموظف العام.

المبحث التمهيدي: ماهية الموظف العام

يبرز دور الموظف العام من خلال إدارة المرافق العامة في الدولة، وذلك بهدف توفير احتياجات أفراد المجتمع. ونظراً إلى الدور المهم الذي يقوم به الموظف العام فقد أولته القوانين العامة الرعاية الكاملة، وذلك من خلال منحه عدداً من الضمانات لحقوقه من جانب، وتأمين حسن سير المرفق العام في الدولة من جانب آخر. فقد وضعت التشريعات أحكاماً تنظيمية لضمان تحقيق الأهداف التي يسعى إليها المرفق العام، وبجانب توفير الحقوق للموظف العام فقد أوجبت عليه عدداً من الالتزامات.

ومن خلال هذا المبحث نوضح مفهوم الموظف العام في المطلب الأول، وواجباته في المطلب الثاني.

وحيث إن محل دراسة تأديب الموظف العام تستدعي في البداية بيان مفهوم الموظف العام وكذلك توضيح الواجبات والمحظورات المقررة عليه، سنخصص لكل نقطة مما سبق مطلباً مستقلاً في حد ذاته.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

اختلفت التشريعات العربية في تحديد مفهوم للموظف العام؛ وذلك باختلاف الأنظمة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المطبقة في الدولة، كما أنه في بعض الأحيان قد يرد الاختلاف في الدولة الواحدة؛ كأن يكون هناك عدد من التشريعات التي تتعلق بالموظفين العموميين وينظم كل منها الوظيفة العامة بما يتناسب مع الأهداف والغاية من التشريع. وبناء على ذلك توضح الدراسة المفهوم التشريعي والفقهي والقضائي للموظف العام.

أولاً: المفهوم التشريعي للموظف العام

عرف المشرع القطري الموظف في قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016⁵ في المادة الأولى منه على أنه "كل من يشغل إحدى الوظائف طبقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية". وقد استتنت المادة الثانية من مواد الإصدار من القانون ذاته عدداً من الموظفين المدنيين من تطبيق هذا القانون، فقد نصت على أنه "تسري أحكام القانون المرفق على الموظفين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، ويُستثنى من تطبيق أحكامه في حدود ما نصت عليه أنظمة وظيفتهم، الفئات الآتية:

1. القضاة ومساعدو القضاة وأعضاء النيابة العامة ومساعدو النيابة العامة.
2. موظفو الديوان الأميري.
3. موظفو السلكين الدبلوماسي والقنصلي.
4. أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
5. موظفو قطر للبترول.
6. موظفو جهاز قطر للاستثمار.
7. موظفو ديوان المحاسبة".

أما عن القانون المقارن فنجد أن المشرع المصري قد نص في المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016⁶ "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة"، ويقصد هنا بالوحدة الوزارات والأجهزة الحكومية التي تطبق عليها أحكام هذا القانون.

⁵ سيتم الإشارة إليه لاحقاً بـ "قانون الموارد البشرية القطري".

⁶ سيتم الإشارة إليه لاحقاً بـ "قانون الخدمة المدنية المصري".

ويلاحظ أن التشريع المصري لا يختلف عما جاء في التشريع القطري؛ فلم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام بل أن ما أورده كلاًهما اقرب ما يكون وصفاً لبيان الأشخاص المعنيين بتطبيق أحكام هذا القانون، أما عن الأشخاص المستثنين من تطبيق أحكام هذا القانون فقد اختلف المشرع المصري عن نظيره القطري في ذلك، إذ حدد الأخير الفئات المستثناة بشكل صريح، أما المشرع المصري فاكتفى بإحالة هذه الاستثناءات إلى القوانين المنظمة لكل جهة⁷.

ومن وجهة نظرنا نجد بأن المشرع المصري قد وفق في ترك مجال الاستثناء للقوانين المنظمة لكل جهة بدلاً من تخصيص موظفو جهات محددة في مادة واحدة كما هو الحال في قانون الموارد البشرية القطري وذلك لما قد يتم استحداثه من وظائف بقوانين خاصة فيسري عليها قانون الموارد البشرية، فتجدر الإشارة إلى أن استثناء هذه الفئات لا ينفي عنها صفة الموظف العام، وإنما يحيل بشأن تنظيم أحكامها إلى نظام تشريعي خاص.

عرّف المشرع القطري أيضاً الموظف العام في إطار أحكام قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات⁸، حيث نصت المادة 3 منه على أنه يقصد بالموظف العام "القائمون بأعباء السلطة العامة، والموظفون، والعاملون في الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة"، ومن خلال ها التعريف يتبين لنا أنه كان أكثر دقة وشمولية من حيث تحديد من هم في هذا العداد، فقد نصت المادة المشار إليها أعلاه إلى ما ينطبق عليهم هذا التعريف، علاوة على

⁷ فقد نصت المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية المصري على "يعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية و وحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة وذلك ما لم تنص قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك". انظر: قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية، "الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر (أ)، 2016/11/1. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2FCS32J> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

⁸ سيتم الإشارة إليه لاحقاً بـ "قانون العقوبات القطري".

تحديدها الأشخاص أو الفئات التي تعدّ في حكم الموظف العام، حيث تنص الفقرة الثانية من المادة ذاتها على أنه "ويُعد في حكم الموظف العام: المحكمون والخبراء ومديرو التقلية والمصفون والحراس القضائيون، رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة، والمديرون، وسائر العاملين في الجمعيات والمؤسسات الخاصة والشركات، إذا كانت إحدى الوزارات أو أحد الأجهزة الحكومية الأخرى أو إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة تساهم بنصيب فيها. كل من يقوم بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة بناءً على تكليف صادر إليه من موظف عام. رؤساء وأعضاء المجالس التشريعية والبلدية، وغيرهم ممن لهم صفة نيابية عامة سواء كانوا منتخبين أو معينين".

ولم يكتفِ المشرع الجنائي بهذا القدر، بل إنه أضفى تعديلاً تشريعياً بموجب قانون رقم 2 لسنة 2020 على هذه المادة ليخصص مفهوماً للموظف العام الأجنبي، حيث عرّفه في الفقرة الثالثة من المادة ذاتها المشار إليها بأنه: "أي شخص يشغل وظيفة تشريعية أو تنفيذية أو إدارية أو قضائية لدى بلد أجنبي، سواء كان مُعيناً أو مُنتخباً، أو أي شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، بما في ذلك لصالح جهة أو منشأة عامة".

أما عن التشريعات المقارنة، فلم يعرّف قانون العقوبات المصري المقصود بالموظف العام ابتداءً، وإنما عرّفه منفصلاً ضمن كل باب من أبواب القانون؛ فمثلاً أشار إلى الفئات التي تعدّ في حكم

الموظف العام ضمن المادة 111⁹، وكذلك حددت المادة 119 من القانون ذاته المقصود بالموظف العام¹⁰.

وبمقارنة التشريع القطري بالتشريع المصري، يتضح لنا أن الاختلافات بين التشريعات أعلاه تتمثل في نطاق تطبيق القانون والفئات التي تعاقب وفقاً لأحكامه، إضافةً إلى الاختلاف التنظيمي؛ فنجد

⁹ نصت المادة (111) من قانون العقوبات المصري على أنه "يعد في حكم الموظفين في تطبيق نصوص هذا الفصل:

1. المستخدمون في المصالح التابعة للحكومة أو الموضوعة تحت رقابتها.
 2. أعضاء المجالس النيابية العامة أو المحلية سواء أكانوا منتخبين أم معينين.
 3. المحكمون أو الخبراء ووكلاء الديانة والمصفون والحراس القضائيون.
 4. ملغي.
 5. كل شخص مكلف بخدمة عمومية.
 6. أعضاء مجالس إدارة ومديرو ومستخدمو المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت إذا كانت الدولة أو إحدى الهيئات العامة تساهم في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت.
- كما يقصد بالموظف العمومي الأجنبي في تطبيق أحكام هذا الباب كل من يشغل منصباً تشريعياً أو تنفيذياً أو إدارياً أو قضائياً لدى بلد أجنبي، سواء أكان معيناً أو منتخباً، وأي شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي.
- أما موظف مؤسسة دولية عمومية فيقصد به كل مستخدم مندي دولي أو أي شخص تآذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها". انظر: "قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937: آخر تعديل 5 سبتمبر 2020 بالقانون 189 لسنة 2020"، منشورات قانونية. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/31jhikV> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

10 المادة (119) مكرر من قانون العقوبات المصري: "يقصد بالموظف العام في حكم هذا الباب:

- (أ) القائمون بأعباء السلطة العامة والعاملون في الدولة ووحدات الإدارة المحلية.
 - (ب) رؤساء وأعضاء المجالس والوحدات والتنظيمات الشعبية وغيرها ممن لهم صفة نيابية عامة سواء كانوا منتخبين أو معينين.
 - (ج) أفراد القوات المسلحة.
 - (د) كل من فوضته إحدى السلطات العامة في القيام بعمل معين وذلك في حدود العمل المفوض فيه.
 - (هـ) رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمديرون وسائر العاملين في الجهات التي اعتبرت أموالها أموالاً عامة طبقاً للمادة السابقة.
 - (و) كل من يقوم بأداء عمل يتحمل بالخدمة العامة بناءً على تكليف صادر إليه بمقتضى القوانين أو من موظف عام في حكم الفقرات السابقة متى كان يملك هذا التكليف بمقتضى القوانين أو النظم المقررة، وذلك بالنسبة للعمل الذي يتم التكليف به.
- ويستوي أن تكون الوظيفة أو الخدمة دائمة أو مؤقتة بأجر أو بغير أجر طواعيةً أو جبراً.
- ولا يحول انتهاء الخدمة أو زوال الصفة دون تطبيق أحكام هذا الباب متى وقع العمل أثناء الخدمة أو توافر الصفة". انظر: المرجع السابق.

المشرع القطري قد عرّف الموظف العام ابتداءً، وبناء عليه تُطبّق أحكام القالانون على كل من تمت الإشارة إليه باعتباره موظفاً عاماً من دون التفرقة بين الأفعال الإجرامية. أما المشرع المصري، وكما أشرنا سابقاً، لم يحدد الموظف العام ابتداءً، وإنما نصّ على ذلك في كل فعل جرمي فُصد فيه تجريم أفعال الموظف العام. ونؤيد بدورنا تنظيم المشرع القطري في ذلك، إذ إن تعريفه للموظف العام أدق وأفضل من نظيره المصري، وذلك لأنه أشار ابتداءً إلى الفئات التي تعدّ في حكم الموظف العام، ومن ثم تُطبّق عليها أحكام قانون العقوبات، وتحدد مسؤوليتهم الجنائية وفقاً لها.

وفي هذا الصدد، يجب علينا التعليق على توسع المشرع القطري في تحديد مفهوم للموظف العام في القانون الجنائي وشموليته لمن هم في حكم الموظفين العموميين وتخصيص مفهوم للموظف العام الأجنبي، وإن كان قد يعدّ توسعاً محموداً لمن يرى بضرورة أن تكون أحكام القانون واضحة وبالأخص في القوانين العقابية، إلا أن مفهوم الموظف العام الوارد في الفقرة الأولى من المادة 3 من قانون العقوبات كافٍ في حد ذاته ليشمل بذلك القطري والأجنبي، سواء كان تمثيلهم للمرافق العامة داخل الدولة أو خارجها. وعلاوة على ذلك، فإن ما أورده المشرع القطري بالنسبة إلى الموظف الأجنبي تعبير مبهم، ويثير العديد من المسائل التي تتطلب مناقشتها ومعرفة مدى دستورتيتها؛ حيث يتناقض هذا التعريف بمفهومه الحالي مع النفاذ المكاني لهذا القانون، إذ نصت المادة 13 من القانون ذاته على أنه "تسري أحكام هذا القانون على كل من يرتكب في قطر جريمة من الجرائم المنصوص عليها فيه. وتُعتبر الجريمة مرتكبة في قطر إذا وقع فيها فعل من الأفعال المكونة لها، أو إذا تحققت فيها نتيجتها، أو كان يراد أن تتحقق فيها". ووفقاً لهذا النص لا تستطيع السلطات العامة المعاقبة على فعل خارج حدود سلطتها.

ولم يكتفِ المشرع بتعريف الموظف العام الأجنبي بأنه الشخص الذي يشغل وظيفة عمومية في بلد أجنبي، بل توسع وأشار إلى الشخص الذي يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، وهذا يعدّ

تعدّياً آخر، حيث لو افترضنا أن موظفاً عاماً يعمل لصالح سفارة ما داخل دولة قطر فلا يمكن تطبيق أحكام هذا القانون عليه.

لذا نرى من الضرورة حذف هذا المفهوم أو تحديد الشخص المراد معاقبته وفقاً لهذا القانون تحديداً نافياً للجهالة، لأن عبارة "الشخص" جاءت مبهمّة، فإن افترضنا أن المشرع يقصد به الشخص غير القطري، فهذا أمر غير منطقي ولا يمكن قبوله باعتبار أن المشرع القطري لا يحقّ له تجريم فعل خارج حدود سلطاته ولأشخاص لا يخضعون لدولته، وإن اعتبرنا أن المشرع في تعريفه للموظف الأجنبي يقصد به الشخص القطري فيجب عليه أن يعيد صياغة النص؛ إذ من غير المنطقي القول بإمكانية معاقبة شخص قطري باعتباره موظفاً لدى جهة حكومية أجنبية، وإن كان هذا الأمر جائزاً قانونياً، فهو غير ممكن تطبيقه واقعياً.

ثانياً: المفهوم الفقهي للموظف العام

لم يتفق الفقه على مفهوم محدد للموظف العام؛ فمنهم من ذهب إلى تعريفه على أنه "من يعمل بوظيفه دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يديره شخص معنوي عام إدارة مباشرة"¹¹. ومنهم من ذهب اتجاهاً آخر بقوله إن الموظف العام "هو الذي يسمى لأداء خدمة عامة دائمة في ملك من أملاك الإدارة العامة للدولة أو الأجهزة التابعة لها أو الهيئات العامة بعد أن يكون قد ثبت فيها"¹². ومن جانب آخر، فإن مفهوم الموظف العام من وجهة نظر فقه القانون الإداري المصري هو "كل من يعمل بوظيفة دائمة في خدمة المرفق العام الذي تتولى إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق الاستغلال المباشر"¹³، في حين عرّفه آخرون بأنه "من يُعهد إليه بعمل بشكل دائم

¹¹ محمود محمد حافظ، القضاء الإداري: دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص 302.

¹² زين العابدين بركات، مبادئ القانون الإداري، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1975/1976، ص 363.

¹³ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 8.

لخدمة أحد المرافق العامة التي تتولى إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولي منصب دائم يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق¹⁴.

أما بالنسبة إلى مفهوم الموظف العام من وجهة نظر الفقه الفرنسي، فكان هناك اتجاهان؛ أحدهما قديم والآخر معاصر، فقد ذهب مناصرو الاتجاه القديم إلى تحديد مفهوم الموظف العام، متبئين في ذلك النصوص التشريعية ذات الاتجاه الموسع والتي حددت فئات وأشخاصاً يخضعون للقانون¹⁵، ويعتبر من مناصري هذا الاتجاه كل من الفقيه (هوريو) والفقيه (رولان) فقد عرّفوا الموظف على أنه الشخص الذي يعمل ضمن كادر دائم لضمان سير المرافق العامة بشكل منتظم¹⁶.

بينما دأب الاتجاه المعاصر إلى تضييق مفهوم الموظف العام ليعرفوه على أنه كل من يشارك في إدارة المرافق العامة بشكل مباشر ويعمل بطريق دائم كأحد كوادر الإدارة العامة، ومن مناصري هذا الاتجاه كل من الفقيه (دي لوبادير) والفقيه (فالين)¹⁷.

يُلاحظ من التعريفات السابقة أن الفقه اشترط توافر ثلاثة شروط ليتم اعتبار الشخص موظفاً عمومياً، وهي الآتي:

1. أن يكون الشخص معيناً في المرفق العام بصفة دائمة، ويعنى ذلك أن يشغل وظيفة دائمة تهدف إلى سير المرفق باطراد وانتظام، وبناء على ذلك فإن من يعمل بشكل عارض أو

¹⁴ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 69.

¹⁵ أحمد عبد اللطيف، جرائم الأموال العامة: دراسة تحليلية تأصيلية تطبيقية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 231-332.

¹⁶ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 30.

¹⁷ أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 6.

مؤقت لا يعدّ موظفاً عمومياً، إذ إن ما يحكم علاقته بالمرفق العام هو عقد عمل يندرج تحت القانون الخاص.

2. أن يكون المرفق العام مُداراً بشكل مباشر من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ويقوم هنا دور الدولة في تعيين المرافق على أنها مرافق عامة تخضع لها ولإدارتها وفقاً للأساليب التي تتبعها.

3. أن يكون الموظف عُيّن لخدمة المرفق بموجب أداة قانونية، الأمر الذي سيجعله فارقاً بين ما يسمى بالموظف الشرعي والموظف المغتصب والموظف الفعلي.

ثالثاً: المفهوم القضائي للموظف العام

كان للقضاء القطري دور في تحديد مفهوم الموظف العام، وكان ذلك تأسيساً على تحديد مفهوم الدولة التي عرّفها القضاء على أنها "شخص معنوي يندرج تحته عدد من الأشخاص المعنوية العامة الأخرى وهي ما تسمى بالهيئات والمؤسسات والشركات العامة والتي تخضع لأنظمة الوصاية الإدارية التي تؤيدها السلطة المركزية في الدولة". وبناء على ذلك، كان تحديد أن الموظفين العاملين لدى الأشخاص المعنوية التابعة للدولة هم موظفون عموميون وتربطهم علاقة تنظيمية إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، بل أن لا يشكل فارقاً تعيين نظام خاص لهؤلاء الموظفين ولوائح تأديبية خاصة بهم، واستطرد القضاء القطري في تحديد المفهوم للموظف العام ليكون هو "من يعمل في خدمة مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى - المؤسسات العامة - وترقى الأعمال الصادرة منها لمرتبة القرارات الإدارية ويحكم القانون العام نظامها المالي"¹⁸.

¹⁸ "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2016/126"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2016/6/7. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3o0Oogr> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

ويتبين دور القضاء المصري في وضع تعريف للموظف العام من خلال ما اورده المحكمة الإدارية العليا بقولها بأن " الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"¹⁹، كما أسرفت محكمة النقض المصرية في تحديد مفهوم للموظف العام في حكمها الصادر في 1976/4/14 بأنه من يُعهد به إحدى الوظائف العامة في الدولة لدى إحدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدماً حكومياً أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب، ويشترط أن تكون الوظيفة في شؤون الدولة وأن يؤول اختصاصه إليه بطريق الإنابة أو التعيين بناء على نص دستوري أو تشريعي أو من المعينين في وظائف حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، وإن كان يتقاضى مرتباً يستوجب أن يكون مدرجاً تحت إحدى درجات الكادر العام أو ما يقوم مقامه في حدود ميزانية الدولة²⁰،

وبعد استعراض المفهومين القضائيين، يتبين أن القضاء القطري قد حذا حذو القضاء الإداري المصري فلم يختلف التعريف عما ورد ذكره سابقاً²¹.

وبعد استعراض مفهوم الموظف العام من جميع الجوانب التشريعية والفقهية والقضائية، نخلص إلى القول بأنه يعتبر موظفاً عاماً كل من يعمل بشكل دائم في إحدى السلطات العامة المركزية، سواء كان في السلطة التنفيذية أو التشريعية أو القضائية، وأيضاً من يعمل في السلطات اللامركزية

¹⁹ المحكمة الإدارية العليا المصرية، جلسة 19 من نوفمبر 1960، الطعن رقم 401 لسنة 5 قضائية، مكتب فني 6، الجزء الأول، ص 151. موقع شبكة المعلومات القانونية العربية: previous.eastlaws.com.

²⁰ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في 60 عاماً (1931-1991)، الجزء الأول: منازعات العمل والقطاع العام، القاهرة الحديثة للطباعة، القاهرة، 1990، ص 990.

²¹ "الموظف العمومي هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"، انظر: أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 7.

الإقليمية التي تديرها الدولة وكذلك في الهيئات والمؤسسات العامة ويكون تعيينه بموجب أداة قانونية.

المطلب الثاني: التزامات الموظف العام

حدد المشرع القطري في الدستور الدائم لدولة قطر الواجب الأسمى الذي يقع على عاتق الموظف العام ويستوجب عليه تحقيقه؛ فقد نصت المادة (54) على أن "الوظائف العامة خدمة وطنية، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها".

فضلاً عن أنه ورد في قانون الموارد البشرية عدد من الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام، ونفضل استخدام لفظ "التزامات" كونها تشمل كلا اللفظين: الواجبات والمحظورات، ونوضح أن الواجبات تتمثل في الأفعال التي يجب على الموظف العام التقيد بها، في حين تتمثل المحظورات في الأفعال التي يستوجب عليه تجنبها، ونوضحها على النحو التالي:

أولاً: الواجبات الوظيفية

باستقراء نص المادة (79) من قانون الموارد البشرية المدنية نجد أن المشرع أورد عدداً من الواجبات التي يجب على الموظف التقيد بها، ونلخصها على النحو التالي:

1. يستوجب على الموظف في كل الأحوال الالتزام بالقوانين واللوائح والنظم المعمول بها،

ويلاحظ من هذا النص أنه يعطي للإدارة متسعاً لاستيعاب السلوكيات الصادرة من الموظف

العام مع تغير ظروف الزمان والمكان المحيطة بالوظيفة.

2. يجب على الموظف العام أن يخصص أوقات العمل لأداء مهمات وظيفته، كما يجب

عليه أن يتحرى الدقة والأمانة عند إنجازها ومراعاة تقديمها في المواعيد المناسبة حتى وإن

كُلف بها خارج وقت العمل متى ما اقتضت مصلحة الوظيفة ذلك.

3. على الموظف العام أن يحافظ على أموال الجهة الحكومية الثابتة والمنقولة وأن يحسن استخدام أدوات الوظيفة، وعليه أن يستعمل وسائل الوقاية المخصصة للعمل وأن يلتزم بإرشادات السلامة حفاظاً على حياته وصحته وحياة وصحة الغير وممتلكاتهم.
4. تفرض واجبات الوظيفة على الموظف أن يكون متعاوناً مع الرؤساء والزملاء بما ينعكس على الوظيفة بشكل إيجابي.
5. يجب على الموظف العام دائماً أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة وأن يحافظ على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها والظهور بالمظهر اللائق بها، فيجب عليه أن يتحلى بدرجة عالية في الخلق والأدب، إذ إن هذا الواجب له ارتباطه مع شرط التعيين الوارد في الفقرة (3) من المادة (13) من قانون الموارد البشرية التي تشترط أن يكون الموظف "محمود السيرة وحسن السمعة"، فهذا الشرط يجب على الموظف العام أن يتحلى به قبل وأثناء وخارج العمل.

ثانياً: المحظورات الوظيفية

- بالنظر إلى نص المادة (80) من قانون الموارد البشرية نجد أن المشرع قد ألزم الموظف بتجنب عدة أفعال وأدرجها ضمن المحظورات، ونلخصها على النحو التالي:
1. بجانب ما أوجبه المشرع من ضرورة أن يتقيد الموظف بالقوانين واللوائح والنظم المعمول بها كواجب وظيفي، نجد أنه أورد أيضاً النص ذاته ضمن الأعمال التي يُحظر على الموظف مخالفتها، ولربما يكمن هدف المشرع من هذا التكرار في التأكيد على أهمية تقيد الموظف بهذا الواجب الوظيفي.

2. يحظر على الموظف القيام بفعل أو الامتناع عن فعل عمداً كان أو إهمالاً، بما يتعارض مع مقتضى الواجب الوظيفي ومسؤوليات وظيفته أو أن يترتب على ذلك ضياع حق للدولة أو الجهة الحكومية.

3. من الأعمال المحظورة على الموظف، إفشاء أي معلومات يحصل عليها بحكم وظيفته سواء كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضي ذلك، من دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الرئيس، وما يميز هذا الالتزام بأنه يظل قائماً إلى ما بعد انتهاء خدمة الموظف العام، كذلك يحظر على الموظف الاحتفاظ لنفسه بأصل أو صورة من أي ورقة أو وثيقة رسمية أو يحصل عليها من الملفات المخصصة لحفظها، ولو كانت خاصة بعمل كُلف بالقيام به.

4. تعتبر من الأعمال المحظورة على الموظف العام مزاولته أي أعمال أو تجارة من شأنها أن تتعارض مع أي من واجباته الوظيفية أو مع مصلحة الجهة الحكومية التابع لها.

5. كما يحظر على الموظف الرئيس أن يستغل نفوذه وأن يؤثر على مرؤوسيه أو يحرضهم على مخالفة أحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها.

6. ومن ضمن المحظورات قيام الموظف بالتوقيع على عريضة أو رسالة من شأنها الإضرار بسمعة الدولة أو الانضمام إلى منظمة أو هيئة أو جماعة محظورة، كما يحظر عليه العمل لدى الغير سواء بمقابل أو بغير مقابل، ولو في غير أوقات العمل الرسمية من دون إذن كتابي من الرئيس، وأيضاً يُحظر عليه الجمع بين أكثر من وظيفة حكومية من دون إذن من رئيس مجلس الوزراء. وقد توسع المشرع في هذا الشأن فيما تضمنته المادة (81) من قانون الموارد البشرية المدنية التي نصت على أن "على الموظف تجنب أي عمل من شأنه

وقوع تضارب في المصالحة بين أنشطته الخاصة ومصالح الجهة الحكومية ومشروعاتها أو أن يكون من شأنه أن يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في مصلحة له أو لأحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة".

وبعد الاطلاع على التزامات الموظف العام نلاحظ أنها، وعلى الرغم من إيراد المشرع لها في نصوص تحت مسمى الواجبات والمحظورات، واردة على سبيل المثال لا الحصر، وهي تعتبر الأساس القانوني لمساءلة الموظف العام وتتميز بكونها فضفاضة ومرنة بل يحتمل البند الواحد في كلتا المادتين لأفعال عديدة، التي وهي وإن قام بها الموظف مخالفاً لما قرره القانون يكون عرضة للمساءلة التأديبية.

وبناء عليه، فإننا نؤيد مسلك المشرع المرن بعدم تحديد وتقييد الإدارة ومنحها السلطة في تقدير الأخطاء الإدارية الواقعة من الموظف العام بهدف الحفاظ على كيانها وضبط العاملين بها، وذلك لكون الظروف المحيطة بالموظف العام متغيرة بتغير الزمان والمكان، ونعزز تأييدنا بأنه وعلى الرغم من عدم تقييد سلطة الإدارة عند مخالفتها للموظف العام بأفعال محددة نصاً، إلا أن تصرفات الإدارة في تكييف مخالفات الموظف العام تخضع لرقابة القضاء الإداري، وهو ما يمثل ضماناً للموظف العام في مواجهة الإدارة عندما تمارس سلطاتها بشكل تعسفي.

وفي هذا الشأن، وعند قيام الموظف بما يخالف التزاماته الوظيفية يكون قد ارتكب مخالفة أو جريمة تأديبية، وهناك فرض يقضي بقيام الموظف بارتكاب جريمة جنائية يجعل منه أمام مساءلة تأديبية أيضاً بجانب المساءلة الجنائية، وهذا ما سنتناوله في هذه الدراسة، فسننظر أولاً إلى بيان ماهية الجريمتين التأديبية والجنائية في الفصل الأول، ومن ثم سنناقش الأثر الذي ترتبه المسؤولية الجنائية على المساءلة التأديبية في الفصل الثاني.

الفصل الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام

تعتبر دراسة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية من الدراسات المهمة التي لا بد من أن تكون محل نظر أي باحث يتناول هذا الموضوع، وذلك بالنظر إلى الأثر المتبادل بين كلتا الجريمتين؛ فسلوك الموظف العام غير المشروع قد يمثل جريمة تأديبية فقط، أو قد يمثل جريمة تأديبية وجنائية في آن واحد إذا ما قام بفعل أو امتنع عن فعل يتنافى مع التزامه الوظيفي، وبناء على ذلك، ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين؛ يناقش الأول ماهية الجريمة التأديبية، ويبحث الثاني في ماهية الجريمة الجنائية.

المبحث الأول: ماهية الجريمة التأديبية

تتخذ الجريمة التأديبية للموظف العام طابعاً أدبياً أو مالياً أو مهنياً، ولا يشترط أن تكون الجريمة التأديبية محددةً على سبيل الحصر كما في القانون الجنائي، إذ يستند الأخير إلى مبدأ شرعية العقوبة التي تحكم فرض العقوبة الجنائية. أما العقوبة التأديبية فيتم إيقاعها من قبل سلطة مختصة محددة بنص القانون سواء كانت هذه السلطة رئاسية أو هيئة تأديبية أو محكمة تأديبية، وذلك بالاستناد إلى النظام القانوني الذي يحكم الوظائف العامة في الدول المختلفة²². ونوضح في هذا المبحث ماهية الجريمة التأديبية في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسنتناول بيان أركان الجريمة التأديبية.

المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية

تعددت المسميات التي تُطلق على الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام الذي يعرضه للمساءلة التأديبية، فقد استخدمت التشريعات والفقهاء والقضاء الإداري عدة مسميات وهي (الجريمة التأديبية، والخطأ التأديبي، والذنب الإداري، والمخالفة المسلكية، والمخالفة التأديبية)، وتعتبر هذه المصطلحات جميعها عن المعنى ذاته، وهو الخطأ المرتكب من قبل الموظف العام بما يضر المرفق العام الذي يعمل به²³، علاوة على ذلك فإن غالبية التشريعات تتجه إلى عدم إطلاق وصف "الجريمة" على

²² عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 50.

²³ نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 17.

المخالفات التأديبية، ولعل ذلك يرجع إلى ما قد يحصل لبس بينها وبين الجريمة في مفهومها الجنائي²⁴.

وبالرجوع إلى التشريع القطري، نجد أن المشرع لم يحدد موقفه بشكل صريح من استخدام اللفظين "الجريمة التأديبية" أو "المخالفة التأديبية"، إلا أنه يمكن التوصل إلى أنه قد فضّل استخدام لفظ "المخالفة" في أكثر من موضع في القانون، ويتضح هذا التفضيل بشكل أكبر في نص الفقرة الأولى من المادة (83) من قانون الموارد البشرية المدنية التي تنص على أنه: "تتولى الشؤون القانونية، أو أحد القانونيين، بالجهة الحكومية التحقيق في المخالفات المنسوبة إلى أي من موظفي الجهة وذلك بموافقة الرئيس أو الرئيس التنفيذي".

وبناء على ذلك، يمكن القول إن استخدام كلا اللفظين؛ الجريمة التأديبية أو المخالفة التأديبية، صحيح؛ فالأول هو ما جرى عليه فقه القانون الإداري، وهو ما سنقوم باستخدامه في هذه الدراسة، أما استخدام اللفظ الثاني فليس إلا للترقة بينه وبين الجريمة بمفهومها الجنائي.

وعن مفهوم الجريمة التأديبية، يتضح أن غالبية التشريعات لم تضع مفهوماً محدداً للجريمة التأديبية، على عكس ما هو عليه بشأن الجريمة الجنائية، وتكتفي بذكر الواجبات والمحظورات التي يجب على الموظف العام التقيد والالتزام بها.

وعند النظر إلى التشريع القطري، نجد أن المشرع قد أورد بشكل غير صريح تعريفاً للجريمة التأديبية، إذ تنص الفقرة الأولى من المادة (82) من قانون الموارد البشرية المدنية على أن "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على

²⁴ مازن ليلو راضي، القضاء الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس-لبنان، 2013، ص 113.

مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء".

ونظراً إلى وجود نقص تشريعي من ناحية وضع مفهوم واضح وصريح للجريمة التأديبية، فإن ذلك جعل من الفقه أن يدأب في إيجاد مفهوم محدد يسهل الوقوف عليه؛ فعرفها البعض على أنها "الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج عن مقتضاها بما ينعكس عليها"²⁵، في حين عرفها آخرون على أنها كل فعل أو الامتناع عن فعل إرادي آثم صادر عن الموظف مما يشكل إخلالاً بأحد واجبات الوظيفة المنصوص عليها في القانون²⁶. كما عرفها البعض على أنها كل فعل أو امتناع يصدر عن العامل بما يخالف القاعدة القانونية أو مقتضى الواجب أثناء القيام بمهامه الوظيفية أو خارجها مما ينعكس عليها، ومن دون عذر مقبول²⁷.

وبناء عليه، يمكننا التوصل إلى مفهوم للجريمة التأديبية على أنها: "قيام الموظف بأفعال تخالف الواجبات أو ارتكاب المحظورات المنصوص عليها في النظام الوظيفي أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته". ولكن ما هي أركان الجريمة التأديبية؟ ونجيب عن هذا التساؤل في
المطلب الثاني.

²⁵ مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 205.

²⁶ مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 114.

²⁷ محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص 66.

المطلب الثاني: أركان الجريمة التأديبية

يتجه غالب الفقه²⁸ إلى القول بأن الجريمة التأديبية ثنائية الأركان: أحدهما مادي والآخر معنوي، في حين يتجه جانب آخر إلى القول بأن لها ثلاثة أركان وهي: الركن المادي والركن المعنوي وركن الصفة²⁹، وهناك جانب يرى بأنه لا تختلف أركان الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية الثلاث وهي الركن المادي والمعنوي إضافة إلى الركن الشرعي³⁰.

وهناك رأي بأن الجريمة التأديبية تتكون من أربعة أركان وهي: (أولاً) الركن الشرعي، (ثانياً) ركن الصفة، (ثالثاً) الركن المادي، (رابعاً) الركن المعنوي، ونؤيد هذا الجانب وذلك لأن ركن الصفة (صفة الموظف العام) هو الحد الفاصل بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية وانعدام هذا الركن يجعلنا أمام جريمة جنائية ويعد فيها مرتكب الفعل موظفاً عمومياً حكماً، وسنتطرق إليها تفصيلاً على النحو التالي:

أولاً: الركن الشرعي

يعني الركن الشرعي في الجريمة التأديبية بأنه القاعدة القانونية التي تعتبر سنداً للفعل المخالف، بغض النظر عن مصدر هذه القاعدة؛ فنتجه أغلب الأنظمة الوظيفية إلى عدم حصر الأفعال المكونة للجريمة التأديبية، فقد جاءت الواجبات والمحظورات الوظيفية على سبيل المثال لا الحصر على عكس الأفعال المذكورة في النصوص الجنائية، فنتسم تلك النصوص بأنها جاءت عامة

²⁸ محمد جودت المطم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967، ص 80؛ محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 273؛ أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 228.

²⁹ عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 79.

³⁰ محمد مختار محمد عثمان، مرجع سابق، ص 166.

وخالية من الدقة، ويترتب على ذلك أن الفعل الذي لم يرد ذكره تحت طائلة الواجبات والمحظورات لا يعني أنه لا يشكل جريمة تأديبية³¹؛ فالجريمة التأديبية على عكس الجرائم الجنائية، لا يراعى فيها القاعدة التي تنص على أنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، بل إنه يجوز لمن يملك سلطة التأديب وفقاً لنص القانون أن يعتبر فعلاً ما صادراً عن الموظف ذنباً تأديبياً يستوجب إيقاع العقاب ما دام السلوك لا يتناسب مع الواجبات الوظيفية³²، وبالتالي فإن قاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" تجد تطبيقها الكامل فيما يتعلق بالشق العقابي دون التجريمي في المجال التأديبي فلا تملك السلطة التأديبية الخروج عن العقوبات الواردة حصراً في القانون، علاوة على أنه يجب أن يكون العقاب صادر عن السلطة المختصة بتوقيعه وإلا اعتبر قراراً منعدماً³³.

ثانياً: ركن الصفة (الموظف العام)

يعتبر هذا الركن بمنزلة العنصر المفترض في الجريمة التأديبية، فهو يُعتبر ركناً أساسياً ولا يمكن قيام الجريمة من دونه، كما أنه يُعتبر الحد الفاصل عما يشابهها من جرائم أخرى مدنية كانت أم جنائية، وفي تسمية أخرى للجريمة التأديبية قيل إنها جريمة الموظف العام³⁴.

وكما سبق أن بيّنا في المبحث التمهيدي، فإن الموظف العام هو من يعمل بصفة دائمة في خدمة المرفق العام الذي تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

³¹ محمد مختار محمد عثمان، المرجع السابق، ص 163.

³² فيقيس البعض الجريمة التأديبية على جرائم التعزير الواردة في الشريعة الإسلامية والتي لم ترد محددة، على عكس جرائم الحدود، انظر: ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 543.

³³ محمد فوزي نوبجي، عبدالحفيظ علي الشيمي، اسلام إبراهيم شيحا، مبادئ الوظيفة العامة في ضوء قانون الموارد

البشرية رقم 15 لسنة 2016، جامعة قطر، بدون طبعة، 2019، ص 214.

³⁴ أكرم محمود الجمعات، "العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية: دراسة مقارنة"، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010، ص 54. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/37ha0iw> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

ثالثاً: الركن المادي

يتمثل الركن المادي للجريمة التأديبية في المظهر الخارجي لها، أي بالسلوك الصادر عن الموظف العام سواء كان بالقيام بفعل (إيجابياً) أو بالامتناع عن فعل (سلبياً)، مما يترتب عليه الإخلال بأحد الالتزامات الوظيفية من واجبات أو محظورات، إذ إن قيام الموظف بعمل محظور يعتبر سلوكاً إيجابياً، أما امتناعه عن القيام بواجب يفرضه عليه القانون فيعتبر عملاً سلبياً³⁵.

يستوجب في الركن المادي أن يكون الفعل له وجود ظاهر وملموس، ومن مفهوم المخالفة فلا يعاقب على الأفكار والنيات ما دامت لم تتجاوز ذلك ولم تتخذ مظهراً خارجياً، تأسيساً على أن القانون لا يعتد بالنيات ولا يعاقب عليها ما دام ليس لها وجود فعلي، وفي الأمر ذاته فإن الأعمال التحضيرية في مجال الجريمة التأديبية لا تختلف عما هي عليه في الجريمة الجنائية، فلا يعاقب عليها باعتبارها مرحلة من مراحل الجريمة، بل يجب أن يكون الركن المادي المتمثل في الفعل أو الامتناع عن فعل محدداً وواضحاً ومبنياً على حالة واقعية، لا على أوصاف عامة وفضفاضة كسوء السيرة والسلوك³⁶.

ومن ثم، فإن الركن المادي للجريمة التأديبية يتحقق بخروج الموظف على مقتضى الواجب الذي تفرضه عليه الوظيفة أو قيامه بالأفعال المحظورة على خلاف ما نص عليه القانون، سواء كان الفعل إيجابياً أم سلبياً ما دامت الأفعال محددة على سبيل المثال، فإن ذلك يستوجب عقاب الموظف على الخطأ تأديبياً³⁷.

³⁵ محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام: دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص 33.

³⁶ هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها: دراسة تطبيقية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 20.

³⁷ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 30-31.

رابعاً: الركن المعنوي

يتمثل الركن المعنوي في الجريمة التأديبية في إرادة الموظف لارتكاب الفعل أو الامتناع عنه بما يخالف الواجب الذي تفرضه عليه وظيفته، وهنا تعبر الإرادة غير المشروعة أو الأثمة عن الركن المعنوي في الجريمة.

وللركن المعنوي في الجريمة التأديبية فرضان اثنان؛ فالفرض الأول في الركن المعنوي أن يوجه الموظف سلوكه وبكامل إرادته إلى ارتكاب سلوك معين على خلاف ما يقتضي القانون ويستهدف تحقيق نتيجة معينة وهي ما تسمى بالجريمة العمدية، أما الفرض الآخر فهو أن يقوم الموظف بارتكاب فعل معين دون رغبة منه في الوصول إلى نتيجة معينة، فهذا ما يسمى بالجريمة غير العمدية، ومثالها الإهمال أو عدم مراعاة الأنظمة والقوانين والأوامر ... إلخ.

هناك رأي يتجه إلى انعدام توافر الركن المعنوي في الجريمة التأديبية تأسيساً على أنه يكفي قيام الموظف بارتكاب الفعل أو الامتناع عن الفعل من دون عذر مقبول، وبغض النظر عما إذا كان مدركاً للخطأ الذي يقوم به أو كان حسن النية³⁸. ويرى أنصار هذا الرأي أن معيار قياس الخطأ التأديبي ليس معياراً شخصياً أو ذاتياً، بل إنه موضوعي، فينظر إلى الفعل المرتكب من قبل الموظف وقيسه وفقاً لسلوك الموظف المعتاد، فهذا المعيار يعتبر معياراً واقعياً فهو يضع في اعتباره الظروف الزمانية والمكانية التي صدر فيها فعل الموظف وقيسها على سلوك الموظف المعتاد إن أحاطت به الظروف ذاتها، وذلك هو الرأي السائد في العمل في الفقه والقضاء³⁹.

³⁸ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 84.

³⁹ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 241.

المبحث الثاني: ماهية الجريمة الجنائية

وبعد بيان ماهية الجريمة التأديبية، لا بد من البحث في ماهية الجريمة الجنائية، الأمر الذي يستلزم توضيح مفهومها وأركانها، وعلى ذلك فإننا سنتناول في هذا المبحث: مفهوم الجريمة الجنائية في المطلب الأول، ثم نوضح أركان الجريمة الجنائية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الجريمة الجنائية

لم يفرد المشرع القطري في قانون العقوبات نصاً يوضح فيه مفهوم الجريمة الجنائية شأنه شأن أغلب التشريعات العربية، فنجد أنه اكتفى بتحديد معالم الجريمة الجنائية وذلك من خلال تحديد أنواعها وأركانها⁴⁰. بل إنه اكتفى بذكر العناصر المكونة لكل جريمة والعقاب المدرج لها. ومن جانب آخر، نجد أن هناك تشريعات قامت بوضع تعريف الجريمة، منها ما ورد في القانون الجنائي المغربي لسنة 1963، فعرف الجريمة في المادة (110) على أنها "عمل أو امتناع مخالف للقانون الجنائي ومعاقب عليه بمقتضاه"، بينما نجد أن القانون السوفييتي لسنة 1961 عرّف الجريمة في المادة (7) بأنها "العمل أو الامتناع المقرر له عقوبة جزائية"⁴¹.

ويتضح اجتهاد الفقه من ناحية تحديد مفهوم للجريمة الجنائية؛ فنجد أن الفيلسوف الألماني إيمانويل كانط عرّفها بأنها "كل عمل لا أخلاقي"، إلا أن هذا المفهوم كان محل انتقاد كون أنه غلب عليه الطابع الفلسفي ولا يناسب ذلك مع القانون الجنائي الذي لا يستهدف تقويم الأخلاق، وإنما لردع الأفعال التي تشكل إضراراً بالمجتمع، أما الفيلسوف جان جاك روسو فعرف الجريمة على أنها "كل

⁴⁰ انظر المواد 21-37 من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2004/5/10. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2T4LY20> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

⁴¹ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، الطبعة الثانية، دار النقري للطباعة، بيروت، 1975، ص 45.

فعل ينتهك به الفرد العقد الاجتماعي الذي يرتبط به بالمجتمع ولكن البيئة الاجتماعية مفروضة على كل إنسان منذ ولادته إلى مماته، وقد وجد فيها دون إذن منه ولم يوقع عقداً مع المجتمع⁴². وبناء عليه، فإن الجريمة هي القيام بفعل أو الامتناع عن فعل بما يخالف أحكام القانون الجنائي، وقد أوردها المشرع على سبيل الحصر، ويستوجب أن يكون الفعل صادراً ممن تتوافر لديه الأهلية الجنائية، والجريمة الجنائية يجب أن تنطوي على إخلال بمصلحة أساسية وصادرة عن إرادة جنائية تتمثل في العدوان على المجتمع، ولا يكفي أن يكون الفعل منافياً للأخلاق أو مستهجنًا أو مستنكراً من المجتمع كافة، بل يستوجب أن يكون منصوصاً عليه في القانون الجنائي ومقرراً له عقوبة أو تدبير احترازي، وهذا ما يميز الجريمة الجنائية عن غيرها من الجرائم⁴³.

يذهب الرأي الراجح إلى أن الجريمة هي "فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يفرض له القانون عقوبة أو تدبيراً احترازياً"⁴⁴، ويحمل هذا التعريف عدة عناصر وهي كالتالي:

1. أن الجريمة تفترض صدور مظاهر مادية سواء كانت سلبية أو إيجابية، والمتمثلة في السلوك الصادر من الفاعل.

2. أن يتوفر عند مرتكب الفعل الركن المعنوي وإلا يتم استبعاد المسؤولية الجنائية عن جريمة عمدية وذلك لانقضاء الركن المعنوي.

3. ألا يكون الفعل المجرم متصلاً بأحد أسباب التبرير أو الإباحة مثل الدفاع الشرعي الذي يجعل من مرتكب الفعل في هذه الظروف غير مسؤول جنائياً.

⁴² عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي: القسم العام، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 1972، ص 49-50.

⁴³ كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة)، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 33.

⁴⁴ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، مرجع سابق، ص 40.

4. يستوجب أن يكون الفعل المجرم معاقباً عليه وفق نص قانوني، وهذا ما يطلق عليه بالركن الشرعي، وفي غير هذه الأحوال فإن الفعل إن لم يتم تجريمه وفق نص يعتبر فعلاً مباحاً. وبناء عليه، يمكننا القول إن الجريمة الجنائية هي القيام بفعل أو الامتناع عن القيام بفعل، ويكون ذلك نابعاً عن إرادة جنائية بغية إلحاق الضرر بمصلحة اجتماعية وقر لها المشرع حمايةً وفق قواعد تشريعية تجرّمها وتعاقب عليها جنائياً، وبذلك نتوصل من هذا المفهوم إلى أن للجريمة الجنائية ركناً مادياً متمثلاً في السلوك الظاهر الخارجي الصادر من الفاعل، وركناً معنوياً متمثلاً في الإرادة الجنائية سواء اتخذت صورة القصد الجنائي أو الخطأ، وذلك ما سنوضحه تفصيلاً في المطلب التالي.

المطلب الثاني: أركان الجريمة الجنائية

كما سبق أن بيّنا أن الجريمة الجنائية تستوجب ارتكاب سلوك إيجابي أو سلبي يخالف ما تقتضيه النصوص الجنائية، فيرى أصحاب المذهب التقليدي أن للجريمة الجنائية ركنين: الأول مادي والآخر معنوي⁴⁵، إلا أن الاتجاه الحديث يضيف ركناً آخر بجانب الركن المادي والركن المعنوي، وهو الركن الشرعي⁴⁶.

وبناء على ما تناولته الدراسة من عرض مفهوم الجريمة الجنائية، فإننا نرجّح الاتجاه الحديث تأسيساً على أن ما يميز الجريمة الجنائية عن غيرها من الجرائم هو الركن الشرعي؛ فلا يمكن اعتبار

⁴⁵ محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات - القسم العام: قانون العقوبات ومجال تطبيقه - أسباب الإباحة - الركن المادي للجريمة - الركن المعنوي - الأهلية - العقوبة، الطبعة التاسعة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1974، ص 38؛ سمير عالية، قانون العقوبات - القسم العام (معالمه - نطاق تطبيقه - الجريمة - المسؤولية - الجزء): دراسة مقارنة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1992، ص 193.

⁴⁶ كامل السعيد، الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني: دراسة تحليلية مقارنة، الجامعة الأردنية، عمان، 1981، ص 42.

الفعل مجزماً إلا إذا أضفى على الفعل صفة غير المشروع بموجب نص قانوني، وعلى ذلك فإننا سنتناول أركان الجريمة الجنائية بدءاً من بيان الركن الشرعي (أولاً)، ومن ثم نبين الركن المادي (ثانياً)، وأخيراً نوضح الركن المعنوي (ثالثاً).

أولاً: الركن الشرعي

كما سبق أن أشرنا إلى أن ما يميز الجريمة الجنائية هو الركن الشرعي، فنجد أنه لا يعتبر الفعل مجزماً إذا لم يكن مقتضى نص قانوني يضفي على السلوك صفة غير المشروع، ويستوجب ألا يكون ملحقاً بأحد أسباب الإباحة أو التبرير⁴⁷. وتطبيقاً لذلك، فإن كل من قتل نفساً عمداً يعدّ مرتكباً جريمة يعاقب عليها بموجب نص المادة (300) من قانون العقوبات⁴⁸، إلا أن وجود سبب من أسباب التبرير أو الإباحة المنصوص عليها في قانون العقوبات يعتبر مبرراً إذا ما وقع هذا الفعل للدفاع عن النفس أو المال وفقاً لما تقرره المادة (50) من القانون ذاته⁴⁹.

⁴⁷ محمد علي السالم الحلبي، شرح قانون العقوبات: القسم العام، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 102.

⁴⁸ تنص المادة (300) من قانون العقوبات القطري على أنه: "يعاقب بالإعدام، كل من قتل نفساً عمداً في إحدى الحالات التالية:

1. إذا كان القتل مع سبق الإصرار والترصد.
 2. إذا وقع القتل باستعمال مادة سامة أو متفجرة.
 3. إذا وقع القتل على أحد أصول الجاني.
 4. إذا وقع القتل على موظف عام، أو من في حكمه، أثناء أو بسبب تأدية وظيفته أو عمله.
 5. إذا كان القتل مقترناً أو مرتبطاً بجناية أو جنحة أخرى.
- وتُستبدل بعقوبة الإعدام، عقوبة الحبس مدة لا تتجاوز خمس عشرة سنة، إذا عفا ولي الدم، أو قبل الدية". انظر: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، مرجع سابق.
- 49 تنص المادة (50) من قانون العقوبات القطري على أنه: "لا يبيح حق الدفاع الشرعي القتل عمداً، إلا إذا أُريد به دفع أحد الأمور الآتية:

1. فعل يخشى أن يحدث عند وفاة أو جراح بليغة، إذا كان لهذه الخشية أسباب معقولة.
2. مواجهة أنثى كرهاً، أو هتك عرض أي شخص بالقوة.

وتكمن أهمية قاعدة شرعية الجرائم في كونها المظلة الحامية للأشخاص ضد أشكال تعسف السلطة، وهي تمثل ضماناً أيضاً للأفراد في المجتمع، فهي تعطي إلزامية بعدم ملاحقة الأشخاص على الأفعال التي لم يرد في شأنها نص في القانون، إذ يعتبر عدم وجود نص أن الفعل مباح وغير مجرم ولا يعطي الحق للسلطات لملاحقته، فهذا المبدأ له دور كبير في الحفاظ على استقرار العلاقات في المجتمع وقمع ظهور أي صورة من صور الاستبداد والتحكم، كما تتضح أهمية هذا المبدأ في أن السلطة الوحيدة المنوط بها تجريم الأفعال هي السلطة التشريعية⁵⁰.

نجد أن المشرع الجنائي القطري قد أورد الركن المادي والركن المعنوي تحت الفصل الثاني والمعنون بأركان الجريمة من الباب الثالث من قانون العقوبات، إلا أن ذلك لا ينفي وجود الركن الشرعي، فقد قضت الفقرة الأولى من المادة (40) من الدستور الدائم لدولة قطر بأنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بقانون". كما نجد أن الركن الشرعي جاء في مضمون المادة (26) من قانون العقوبات التي توضح أنه لا بد من أن يكون الفعل أو الامتناع عن فعل مجرمًا قانوناً لاعتباره ركنًا ماديًا في جريمة تامة⁵¹.

وبذلك يمكننا القول إن الركن الشرعي ركن مهم وإن عدم وجوده كأحد أركان الجريمة قد يؤدي إلى ما يسمى بقانون الغاب؛ فيتدهور المجتمع وتنتشر فيه الفوضى.

3. اختطاف إنسان.

4. جنايات الحريق أو الإتلاف أو السرقة.

5. الدخول ليلاً في منزل مسكون أو في أحد ملحقاته". انظر: المرجع السابق.

⁵⁰ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 21-22.

⁵¹ تنص المادة (26) من قانون العقوبات القطري بأنه: "يتكون الركن المادي للجريمة من نشاط إجرامي بارتكاب فعل أو امتناع عن فعل، متى كان هذا الفعل أو الامتناع مجرمًا قانوناً". انظر: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، مرجع سابق.

ثانياً: الركن المادي

يعتبر الركن المادي ركناً أساسياً في الجريمة ولا يتصور قيامها من دونه، وبناء على ذلك فإنه لا يمكن فرض عقاب لجريمة لم يكن فيها ركنٌ مادي، ويتكون الركن المادي من عناصر ثلاثة، وهي: السلوك الإجرامي، والنتيجة، وعلاقة السببية. وعند توافر جميع هذه العناصر نكون بصدد جريمة تامة، أما لو حال سبب أجنبي دون وقوع النتيجة الإجرامية فتعتبر الجريمة ناقصة، بل يعتبر السلوك مشروعاً ولا تلحقه الصفة الإجرامية⁵².

يتمثل عنصر السلوك الإجرامي فيما نصت عليه المادة (26) من قانون العقوبات على أنه "يتكون الركن المادي للجريمة من نشاط إجرامي بارتكاب فعل أو امتناع عن فعل..."، فيبين لنا أن السلوك إما أن يكون إيجابياً ويكون هنا الفاعل قد قام بارتكاب الفعل مستخدماً أعضاء جسمه كأن يستعمل يديه للقيام بالسرقة أو القتل، وإما أن يكون سلبياً وهنا يكون الفاعل بصورة الممتنع عن القيام بأي فعل في حين يستوجب عليه القانون أن يتخذ فعلاً لحماية لإحدى المصالح⁵³.

أما النتيجة فهي الأثر المترتب على فعل الجاني، وقد أخذ الفقه على تقسيم الجرائم وفقاً للنتيجة إلى جرائم ضرر وجرائم خطر؛ فالأولى تعني أن النتيجة هي تحقق الضرر الفعلي لمصلحة محمية، أما الثانية فهي النتيجة لمجرد تهديد يلحق المصلحة المحمية⁵⁴. والجدير بالذكر أن انتفاء حدوث النتيجة لا ينفي وقوع الجريمة، فإذا كان قد بدأ الجاني في نشاطه الإجرامي إلا أن عدم حدوث النتيجة كان لسبب خارجي بعيداً عن إرادته فنكون أمام جريمة ناقصة يعاقب عليها وهذا ما يسمى بالشروع، وقد عرّفه قانون العقوبات القطري في الفقرة الأولى من المادة (28) على أنه "البدء في

⁵² كامل السعيد، الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني، مرجع سابق، ص 158.

⁵³ سمير عالية، مرجع سابق، ص 195.

⁵⁴ محمد علي السالم الحلبي، مرجع سابق، ص 141.

تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية أو جنحة، إذا أوقف أو خاب أثره لسبب لا دخل لإرادة الفاعل فيه".
ولا يدخل ضمن أحكام الشروع مجرد أن يكون في نية الشخص ارتكاب جريمة أو الأعمال التحضيرية إلا إذا نص القانون على غير ذلك، وهذا ما قرره الفقرة الثانية من المادة ذاتها، والتي تقضي بأنه "لا يعتبر شروعا في جنائية أو جنحة مجرد العزم على ارتكابها، ولا الأعمال التحضيرية لها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

وتعتبر علاقة السببية حلقة الوصل التي يجب أن تتوافر بين الفعل والنتيجة، ومفادها أن النشاط الإجرامي الذي قام به الفاعل هو الذي أدى إلى حصول النتيجة، ويعبر عنصر علاقة السببية عن أحد أهم مبادئ حقوق الإنسان التي مناطها أن الشخص لا يُسأل إلا عن فعله الشخصي. وبذلك، فإن انتفاء علاقة السببية بين النشاط الإجرامي والنتيجة يجعل من الشخص مسؤولاً فقط عن فعله دون النتيجة، وتتجلى أهمية هذا العنصر في تكييف الواقعة عند تعدد المساهمين في حدوث النتيجة، وأيضاً عندما يتراخى حدوث النتيجة لفترة زمنية مقارنة بالوقت الذي قام فيه الجاني بالنشاط الإجرامي، مما يؤدي إلى دخول عناصر أخرى يُشتبه في مساهمتها لحدوث النتيجة الإجرامية. وهذا ما أكدت عليه المادة (27) من قانون العقوبات⁵⁵.

ثالثاً: الركن المعنوي

⁵⁵ تنص المادة (27) من قانون العقوبات القطري على أنه: "لا يسأل الشخص عن جريمة لم تكن نتيجة لنشاطه الإجرامي، غير أنه يسأل عن الجريمة ولو كان قد أسهم مع نشاطه الإجرامي في إحداثها سبب آخر سابق أو معاصر أو لاحق عليه، متى كان هذا السبب متوقفاً أو محتملاً وفقاً للسير العادي للأمر. وأما إذا كان هذا السبب وحده كافياً لإحداث نتيجة الجريمة، فلا يسأل الشخص في هذه الحالة إلا عن الفعل الذي ارتكبه". انظر: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، مرجع سابق.

إن كان القانون الجنائي قد أعطى أهمية للركن المادي، بحيث يترتب على انتقائه انتفاء الجريمة، فإنه أيضاً أعطى الاهتمام ذاته للركن المعنوي، وأيضاً يترتب على انتفاء هذا الأخير انتفاء الجريمة، فلا جريمة من دون الركن المعنوي⁵⁶، وعلى ذلك لا يُسأل الشخص عن ماديات الجريمة ما لم ترتبط هذه الماديات بنفسيته، ويشكل هذا الركن ضماناً لتحقيق العدالة وله أثره على تحقيق العقوبة لأغراضها الاجتماعية⁵⁷.

يتمثل الركن المعنوي من خلال وجود علاقة نفسية بين الجاني والفعل غير المشروع والنتيجة التي تعبّر عن النية الآثمة المبيّنة وكامل إرادته في إثبات الفعل المجرّم؛ فالفرض أن الجاني على علم بأن ما يقوم به فعل غير مشروع ويعاقب عليه القانون، ومع ذلك اتجهت إرادته إلى القيام به⁵⁸.

يتخذ الركن المعنوي إحدى هاتين الصورتين إما العمد وإما الخطأ، ونوضحهما على النحو التالي:

1. صورة العمد: ويسمى القصد الجنائي، وتتمثل هذه الصورة في اتجاه إرادة الجاني إلى

ارتكاب الفعل وتحقيق النتيجة، على الرغم من درايته بالقانون وما يتطلبه من عناصر

وشروط لقيام الجريمة⁵⁹.

وتتعدد أشكال القصد الجنائي (العمد)، فقد يكون قصداً مباشراً بأن تتجه إرادة الجنائي إلى

القيام بالفعل المجرّم مع علمه بالعناصر كافة التي يتطلبها القانون، كأن يطلق شخص

⁵⁶ أشرف توفيق شمس الدين، "الضوابط الدستورية لنصوص التجريم والعقاب في قضاء المحكمة الدستورية العليا، الجزء الثاني: المسؤولية الجنائية والركن المعنوي للجريمة في القضاء الدستوري"، مجلة الدستورية (المحكمة الدستورية العليا بمصر)، العدد 14 (2008)، ص 2.

⁵⁷ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، مرجع سابق، ص 378.

⁵⁸ محمد علي السالم الحلبي، مرجع سابق، ص 185-186.

⁵⁹ أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص 426.

النار على آخر بقصد قتله وأن تتحقق النتيجة بقتل المجني عليه⁶⁰، أو أن يكون قصداً
احتمالياً وهي ما تسمى بالجرائم متعدية القصد، ويريد فيها الجاني تحقيق نتيجة معينة، إلا
أن النتيجة التي تتحقق تتعدى ذلك لتكون أشد جسامة مما يريد تحقيقه، لكنها في الوقت
ذاته نتيجة محتملة الحدوث⁶¹. ومثالها جريمة الضرب المفضي إلى الموت.

2. صورة الخطأ: وهي ما تسمى بالجرائم غير العمدية، وتتجه إرادة الجاني إلى ارتكاب فعل
مباح وغير مجرم ويترتب عليه نتيجة مجرمة على حق محمي بالقانون ويعاقب على
إتيانه⁶²، وقد عرّفه الفقه بأنه تخاذل الفاعل عما يفرضه القانون من واجب أخذ الحيطة
والحذر، ومن صور هذا الخطأ: الإهمال أو عدم الاحتياط أو قلة الاحتراز أو الرعونة أو
مخالفة القوانين واللوائح.

وقد حدد المشرع القطري صور الركن المعنوي من عمد وخطأ، وحدد معالم هاتين الصورتين في
مضمون نص المادة (32) من قانون العقوبات؛ فتتوافر صورة العمد وفق قانون العقوبات "باتجاه
إرادة الجاني إلى ارتكاب فعل أو الامتناع عن فعل بقصد إحداث النتيجة التي يعاقب عليها القانون"
أما صورة الخطأ فتتوافر "إذا وقعت النتيجة التي يعاقب عليها القانون بسبب خطأ الجاني، سواء
كان الخطأ بسبب الإهمال أو عدم الانتباه أو عدم الاحتياط أو الطيش أو الرعونة أو عدم مراعاة
القوانين أو اللوائح".

⁶⁰ محمود نجيب حسني، النظرية العامة للقصد الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 211.

⁶¹ غنام محمد غنام، شرح قانون العقوبات الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات، مدينة العين، 2003، ص 139.

⁶² محمد على السالم الحلبي، مرجع سابق، ص 214.

نخلص إلى القول إن الجريمة الجنائية تتطلب ركناً مادياً متمثلاً في الفعل أو الامتناع عن فعل، وركناً معنوياً معبراً عن القصد الجنائي سواء كان عمدياً أو غير عمدي، وإن اجتماع كلا الركنين مكتملين يجعل من الفاعل مسؤولاً جنائياً.

وعلى النحو الذي سنعرض له خلال هذه الدراسة نتوصل إلى أن ارتكاب الفاعل عن عمد أو خطأ مما يترتب عليه مساءلته جنائياً عن الفعل المرتكب، والفرض في هذا السياق أن الفاعل موظف عمومي، وبغض النظر عما إذا كان الفعل المكون لجريمة جنائية قد كان بالتزامن مع وجوده على رأس عمله أو خارج العمل، فإن للمسئولية الجنائية أثرها على المساءلة التأديبية، وهذا ما سنتناوله في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: أثر مسؤولية الموظف العام الجنائية على مساءلته

تأديبياً

تعتبر دراسة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية من الدراسات المهمة التي لا بد من أن تكون محل نظر أي باحث يتناول هذا الموضوع، وذلك بالنظر إلى الأثر المتبادل بين كلتا الجريمتين، إذ إن سلوك الموظف العام غير المشروع قد يشكل جريمة تأديبية فقط، أو قد يشكل جريمة تأديبية وجنائية في آن واحد، وذلك عند قيامه بفعل أو امتنع عن فعل يتنافى مع التزامه الوظيفي من ناحية، ويشكل فعلاً إجرامياً من ناحية أخرى. وبناء على ذلك، فإننا سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين؛ الأول سنتناول فيه علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية للموظف العام، والثاني سنتناول فيه حجية الحكم الجنائي على المسؤولية للموظف العام، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: علاقة الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية

للموظف العام

يقع على عاتق الدولة مسؤولية تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، وذلك لتحقيق المصلحة الاجتماعية، وهذا ما دأب عليه المشرع الجنائي نحو تكريس جهوده لتحقيق هذا الهدف من خلال توفير الوسائل الفعالة التي تحمي هذه المصلحة⁶³. وعلى اعتبار أن الفرد أحد أعضاء المجتمع أو الدولة، إلا أنه أيضاً عضو في مجتمع الوظيفة العامة، مما يجعله ملزماً باحترام الواجبات والتعليمات الخاصة بها، والالتزام بها وإخضاعه لنظام تأديبي، فبذلك فإن الإدارة تصبّ اهتمامها نحو ضمان حسن سير العمل وانتظامه، وقد يمثل العمل المخل بالواجب الاجتماعي الصادر من أحد الأشخاص جريمةً جنائيةً وتأديبيةً في آن واحد⁶⁴، فلا بد من بيان مظاهر التشابه والاختلاف بين الجريمتين، وهذا ما سنوضحه في المطلب الأول، ومن ثم سننتقل إلى بيان المسؤولية الجنائية والتأديبية المترتبة على جريمة الموظف العام في المطلب الثاني.

⁶³ هيثم حليم غازي، مرجع سابق، ص 39.

⁶⁴ محمد مختار محمد عثمان، مرجع سابق، ص 189.

المطلب الأول: أوجه التشابه والاختلاف بين الجريمتين التأديبية

والجنائية

هناك العديد من الجوانب تلتقي فيها الجريمتان الجنائية والتأديبية، كما أن هناك جوانب تختلف فيها الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، ونوضحها على النحو التالي:

أولاً: أوجه التشابه بين الجريمتين التأديبية والجنائية

للجريمة الجنائية والجريمة التأديبية العديد من نقاط الالتقاء، نوضح أهمها فيما يلي:

1. من حيث التعريف

تتفق الجريمتان في أنهما لم يفرد لهما المشرع نصاً صريحاً يوضح مفهومهما، مما نقل عبء تحديد مفهومهما إلى الفقه والقضاء⁶⁵، ويرى البعض أن المبرر خلف عدم إيراد المشرع لمفهوم محدد يرجع إلى القصور الذي قد يعتريه مستقبلاً من ناحية عملية، على أنه قد لا يشمل الأفعال المستحدثة التي تعتبر في عداد الأفعال غير المشروعة⁶⁶. ونرى أن المشرع قد وفق في عدم تحديد مفهوم للجريمتين، وحتى لا يفر الجاني من العقاب إذا ما ارتكب فعلاً لا يشمل هذا المفهوم، علاوة على ذلك فإن المشرع غير ملزم بوضع تعريفات لكافة المصطلحات الواردة في القانون، إذ يكفي أن يبين عناصر وشروط الجريمة، ومن ثم للقضاء والفقه القانوني تأويلها بحسب ما ورد في القانون.

⁶⁵ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 78.

⁶⁶ عيسى محمد عيسى منصور، "التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم الجنائي"، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة القاهرة، 2012، ص 132. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/37ktzGP> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

2. من حيث أساس المسؤولية

إن أساس المسؤولية في أي مجال هو الضرر أو الإثم، ويعتبر الضرر أساس المسؤولية في المجال المدني، أما أساس الجرائم التأديبية والجنائية فهو الإثم؛ فالإثم في مجال الجريمة الجنائية محدد وفق نصوص القوانين العقابية من خلال بيان الفعل غير المشروع وتحديد معالمه وأوصافه، والشأن ذاته في الجريمة التأديبية؛ فبجانب الإثم الذي تنطوي عليه، فهي تشكل عدواناً على إحدى مصالح مجتمع الوظيفة العامة، ومن هذه الصفة يمكن التوصل إلى فكرة العقاب التأديبي واشتراط الإدراك لإيقاع العقاب⁶⁷، ويستوجب أن تكون العقوبة التأديبية متناسبة مع الإثم المرتكب⁶⁸.

3. شرعية العقوبة وأثرها

لا يجوز إيقاع عقوبة على فعل لم يرد في شأنه نص في الجريمة الجنائية وكذلك في الجريمة التأديبية، إذ إن الأفعال المشكّلة للجريمة الجنائية والجريمة التأديبية وردت في نصوص محددة، فلا يجوز إيقاع عقوبة من دون الاستناد إلى نص قانوني في نطاق كلتا الجريمتين، وتستهدف العقوبة الردع والزرع وليس التعويض كما هو الحال في المسؤولية المدنية⁶⁹، وللعقوبة أثرها على

⁶⁷ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 87-88.

⁶⁸ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 135.

⁶⁹ محمد بن صديق أحمد الفلاتي، "الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية: دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص 56. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3IUz6rJ> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

مستقبل القائم بالفعل غير المشروع بشكل عام، سواء باعتباره مواطناً أو موظفاً عمومياً، وتعتبر العقوبة شخصية في كلتا الجريمتين، فهي لا تلحق بأثرها إلا مرتكب الفعل المجرم وحده⁷⁰.

4. من حيث الهدف

تستهدف الأفعال المحظورة التي نهى عنها المشرع في كلتا الجريمتين التأديبية والجنائية تحقيق المصلحة العامة؛ فالجريمة الجنائية يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى، أما الجريمة التأديبية فيعاقب عليها بموجب قانون الخدمة المدنية⁷¹، وفي قطر بموجب قانون الموارد البشرية المدنية.

5. من حيث الضمانات

إن الدعوى الجنائية تتشابه مع الدعوى التأديبية من ناحية الضمانات الممنوحة لمرتكب الفعل، فالسلطة المنوط بها تأديب الموظف تأخذ بقواعد الإجراءات العامة ذاتها التي تتخذها الدعوى الجنائية، كما أنها توفر للموظف الضمانات اللازمة لحماية حقوق الأفراد وحياتهم ومنها الحيادة، والدفاع، وحق الاطلاع على الملف، والتي من شأنها أن تحقق سلامة الإجراءات سواء أكان ذلك في مرحلة التحقيق أم في المحاكمة، والأمر ذاته في مجال الإجراءات الجنائية التي توفر الضمانات

⁷⁰ محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقاً لمبادئ مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين: الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا، ضوابط تسبب الأحكام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 158.

⁷¹ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 36.

ذاتها، وتتفق بذلك مع تحقيق العدالة⁷². وقد أكدت محكمة التمييز القطرية بقولها: "إن حق الدفاع يتفرع عنه مبادئ عامة في أصول التحقيقات ومنها حتمية مواجهة العامل بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني حيث يجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وبالأدلة التي يقوم عليها الاتهام، وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه"⁷³.

6. من حيث الإثبات

يتم الإثبات في كلتا الجريمتين بكافة طرق الإثبات ما لم ينص القانون غير ذلك⁷⁴.

7. تأثيرها على ترقية الموظف

إن للجريمتين التأديبية والجنائية أثرهما على ترقية الموظف، فإذا ارتكب الموظف جريمة جنائية أو تأديبية أو كليهما بصفته مواطناً أو موظفاً، وتمت إحالته إلى المحاكمة أو المسألة التأديبية فإن لهما الأثر ذاته على الترقية، في أنه لا يجوز النظر فيها إلى حين الفصل في المحاكمة أو المسألة⁷⁵.

⁷² تغريد محمد قدرى النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013، ص 127-128.

⁷³ "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2013/113"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2013/6/18. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/31kqR0l> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

⁷⁴ نواف بن خالد فايز العتيبي، "العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية"، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 28. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3dlRdy4> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

⁷⁵ تنص المادة (100) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه "لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المسألة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل طوال مدة الإحالة أو الوقف. فإذا استطلت إجراءات المسألة أو المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء التنبيه أو الإنذار أو الخصم الذي لا يجاوز ثمانية أيام، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من تاريخ استحقاقه للترقية". انظر: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

8. من حيث موانع المسؤولية وأسباب الإباحة⁷⁶

إن الإرادة الحرة هي أساس الركن المعنوي في كلتا الجريمتين الجنائية والتأديبية، فإذا انتقت الإرادة الحرة يترتب عليها انعدام المسؤولية، ومن ثم لا يمكن مساءلة الموظف في حالة القوة القاهرة والضرورة وفقدان الإدراك والشعور بسبب عوارض الجنون أو العته أو الغيبوبة، كما أن توافر أحد أسباب التبرير يجعل من السلوك غير مجرم، فلا تترتب عليه المسؤولية الجنائية أو التأديبية، ومن أسباب الإباحة استعمال الحق وأداء الواجب والدفاع الشرعي⁷⁷.

9. انقضاء الجريمة

إن الدعوى الجنائية كالدعوى التأديبية في أن كليهما تتقضيان بوفاة المتهم وبمضي المدة المقررة للتقادم⁷⁸.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الجريمتين التأديبية والجنائية

على الرغم من وجود تشابه ونقاط تلاقٍ بين كلتا الجريمتين التأديبية والجنائية، فإنهما تعتبران مستقلتين عن بعضيهما حتى وإن كان السلوك المرتكب يشكل جريمة جنائية وتأديبية في آن واحد، وتتمثل في العديد من الجوانب وهي كالآتي:

⁷⁶ تجدر الإشارة إلى أن القانون الجنائي يعرف بعض موانع المسؤولية التي لا يمكن بأي حال من الأحوال تصورها في المسؤولية التأديبية مثل عدم التمييز والجنون، حيث يشترط في الموظف عند شغل الوظيفة العامة ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة، كما يتعين أن تتوافر فيه الصلاحية الطبية، لمزيد من التفاصيل انظر: عبد الحفيظ الشيمي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في قضاء المحكمة الإدارية العليا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

⁷⁷ تغريد محمد قذري النعيمي، مرجع سابق، ص 130-131.

⁷⁸ عيسى محمد الحسين، "الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري"، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، 2000، ص 17.

1. من حيث النشأة

تعتبر الجريمة الجنائية قديمة منذ الأزل وموجودة منذ أن وُجد الإنسان على الأرض، بينما تعتبر الجريمة التأديبية حديثة النشأة وظهرت بظهور الوظيفة العامة⁷⁹.

2. من حيث الأركان

إن الأركان المكوّنة للجريمة الجنائية تختلف عما هي عليه في الجريمة التأديبية⁸⁰؛ فالجريمة الجنائية تتطلب توافر الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي⁸¹، بينما الجريمة التأديبية فهي تتكون من الأركان ذاتها إلا أن غالبية الفقه⁸² يرون أن الركن الشرعي لا يعدّ أحد أركان الجريمة التأديبية، ويرى هذا الجانب إضافة صفة الموظف العام كركن⁸³، إضافة إلى ذلك فإن عناصر الركن المادي في الجريمة الجنائية هو السلوك الإجرامي والنتيجة وعلاقة السببية، أما الركن المادي في الجريمة التأديبية عنصره الوحيد هو السلوك غير المشروع؛ وذلك أن الجريمة التأديبية تعتبر من جرائم الخطر وليست من جرائم الضرر، فلا يستلزم ذلك تحقيق نتيجة محددة، أما الركن المعنوي في الجرائم الجنائية يتطلب توافر قصد عام بوجه عام واستثناء قد يتطلب المشرع قصداً خاصاً لبعض الجرائم، على عكس الجريمة التأديبية التي لا محل فيها للقصد الخاص⁸⁴.

⁷⁹ محمد ماهر أبو العينين، مرجع سابق، ص 157.

⁸⁰ محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي: أثر الجريمة الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي، دار الجيل، القاهرة، 1963، ص 141.

⁸¹ عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي: دراسة مقارنة، دار الفرقان، عمان، 1983، ص 43.

⁸² محمد جودت الملط، مرجع سابق، ص 80؛ محمود عاطف البناء، مرجع سابق، ص 273؛ أنس جعفر، مرجع سابق، ص 228.

⁸³ عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 79.

⁸⁴ عبد الله بن سعيد العيزري، "حجية الحكم الجنائي أمام مجلس التأديب: دراسة تطبيقية مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006، ص 66-67. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2He0cei> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

3. نطاق التطبيق والإجراءات المتبعة

النظام التأديبي يطبق فقط على فئة معينة في المجتمع هم الموظفون العموميون، بل إن وجود التأديب وعدمه بوجود العلاقة الوظيفية التي من خلالها تظهر السلطة المُولاة على تأديب الموظفين، بينما يتميز النظام الجنائي بالعمومية والشمولية فيطبق على كافة أفراد المجتمع بلا استثناء، وعليه فإن العقوبة في النظام الجنائي تطل أي فرد ارتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في القوانين العقابية الجنائية⁸⁵، فيمكن القول إن النظام التأديبي يعاقب الموظف عن خطئه المسلكي، أما النظام الجنائي فيعاقب المتهم لقيامه بما ينهى عنه قانون العقوبات والقوانين العقابية الجنائية الأخرى. ومن جانب آخر نرى أنه على الرغم من تشابه الجريمتين في الإجراءات العامة من ناحية توفير كافة الضمانات التي تكفل حقوق الافراد، فإن الجريمتين تختلفان من ناحية الإجراءات المتبعة من وقت قيام الموظف بالسلوك غير المشروع وعرضه للمساءلة وصدور الجزاء بحقه، حيث تخضع الجريمة التأديبية للإجراءات المنصوص عليها في قانون الموارد البشرية المدنية، أما بالنسبة إلى الجريمة الجنائية فهي منظمة وفق قواعد عامة مثل قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية.

4. مبدأ الشرعية

تخضع الجريمة الجنائية لمبدأ الشرعية الذي يقضي بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، بينما المخالفات التأديبية كما ذكرنا سابقاً فإنها جاءت على سبيل المثال لا الحصر، ولا يحدد القانون جزاءً لكل فعل مخالف كما هو الشأن في النظام الجنائي، فلا تعتبر النصوص القانونية هي مصدر الجريمة التأديبية الوحيد⁸⁶.

⁸⁵ تغريد محمد قذري النعيمي، مرجع سابق، ص 132.
⁸⁶ شيماء عبد الغني عطا الله، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 61.

5. نوع الجزاء

إن العقوبة الجنائية تطال الفرد في حريته وأمواله وأهليته القانونية، لذلك فهي تعتبر شديدة الخطورة عما هو عليه الجزاء التأديبي الذي لا يمس سوى المركز الوظيفي للموظف، وأقصى ما يصل إليه هو الجزاء الصادر بالعزل⁸⁷.

6. نظام العفو

إن العقوبة الجنائية تخضع لنظام العفو، إذ إن من اختصاص أمير الدولة وفقاً للفقرة (6) من المادة (67) من الدستور القطري أن يمنح العفو عن العقوبة أو تخفيفها وفقاً للقانون، بينما لا نجد للعفو دوراً في النظام التأديبي، وقد ترجع العلة من عدم نص المشرع لنظام العفو عن الجزاء التأديبي لتكريس الحماية الكافية للمرفق العام تجاه الذنب المرتكب من قبل الموظف، إلا أنه في المقابل منح الموظف أحقية التظلم إلى الرئيس من قرار اللجنة الصادر ضده خلال ثلاثين يوماً⁸⁸، وكذلك بالنظر إلى الجزاءات التأديبية نرى أنها لا ترقى إلى أن يشملها نظام العفو، إلا أنها تُحى تلقائياً تبعاً لمدد معينة بحسب الجزاء الصادر ضد الموظف من دون أن يكون لها أثر رجعي⁸⁹.

⁸⁷ عبد القادر عبد الحافظ الشخلي، مرجع سابق، ص 60.

⁸⁸ انظر المادة (91) من قانون الموارد البشرية المدنية "للموظف أن يتظلم من قرار اللجنة التأديبية إلى الرئيس خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بهذا القرار، ويبت الرئيس في التظلم في مدة لا تتجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمناً له. وتختص الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية بنظر الطعن على القرار الصادر من الرئيس في التظلم". انظر: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

⁸⁹ انظر المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية التي تنص على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تلقائياً بانقضاء الفترات التالية:

1. ثلاثة أشهر في حالة التنبيه، أو الإنذار، أو اللوم، أو الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام.
 2. ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب لمدة تزيد على ثمانية أيام.
 3. سنة في حالة تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها.
 4. سنتان بالنسبة لباقي الجزاءات عدا جزاء الفصل من الوظيفة.
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف". انظر: المرجع السابق.

7. تصنيف الجرائم

تقسم الجريمة الجنائية إلى جنایات وجنح ومخالفات، وذلك حسب جسامتها، أما الجريمة التأديبية فليس لها تقسيم⁹⁰، وقد جاءت الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر ومتدرجة من الأخف إلى الأشد، بدءاً بالإنذار إلى الفصل من الخدمة⁹¹.

8. السلطة المنوط بها إيقاع العقوبة وطبيعة قراراتها

في النظام الجنائي، فإن المحاكم تتولى سلطة إصدار الحكم بالعقوبة على الجناة، بينما في النظام التأديبي فإن السلطة التأديبية هي المنوط بها إيقاع العقوبة على المخالف، وتتغير مسميات السلطة التأديبية وفقاً للنظم المتبعة في كل دولة؛ فتسمى مجلساً أو هيئة تأديبية أو حتى قضائية⁹²، والجدير بالذكر أن السلطة التأديبية وفق قانون الموارد البشرية المدنية القطري تسمى "الهيئة التأديبية"، ويندرج تحتها "المجلس الدائم للتأديب" و"اللجنة التأديبية"⁹³.

ومن جانب آخر، فإن القرارات الصادرة من المحاكم بإيقاع العقوبة الجنائية تعتبر أحكاماً قضائية من حيث الشكل والموضوع، بينما القرارات الصادرة بإيقاع الجزاءات التأديبية على الموظف العام من السلطة المختصة بالتأديب فهي عبارة عن قرارات إدارية وليس قضائية⁹⁴.

⁹⁰ محمد سيد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 109.

⁹¹ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 139.

⁹² تغريد محمد قدرى النعيمي، مرجع سابق، ص 133.

⁹³ انظر تعريف الهيئة التأديبية في نص المادة (1) من قانون الموارد البشرية المدنية، في: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

⁹⁴ تغريد محمد قدرى النعيمي، مرجع سابق، ص 133.

9. مدد التقادم

التقادم في الجريمة التأديبية، وهو ما أسماه المشرع "بسقوط الحق في المساءلة التأديبية" الذي حدده في نص المادة (104) من قانون الموارد البشرية المدنية، حيث يسقط الحق في مساءلة الموظف تأديبياً بمضي ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة⁹⁵، أما إذا ترتب على المخالفة ضياع حق من حقوق الخزانة العامة فعندئذ تسقط المخالفة بمضي خمس سنوات من تاريخ انتهاء خدمة الموظف، وهذا ما أكدت عليه الفقرة الثانية من المادة (103) من القانون ذاته⁹⁶، والتي تختلف عن مدد التقادم في النظام الجنائي، حيث نصت المادة (14) من قانون الإجراءات الجنائية القطري على أنه "تنقضي الدعوى الجنائية في مواد الجنايات بمضي عشر سنين، وفي مواد الجنح بمضي ثلاث سنين، وفي مواد المخالفات بمضي سنة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. وتبدأ هذه المدة من يوم وقوع الجريمة"⁹⁷. أما بالنسبة إلى جرائم الجنايات الواقعة من الموظف العام بالمخالفة لأحكام قانون العقوبات فلا يبدأ احتساب مدة انقضاء الدعوى الجنائية إلا من تاريخ زوال الصفة - صفة الموظف العام - ما لم يبدأ التحقيق فيها قبل ذلك⁹⁸.

⁹⁵ تنص المادة (104) من قانون الموارد البشرية على أن "يسقط الحق في المساءلة التأديبية بمضي ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة..."، انظر: قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

⁹⁶ تنص الفقرة الثانية من المادة (103) من قانون الموارد البشرية على أنه "ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة مساءلة الموظف تأديبياً ولو لم يكن قد بُدئ في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها..."، انظر: المرجع السابق.

⁹⁷ انظر الفقرة الأولى من المادة (14) من قانون الإجراءات الجنائية القطري، في: "قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2004/6/30. متوفر إلكترونياً على الرابط الإلكتروني: <https://bit.ly/351pMva> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

⁹⁸ نصت الفقرة الثانية من المادة (14) من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "... ومع عدم الإخلال بأحكام الفقرة السابقة لا تبدأ مدة انقضاء الدعوى الجنائية في الجنايات التي تقع من موظف عام والمنصوص عليها في المواد (148)، (149)، (150)، (152)، (153)، (154)، (155)، (156)، (157) من قانون العقوبات إلا من تاريخ انتهاء الخدمة أو زوال الصفة ما لم يبدأ التحقيق فيها قبل ذلك"، انظر: المرجع السابق.

ثالثاً: الجدل الفقهي بشأن مظاهر التشابه والاختلاف بين الجريمتين

اختلف الفقه الفرنسي فيما يتعلق بمظاهر التشابه والاختلاف بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية،

ومن الممكن تقسيم موقف الفقه إلى ثلاثة اتجاهات رئيسية:

1. يذهب الفقيه (Gaston Jeze) إلى القول بأن القانون الجنائي منفصل تماماً عن القانون

التأديبي ويتعارض معه، مفسراً رأيه بأن الجريمة التأديبية أساسها الكشف عن سلوكيات

الموظف العام الناتجة من إهماله ورعونته وسوء تصرفه، على خلاف الجريمة الجنائية

التي تعبر عن سوء أخلاق وانحراف مرتكب الفعل⁹⁹.

2. ومن جهة أخرى، يرى العميد (Léon Duguit) أن العقاب التأديبي هو ذاته عقاب جنائي،

حتى وإن كان صادراً على شكل قرار إداري ومن جهة إدارية، إذ إن أساسه استناداً إلى

سلطة الدولة الآمرة، وإضافة إلى ذلك فإن العميد يرى أن سلطة الإدارة في تقدير ما يعد

تحت نطاق الجريمة التأديبية ما هو إلا أمر شكلي يجب ألا ينطوي على إخفاء ماهية

العقوبة التأديبية وطبيعتها، وأن هذه لا بد لها من الزوال مستقبلاً، مما سيترتب عليه اندماج

القضاءين التأديبي والجنائي، ومن ثم زوال القانون التأديبي من الوجود¹⁰⁰.

3. أما الاتجاه الأخير، فقد اتسم بالوسطية حيث يرى الفقيه (Marcel Waline) أن كلاً

من القانون الجنائي والتأديبي يستهدفان ترسيخ احترام القوانين والقواعد التي تنظم الجماعة

من خلال تطبيق العقوبات على من يخالفها، وعلى الرغم من التقائهما في الهدف نفسه،

فإن نقطة الالتقاء هذه لا تؤدي إلى اندماجهما؛ فالهدف من تأديب الموظف هو حماية

⁹⁹ محمد سيد أحمد محمد، مرجع سابق، ص 112.

¹⁰⁰ هيثم حليم غازي، مرجع سابق، ص 40.

المرفق العام في الدولة وليست الدولة نفسها، وأن من يخضع لهذا النظام التأديبي هو الموظف العام وحده، والعقوبات المطبقة عليه تطال فقط مزياه الوظيفية ولا يتبع في تطبيقها الإجراءات القضائية¹⁰¹.

وبدورنا نتفق مع الرأي الأخير لما له من مبررات تمثل الحقيقة التي نصت عليها التشريعات الجنائية والإدارية، وعليه نخلص إلى أن الجريمة التأديبية وإن تشابهت في عدة نواحٍ مع الجريمة الجنائية، إلا أنها مستقلة استقلالاً تاماً عنها؛ فهي قائمة بذاتها ولها قانونها المستقل عن القانون الجنائي، وهذا ما هو ملاحظ لدى عرضنا لماهية الجريمتين ونقاط الالتقاء والاختلاف بينهما.

المطلب الثاني: مسؤولية الموظف العام الجنائية والتأديبية

إن الموظف العام حتى بعد تقلده وظيفته العامة فإن ذلك لا يزيل صفته كمواطن¹⁰²، فقد يُسأل عن عمله غير المشروع الواحد جنائياً وتأديبياً ومدنياً¹⁰³، وقد يشكل فعله جريمة تأديبية فقط إذا ما تمثل فعله المخالف في التأخر عن الحضور في المواعيد الرسمية للعمل؛ فمسؤولية الموظف هنا مسؤولية تأديبية فقط، وقد يتخذ فعله مجالاً أوسع كأن يشكل جريمة جنائية وتأديبية ومدنية، ومثالها قبول الموظف للرشوة، وأيضاً قد يترتب على فعله إثارة المسؤولية الجنائية وحدها كجرائم المرور. والجدير بالذكر، أنه تثار المسؤوليتان معاً - المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية - إذا شكّل الفعل المرتكب من الموظف العام جريمة جنائية وجريمة تأديبية في آن واحد، وعلى الرغم من إثارة

¹⁰¹ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 239-240.

¹⁰² وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 5.

¹⁰³ أنس جعفر، مرجع سابق، ص 235.

المسؤوليتين معاً، فإن ذلك لا ينفي صفة الاستقلال ولا يؤثر عليها¹⁰⁴. وهذا ما أكدت عليه الفقرة الأولى من المادة (82) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري التي تقضي بأن "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء"¹⁰⁵، وأيضاً ما يؤيد استقلالية كلتا الجريمتين ما ورد في الفقرة الثانية من المادة (95) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية التي تنص على أنه "إذا تبين من خلال التحقيق وجود شبهة ارتكاب جريمة جنائية، تعين عرض الأمر على الرئيس التنفيذي لإبلاغ النيابة العامة أو استكمال التحقيق. ولا يترتب على إبلاغ النيابة العامة الإخلال بحق الجهة الحكومية في توقيع الجزاء التأديبي عما ثبت في حق المخالف"¹⁰⁶، ولكون دراستنا تتناول مسؤولية الموظف العام الجنائية والتأديبية، فنوضح المسؤولية الجنائية والتأديبية للموظف العام من خلال النقاط التالية:

أولاً: المسؤولية الجنائية للموظف العام

¹⁰⁴ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 142-143.
¹⁰⁵ المادة (82) من "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.
¹⁰⁶ المادة (95) من: "قرار مجلس الوزراء رقم (32) لسنة 2016 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2016/11/27. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/37bwxxo> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

تعرف المسؤولية الجنائية على أنها التزام الفرد بتحمل تبعات سلوكه الإجرامي والعقوبات المقررة وفق قانون العقوبات¹⁰⁷. وتعتبر العقوبة شخصية فلا يتحملها إلا من قام بالفعل المجرم¹⁰⁸، ولا تقوم المسؤولية الجنائية إلا بتوافر بعض الشروط نلخصها فيما يلي:

1. كقاعدة عامة فإنه لا تثبت المسؤولية الجنائية لغير الإنسان تأسيساً على أن الركن المعنوي والمتمثل في الإرادة أو حرية الاختيار والإدراك لا يمكن تصور توافرها في غير الإنسان¹⁰⁹، إلا أن قانون العقوبات القطري في نص المادة (37) أورد استثناءً على هذه القاعدة ليكون الشخص الاعتباري أيضاً مسؤولاً جنائياً عما يرتكبه ممثله أو مديره أو وكلاؤه لحسابه أو باسمه من جرائم¹¹⁰، ولا مجال للخوض في هذا الأمر بشكل أعمق، إذ إن محل بحثنا هو الموظف العام، فيكفي أن يقال في مسؤوليته الجنائية أن يكون إنساناً.

2. يستوجب أن يكون مرتكب الفعل بالغا، وسليم العقل، وأن تتوافر فيه الإرادة أو حرية الاختيار وأن يكون مدركاً، وقد نص المشرع القطري على عدة أسباب تمنع المسؤولية الجنائية عن مرتكبها ومنها: صغر السن¹¹¹، وهو ما لا يمكن تصوره في مجال البحث،

¹⁰⁷ نسرين عبد الحميد، الجرائم الاقتصادية التقليدية المستحدثة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009، ص 78.
¹⁰⁸ محمد صبحي نجم، قانون العقوبات - القسم العام: النظرية العامة للجريمة، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 35.

¹⁰⁹ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، مرجع سابق، ص 513-514.
¹¹⁰ المادة (37) من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات": "فيما عدا الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، يكون الشخص الاعتباري مسؤولاً جنائياً عن الجرائم التي يرتكبها ممثله أو مديره أو وكلائه لحسابه أو باسمه، ولا يجوز الحكم عليه بغير الغرامة، وما يتناسب من العقوبات الفرعية المقررة قانوناً، فإذا كان القانون يقرر للجريمة عقوبة أصلية غير الغرامة، اقتضت العقوبة على الغرامة التي لا يزيد حدها الأقصى على خمسمائة ألف ريال. ولا يمنع ذلك من معاقبة مرتكب الجريمة شخصياً بالعقوبة المقررة لها في القانون".

¹¹¹ تنص المادة (53) من "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات": "لا يسأل جنائياً من لم يكن قد أتم السابعة من عمره وقت ارتكاب الجريمة. وتسري، فقط، التدابير المنصوص عليها في قانون الأحداث في شأن من ارتكب، جنابة أو جنحة، ويكون قد أتم السابعة من عمره ولم يبلغ أربع عشرة سنة".

إذ يشترط قانون الموارد البشرية المدنية في الفقرة الثانية من المادة (13) أنه "يشترط في من يُعين في إحدى الوظائف: ... 2- ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة"، أو فقد الإدراك أو نقصه لجنون أو عاهة عقلية أو سُكر أو تخدير¹¹²، أو الإكراه وحالة الضرورة¹¹³ أو تفاهة الضرر المنتج لجريمة¹¹⁴، ولا تقتصر موانع المسؤولية على الحالات السابقة، حيث إنها وردت على سبيل المثال لا الحصر، ويمكن للمشرع القياس عليها، ولئن كان القياس غير مجاز في مجال التجريم، إلا أنه جائز في مجال الإباحة وامتناع المسؤولية تأسيساً على أن الأصل في الإنسان البراءة¹¹⁵.

فالموظف العام عند ارتكابه لإحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وفي مجال وظيفته فإنه يُسأل جنائياً كما هو الحال مع الشخص العادي، ولأنه يعتبر ممثلاً عن الدولة ويمارس السلطة العامة الممنوحة له بحكم هذه الوظيفة فقد شدّد المشرع على العقوبة المرتكبة من قبله آخذاً في

¹¹² تنص المادة (54) من "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات" على أنه: "لا يسأل جنائياً من كان وقت ارتكاب الجريمة فاقد الإدراك أو الإرادة لجنون أو عاهة في العقل، أو غيبوبة ناشئة عن عقاقير أو مواد مخدرة أو مسكرة أياً كان نوعها، أعطيت له قسراً عنه، أو تناولها بغير علم منه، أو لأي سبب آخر يقرر العلم أنه يُفقد الإدراك أو الإرادة. فإذا لم يترتب على الجنون أو العاهة العقلية أو العقاقير أو المواد المخدرة أو المسكرة أو غيرها سوى نقص أو ضعف في الإدراك أو الإرادة وقت ارتكاب الجريمة، عُدَّ ذلك عذراً مخففاً. وإذا كان الجاني قد تسبب بإرادته في فقد أو نقص أو ضعف الإدراك بتناول عقاقير مخدرة أو مسكرة فيعاقب عن الجريمة التي وقعت ولو كانت تتطلب قصداً جنائياً خاصاً".

¹¹³ تنص المادة (55) من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات" على أنه: "لا يسأل جنائياً كل من:

1. كان وقت ارتكاب الفعل فاقداً حرية الاختيار، لسبب لا دخل لإرادته فيه.
2. ارتكب فعلاً دفعه إلى ارتكابه ضرورة وقاية نفسه أو غيره من خطر جسيم على وشك الوقوع يصيب النفس أو المال، إذا لم يكن لإرادته دخل في حلولة.

ويشترط في هاتين الحالتين ألا يكون في استطاعة مرتكب الفعل دفع الخطر بوسيلة أخرى، وأن يكون الفعل الذي ارتكبه بالقدر الضروري لدفع الخطر ومتناسباً معه".

¹¹⁴ تنص المادة (56) من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات" على أنه: "لا يسأل جنائياً من ارتكب جريمة، إذا كان الضرر الذي أحدثه أو كان من المحتمل أن يحدثه من التفاهة، بحيث لا يشكو منه الشخص العادي".

¹¹⁵ أشرف توفيق شمس الدين، شرح قانون العقوبات القطري، القسم العام: النظرية العامة للجريمة والعقوبة، جامعة قطر، الدوحة، 2010، ص 447.

الاعتبار ما يتمتع به الموظف من صلاحيات وسلطات، مما يحتم عليه أن يكون أميناً ومحلاً للثقة لوطنه ومجتمعه، ويهدف المشرع من تشديد العقوبة إلى ردع الموظف عن الانحراف عن مقتضيات واجبه الوظيفي الذي يحتم عليه تحقيق الصالح العام وأن يحافظ على سير المرفق العام بوتيرة منتظمة وباطّراد¹¹⁶.

وقد أفرد المشرع القطري في الباب الثالث من قانون العقوبات ما أطلق عليه جرائم الوظيفة العامة، وتناول فيها الجرائم التي تقع من الموظف العام وهي: الرشوة، والاختلاس والإضرار بالمال العام، واستغلال الوظيفة وإساءة استعمال السلطة، كما شدد المشرع في عدة مواضع أخرى على الجرائم الواقعة من الموظف العام في غير هذا الباب ومنها على سبيل المثال: إفشاء أسرار الدولة وجريمة التزوير¹¹⁷. ولم يختلف التشريع المصري في ذلك بل أن المشرع القطري جاء متماشياً معه وشدداً على الأفعال المرتكبة من قبل الموظف العام، وذلك لمركزه الخاص، ومن الجرائم التي يعاقب عليها الرشوة والاختلاس واستثمار الوظيفة والتعدي على حرمة الحياة الخاصة للمواطن وإساءة استعمال السلطة، وإفشاء الأسرار والتزوير وغيرها¹¹⁸. وكل هذه الجرائم تشكل جريمة جنائية، وفي الوقت ذاته جريمة تأديبية، ومن ثم تقوم بشأنها مسؤولية جنائية وبجانب ذلك مسؤولية تأديبية¹¹⁹. وقد وفق المشرعون في تشديد العقوبات على الأفعال المرتكبة من قبل الموظف العام، وذلك للدور المهم الذي يؤديه الموظف العام في الدولة والذي يستوجب عليه أن يتحلى بأفضل الصفات وأن

¹¹⁶ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 144.

¹¹⁷ المادة (111) و(206) من "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات".

¹¹⁸ انظر المواد (80/ب)، (103-106) (109 مكرر) (112) (112-118) (220) (309 مكرر) من قانون العقوبات المصري، في: "قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937"، مرجع سابق.

¹¹⁹ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 144.

يكون مؤتمناً على الوظيفة التي يتقلدها لتعزيز الثقة فيما بينه وبين أفراد مجتمعه من جانب، والدولة من جانب آخر.

وبذلك نخلص إلى القول بأنه تقوم المسؤولية الجنائية للموظف العام بتوافر أركان الجريمة الجنائية (الركن الشرعي، والركن المادي، والركن المعنوي) على أن يكون الموظف القائم بالفعل لا تتوافر بشأنه أحد موانع المسؤولية الجنائية أي أن يكون مدركاً لفعله ومختاراً. وفي غير هذه الأحوال فقد نص المشرع بوجه خاص على امتناع مسؤولية الموظف العام في المادة (48) من قانون العقوبات إذا وقع منه الفعل في إحدى الحالتين وهما: "1- تنفيذ أمر رئيس تجب عليه طاعته، أو اعتقد أنها واجبة عليه. 2- تنفيذ القوانين، أو الاعتقاد بحسن نية، أن تنفيذها من اختصاصه"، إلا أنه اشترط أن يثبت الموظف أنه قد بذل جهده للتحري والتثبت من أن الفعل مشروع، أو أن يكون اعتقد أن الفعل مشروع بناء على أسباب معقولة¹²⁰.

ثانياً: المسؤولية التأديبية للموظف العام

تتخذ المسؤولية التأديبية جوهرها من النظم والقوانين والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة، فتتناول النصوص القانونية الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بها والأفعال المحظورة التي يجب عليه الابتعاد عنها، فيترتب على عدم تقيد الموظف بما تملي عليه واجبات وظيفته أو ارتكابه لأحد المحظورات أن تثور في شأنه المسؤولية التأديبية¹²¹.

يكون الموظف مسؤولاً تأديبياً إذا ما ارتكب جريمة تأديبية مكتملة الأركان، وهناك فرضية تقضي بأن يكون الشخص قد ارتكب أفعالاً مجرّمة قبل أن تلحق به صفة الموظف العام، وفرضية أخرى

¹²⁰ انظر المادة (48) من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، مرجع سابق.
¹²¹ مأمون عمر ملكاوي، الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني، لم تذكر الطبعة، لم تذكر دار النشر، عمان، 1991، ص 19.

تتضمن أن الموظف ارتكب جرائم بعد أن زالت عنه هذه الصفة¹²²، ونوضح ذلك تفصيلاً على النحو التالي:

1. مسؤولية الموظف العام التأديبية عن الجرائم التأديبية لدى شغله للوظيفة

يولد المركز الوظيفي للموظف اعتباراً من تاريخ إصدار قرار إداري بتعيينه في إحدى الوظائف العامة وتسلمه لمهام وظيفته، ويعتبر تاريخ صدور القرار هو تاريخ خضوعه للنظام التأديبي وبداية تحمّله للمسؤولية التأديبية عما يقوم به من أخطاء¹²³، ولا يحول ما يلي دون خضوعه للنظام التأديبي:

أ- حال أن كان القرار الصادر بتعيين الموظف باطلاً، فإن ذلك لا يحول دون مساءلته عن أفعاله المشكّلة لجريمة تأديبية ما لم يتم إلغاء القرار أو لم يُسحب قانونياً¹²⁴.

ب- لا يشترط لمساءلة الموظف العام أن يكون على رأس عمله، فهناك العديد من الصور تحول دون مباشرة الموظف لوظيفته، إلا أن العلاقة الوظيفية تظل قائمة، ومثال ذلك أن يؤدي الموظف إجازة سنوية أو أن يكون في إجازة مرضية أو أن يتم إيقافه عن العمل احتياطياً لأغراض التحقيق الإداري أو الجنائي، أو يتم إيقافه بقوة القانون بسبب الحبس الاحتياطي أو لتنفيذ حكم جنائي، فجميع هذه الأحوال لا تنتقطع الصلة الوظيفية بين الموظف ووظيفته، فيبقى مركزه الوظيفي قائماً، كما أنه لا تسقط صفته كموظف عام بسقوط بعض مزايا وظيفته كحرمانه من الراتب كله أو بعضه¹²⁵، فيظل

¹²² أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية: دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010، ص 568.

¹²³ علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 90.

¹²⁴ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 67.

¹²⁵ عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 80.

التزام الموظف بالتقيد بواجباته التي لا تتعلق بمهامه الوظيفية، كارتكاب أفعال مسيئة في حياته الخاصة أو مخالفة ما تفرضه أحكام الوقف ما لم ينته الوقف بفصل الموظف من خدمته، وعندئذ يُسأل كمن انتهت خدمته، إذ يعتبر تاريخ انتهاء خدمته اعتباراً من تاريخ إيقافه عن العمل¹²⁶؛ وهذا ما أقرت به المادة (102) من قانون الموارد البشرية المدنية: "إذا قررت الهيئة التأديبية فصل الموظف وكان موقوفاً عن عمله، انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل، ما لم تقرر الهيئة التأديبية غير ذلك"¹²⁷.

ج- لا يعتبر مبرراً أو سبباً للإعفاء من العقوبة قيام الموظف بغير ما تملي عليه مهمات وظيفته الأصلية، حتى وإن كان قيامه بعمل موظف آخر بشكل تطوعي¹²⁸.

د- لا تحول الإعارة أو النذب أو الإيفاد دون مساءلة الموظف العام خلال تلك الفترة تأديبياً¹²⁹، ونجد أن المشرع القطري لم ينص على ذلك صراحة، إلا أنه في المادة (68) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية قد ذكر فقط الجهة التي يخضع لها الموظف المنتدب من الناحية التأديبية من دون أن يتطرق إلى مسألة تأديب الموظف المعار أو الموفد، حيث نص على أنه "يكون الموظف المنتدب خاضعاً إدارياً للجهة المنتدب إليها، من حيث الإشراف والتوجيه والتأديب، فيما يتعلق بمباشرة أعمال الوظيفة المنتدب إليها"، بينما نجد أن المشرع المصري قد وُفق في تحديد جهة التأديب التي يخضع لها الموظف المنتدب وكذلك المعار، حيث نص في الفقرة الأخيرة

¹²⁶ محمد مختار عثمان، مرجع سابق، ص 184.

¹²⁷ "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

¹²⁸ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 40-41.

¹²⁹ علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 91.

من المادة (62) من قانون الخدمة المدنية على أنه "وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة"¹³⁰.

هـ- تظل مسؤولية الموظف العام تأديبياً قائمة حتى وإن كان في عداد الموظف الفعلي أو الواقعي، ومثال ذلك قيام الموظف بمهام وظيفية غير وظيفته الأساسية، ولم يتم تكليفه بها بسند قانوني، أي لا يوجد تفويض أو كان التفويض باطلاً، وكأن يستمر الموظف العام بمهام وظيفته على الرغم من انتهاء خدمته بقوة القانون أو بلوغه سن التقاعد أو تم سحب أو إلغاء القرار الصادر بتعيينه¹³¹، إلا أن الشخص الذي يمارس وظيفة عمومية من دون تعيين سواء كان بحسن نية كما هو الحال في أوقات الحرب وانتشار الأوبئة، أو بسوء نية كأن يقوم بانتحال صفة الموظف العام لغرض غير مشروع، ففي هذه الحالة يُسأل جنائياً فقط¹³².

2. مسؤولية الموظف العام التأديبية عن أفعاله غير المشروعة قبل شغله للوظيفة

كما بيّنا سابقاً، فإن المركز القانوني للموظف يوجد بمجرد صدور القرار الإداري بتعيينه، ويظل المركز القانوني قائماً بوجود الرابطة الوظيفية وينتهي بانتهائها بإحدى الطرق التي حددها القانون، لذا، فإنه ليس من الممكن القول بإمكانية مساءلة الموظف تأديبياً عما ارتكبه من أخطاء قبل شغله للوظيفة، وذلك لتعارضه مع المبدأ الدستوري الذي يقضي "بعدم رجعية القوانين"، وعلى أن هذا المبدأ يستمد قوته من الدستور، إلا أنه يعتبر أيضاً مبدأً أخلاقياً لتحقيق العدالة واستقرار الأوضاع

¹³⁰ "قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية"، مرجع سابق.

¹³¹ عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 84-85.

¹³² محمد مختار محمد عثمان، مرجع سابق، ص 185.

في المجتمع، ومن ثم فإن التأديب يرجع إلى المركز الوظيفي للموظف؛ فليس من الممكن أن يحاسب الموظف عن أفعال ارتكبها قبل أن يُمنح هذا المركز وقبل أن يُفرض عليه الالتزام باحترام الواجبات وتلافي المحظورات، فلذلك يقضي القانون والمنطق بأنه لا مسؤولية تأديبية على الموظف عما ارتكبه من أخطاء قبل شغله للوظيفة¹³³.

3. مسؤولية الموظف العام السابق التأديبية عن أفعاله غير المشروعة بعد انتهاء خدمته

كقاعدة عامة، فإنه لا يحق للسلطة المختصة بالتأديب أن تمارس اختصاصها إلا في مواجهة الموظف العام الذي لا تزال خدمته قائمة، وعلى سبيل الاستثناء فللسلطة المختصة بالتأديب أن تُسأله حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية وذلك وفق نصوص خاصة¹³⁴. وبالنظر إلى قانون الموارد البشرية المدنية نجد أن المشرع القطري أخذ بهذا الأمر، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة (103) بما يفيد إمكانية الاستمرار في مساءلة الموظف المنتهية خدمته تأديبياً وذلك شريطة أن يكون قد بُدئ في اتخاذ إجراءات التحقيق معه قبل انتهاء العلاقة الوظيفية، أما في الفقرة الثانية من المادة فقد تناولت إمكانية مساءلته لو ترتب على عمله المخالف الذي ارتكبه قبل انتهاء خدمته ضياع حق من حقوق الخزانة العامة، حتى وإن لم يتم البدء في اتخاذ إجراءات التحقيق في مواجهته.

والجدير بالذكر أن المادة ذاتها حددت العقوبة التي يتم فرضها على من انتهت خدمته بالغرامة¹³⁵. وفي الأمر ذاته نجد أن المشرع المصري لم يختلف عما جاء في التشريع القطري، نحو إمكانية

¹³³ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 66-67.

¹³⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة: الجرائم والعقوبات التأديبية وضوابط صحتها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص 20.

¹³⁵ تنص المادة (103) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه "لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب، عدا الوفاة، من مساءلته تأديبياً إذا كان قد بُدئ في اتخاذ إجراءات التحقيق معه قبل انتهاء خدمته. ويجوز في المخالفات التي

استمرار مساءلة الموظف على النحو الذي بيناه وتخصيص عقوبة الغرامة¹³⁶، حيث إن بعض المخالفات التأديبية التي يقوم بارتكابها الموظف العام والتي تكون ذات طابع مالي تأخذ مدة طويلة حتى يتم اكتشافها، وقد يكون الموظفون قد تركوا الخدمة لأي من الأسباب، فليس من العدل أن يتم تركهم من دون أن يتم إيقاع عليهم أي جزاء، بينما يتم معاقبة زملائهم عن الفعل ذاته¹³⁷.

يتبين لنا أن العلة تكمن في تخصيص العقوبة على أن تكون "غرامة" في أن الجزاءات التأديبية الواردة في نص المادة (89) من القانون تعتبر ذات طابع خاص الهدف منها حث الموظف على الانتظام في العمل والتقيد بالتزاماته اتجاه المرفق العام¹³⁸، بينما لو انتهت خدمته فإن طبيعة

يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزنة العامة مساءلة الموظف تأديبياً ولو لم يكن قد بُدء في التحقيق معه قبل انتهاء خدمته، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها. ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن ألف ريال، ولا تزيد على الراتب الإجمالي للموظف في الثلاثة أشهر الأخيرة من خدمته. ويكون للقرار الصادر من الهيئة التأديبية بتوقيع الغرامة قوة السند التنفيذي"، انظر: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.¹³⁶ انظر نص المادة (66) من: "قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية"، مرجع سابق.

¹³⁷ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 69
¹³⁸ تنص المادة (89) من قانون الموارد البشرية المدنية على أن "الجزاءات التأديبية التي يجوز للهيئة التأديبية توقيعها على الموظف هي:

أولاً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الثانية فما دونها:

1. الإنذار.
2. الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً.
3. الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر.
4. الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.
5. الحرمان من الترقية لمدة لا تزيد على سنة.
6. خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة واحتفاظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه عند صدور قرار الجزاء.
7. تخفيض الراتب بما لا يتجاوز نهاية مربوط الدرجة الأدنى مباشرة.
8. خفض الدرجة والراتب إلى الدرجة والراتب الأدنى مباشرة.
9. الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش.

ثانياً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الأولى أو ما يعادلها من الراتب:

1. التنبيه.
2. اللوم.

الجزاءات لا تتفق مع انتهاء العلاقة الوظيفية، ومن ثم فلا جدوى منها، وفي المقابل لحماية المرافق العامة في الدولة فإن الغرامة وحدها التي تؤدي بالغرض.

وعلى الرغم من أن انتهاء العلاقة الوظيفية تمنع مساءلة الموظف إلا في الأحوال التي بينها، بيد أن المشرع قد نص على التزام يقع على عاتق الموظف العام يظل قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ألا وهو إفشاء الأسرار، إذ إن الصالح العام يتطلب إلزام الموظفين ببعض الواجبات حتى بعد تركهم للخدمة، ومن أهم هذه الالتزامات هي إفشاء الأسرار التي اطلع عليها الموظف بحكم عمله¹³⁹، وهذا النوع من الالتزام لا يتحقق إلا بنص قانوني خاص يجيز محاكمة الموظف بعد انتهاء خدمته، وهذا ما أكد عليه المشرع القطري في البند (3) من المادة (80) على أنه "يحظر على الموظف ما يلي: ... 3- إفشاء أي معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، دون إذن كتابي من الرئيس، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة"¹⁴⁰. ونجد أن المشرع المصري قد اتبع النهج ذاته، حيث جاء في البند (2) من المادة (150) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 أنه "يحظر على

3. الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً.

4. الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر.

5. الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

6. خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة واحتفاظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه عند صدور قرار الجزاء.

7. تخفيض الراتب بما لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة الأدنى مباشرة.

8. خفض الدرجة والراتب إلى الدرجة والراتب الأدنى مباشرة.

9. الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش.

ولا يجوز توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة"، انظر: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

¹³⁹ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 70.

¹⁴⁰ قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية، مرجع سابق.

الموظف مخالفة القوانين واللوائح، والقرارات، والنظم المعمول بها، ويحظر على الأخص ما يأتي:
... 2- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات

تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة".
وفي فرض آخر، يقوم الموظف بارتكاب ما يمثل مخالفة تأديبية، إلا أنه يُعفى من المسؤولية التأديبية، إلا أن ذلك يشترط أن يكون فعله أو الامتناع عن فعل تنفيذاً لأمر كتابي صادر من الرئيس، والشرط الثاني أن يكون الموظف قد قام بتنبيه الرئيس كتابة بالمخالفة، ففي هذه الحالة تقع المسؤولية على الرئيس وحده ويعفى المرؤوس من المسؤولية إلا إذا ترتب على الأمر الصادر من الرئيس جريمة جنائية، فحينئذ يكون مسؤولاً بجانب الرئيس استناداً إلى أحكام المسؤولية الجنائية، وهذا ما أقر به المشرع القطري في الفقرة الثانية من المادة (82) من قانون الموارد البشرية المدنية¹⁴¹، وكذلك المشرع المصري في نص الفقرة الثانية من المادة (58) من قانون الخدمة المدنية، إلا أننا نجد أن المشرع المصري لم يتوسع فيما لو أن ترتب على الأمر الصادر من الرئيس جريمة جنائية، كما هو الحال في التشريع القطري.

ونلاحظ أن توسع المشرع القطري فيما لو انطوى على الأمر الصادر من الرئيس ارتكاب المرؤوس لجريمة جنائية لا بأس به، حيث إن وجود النص من عدمه لا يثير أي إشكال، فلو لم ينص على ذلك لكان التطبيق لا محالة للقانون الجنائي طالما توافرت بشأنهم المسؤولية الجنائية، ولربما العلة من تحديد القانون واجب التطبيق ونطاق المسؤولية كنوع من التأكيد.

ونتوصل أخيراً إلى أنه على الرغم من اختلاف أحكام كلتا الجريمتين من خلال بيان أوجه التشابه والاختلاف، وبيان ما يترتب على قيام المسؤوليتين الجنائية والتأديبية في حق الموظف العام، وعلى

¹⁴¹قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية، المرجع السابق.

أن للمسؤوليتين الجنائية والتأديبية أحكاماً خاصة تحكمهما كلاً على حدة، فإن ذلك لا ينفي الأثر الذي يترتب على قيام المسؤولية الجنائية بحق الموظف العام على مسؤوليته التأديبية، فعند إحالة الموظف العام إلى المثل أمام المحاكم الجنائية استناداً إلى المسؤولية الجنائية التي أثّرت بشأنه، فيصدر الحكم الجنائي إما بالإدانة وإما بالبراءة، وللحكم الجنائي أثره على تأديب الموظف العام من عدمه، وهذا ما سنتطرق إليه تفصيلاً في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: حجية الحكم الجنائي على تأديب الموظف العام

قد تنثور مسؤولية الموظف العام التأديبية كأثر لمسؤوليته الجنائية، وذلك لكونه يمثل المرفق العام والدولة، وعند قيام مسؤولية الموظف الجنائية فإن مساءلته التأديبية تتوقف إلى حين صدور حكم نهائي من المحكمة المختصة، وما إن يصدر حكم من المحكمة المختصة ويصبح نهائياً حتى يتم إعادة الأوراق إلى الجهة التي يتبع لها الموظف العام وتعرض على الرئيس لتقرير ما يتخذ بشأن مساءلته تأديبياً. وهذا ما نص عليه المشرع في المادة (105) من قانون الموارد البشرية المدنية¹⁴²، يحوز الحكم الجنائي حجيته أمام السلطة التأديبية بكونه نهائياً واجب التنفيذ، أي إنه لا يقبل الطعن عليه بالطرق العادية أو أن يكون قابلاً للطعن، إلا إذ انقضت مواعيد الطعن عليه أو أن يكون قد طُعن عليه وتم رفضه، ولا يؤثر على كونه نهائياً إمكانية الطعن عليه بالطرق غير العادية مثل أن يطعن عليه بالنقض أو بالتمييز، فهي لا توقف تنفيذ الحكم فيما عدا الحكم الصادر بالإعدام¹⁴³. وفي هذا الشأن، فقد قضت محكمة التمييز القطرية بأنه من المقرر أن المادة (288) من قانون الإجراءات الجنائية قد قصرت حق الطعن بالتمييز على الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف في مواد الجنايات والجنح - وهي الأحكام النهائية بطبيعتها - دون غيرها، بحسبان أن تلك الأحكام غير قابلة للطعن فيها بطريق عادي من طرق الطعن، بما مفاده ومؤداه ولازمه أنه متى كان الحكم الصادر من محكمة أول درجة قد أصبح نهائياً بقبوله ممن صدر ضده أو لغير صالحه أو بتقويته

¹⁴² تنص المادة (105) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه: "في الحالات التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى المحاكمة الجنائية، توقف الإجراءات التأديبية إلى أن يصدر حكم نهائي من المحكمة المختصة. وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى الجهة التابع لها الموظف، لعرضها على الرئيس لتقرير ما يتبع في شأن مساءلة الموظف تأديبياً"، انظر: المرجع السابق.

¹⁴³ بوقرط ربيعة، "حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، العدد 6 (2011)، ص 87. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3nZKvZ6> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

على نفسه الطعن فيه بطريق الاستئناف طبقاً للأوضاع المقررة قانوناً فقد حاز قوة الأمر المقضي، ولم يجز له من بعد الطعن فيه بطريق التمييز، والعلة في ذلك أن الطعن بالتمييز ليس طريقاً عادياً من طرق الطعن في الأحكام، وإنما هو طريق استثنائي لم يجزه الشارع إلا بشروط خاصة لتدارك خطأ الحكم في القانون¹⁴⁴.

وتنتهي الدعوى الجنائية بصدور الحكم على المتهم إما بالبراءة وإما بالإدانة، وعلى ذلك سنخصص المطلب الأول لنتناول فيه أثر صدور الحكم بالبراءة على مساءلة الموظف العام، ومن ثم سنوضح أثر صدور الحكم بالإدانة على مساءلة الموظف العام في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أثر الحكم الصادر بالبراءة على تأديب الموظف

العام

تتعقد الخصومة في الدعوى الجنائية بقيام السلطة القضائية والتي تمثلها النيابة العامة برفع دعوى أمام القضاء المختص لتتكون رابطة إجرائية يديرها قاضٍ بين النيابة العامة والمتهم، وأي روابط فرعية أخرى، وتتمثل هذه الخصومة بتنازع مرفوع أمام القضاء بين كلٍ من النيابة العامة والمتهم بصفتها خصوماً في الدعوى، على أن تنتهي هذه الخصومة بالفصل فيها إما بالحكم بإدانة المتهم وإما ببراءته، وما إن تستنفد طرق الطعن على الحكم حتى يصبح حائزاً قوة الأمر المقضي به ويصبح عنواناً للحقيقة¹⁴⁵.

¹⁴⁴ "محكمة التمييز - المواد الجنائية - رقم: 2013/335"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2014/3/3. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3IS8I76> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁴⁵ مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص 81.

وحتى يحكم القاضي بالإدانة، يستوجب أن يكون حكمه مؤسساً على يقين تام، وهذا ما يميز الأحكام الجنائية التي يجب أن يكون فيها الاتهام مبنياً على الجزم واليقين، لا على الاحتمال والظن والترجيح، فبمجرد أن يساور القاضي شك أو ظن أو ترجيح في الاتهام أو أدلة الاتهام فإن ذلك يفسر لصالح المتهم ويُحكم له بالبراءة، إذ تقضي القواعد الجنائية العامة بأن "الأصل في الإنسان البراءة" إلا لو انطوت إدانته على أدلة قاطعة¹⁴⁶.

وقد أكد ذلك الدستور الدائم لدولة قطر، حيث تقضي المادة (39) بأن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته أمام القضاء في محاكمة توفر له فيها الضمانات الضرورية لممارسة حق الدفاع". كذلك حرصت أغلب الدساتير العربية على تقنين هذا المبدأ¹⁴⁷، إذ إن قرينة البراءة تعتبر من مبادئ العدالة النابعة من قوانين الطبيعة والتي تهدف إلى حماية وضمان حرية الأفراد وكرامتهم الإنسانية، وتؤكد بتقنين الإنسان لها في القوانين الوضعية، وتلتزم بها المحاكم في إجراءات المحاكمة في جميع مراحلها¹⁴⁸.

وتصدر المحكمة الجنائية حكماً ببراءة الموظف، ما أن يراودها الشك تجاه الاتهام والأدلة، أو لعدم كفاية الأدلة، أو لانتفاء ركن من أركان الجريمة، أو لبطلان الإجراءات، أو لانعدام المسؤولية الجنائية، أو ألا يكون الفعل أيّ جريمة تستوجب العقاب¹⁴⁹. وحتى نوضح الحكم الصادر بالبراءة وحجيته أمام سلطة التأديب، نقسمها لنذكر أولاً: حكم البراءة المبني على انتفاء الواقعة المادية،

¹⁴⁶ أحمد فتحي سرور، *النقض في المواد الجنائية*، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 206.

¹⁴⁷ تنص المادة (67) من الدستور المصري لسنة 1971 على أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له ضمانات الدفاع عن نفسه". انظر: "دستور جمهورية مصر العربية، الجريدة الرسمية، 1971/9/12، العدد 36 مكرر (أ). متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3dDeBWP> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁴⁸ أحمد فتحي سرور، *النقض في المواد الجنائية*، مرجع سابق، ص 124.

¹⁴⁹ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 443-444.

وثانياً: حكم البراءة المبني على الشك أو لعدم كفاية الدليل أو لعيب لحق الشكل أو لانتفاء ركن من أركان الجريمة، وثالثاً: حكم البراءة المبني على انتفاء المسؤولية أو لكون الفعل لا يشكل جريمة تستوجب العقاب.

أولاً: الحكم بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

يذهب غالبية الفقه¹⁵⁰ إلى القول بأن حكم القاضي بالبراءة المبني على انتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لعدم ارتكاب المتهم لجريمة يحوز حجية أمام السلطة التأديبية، فليس للسلطة التأديبية أن تقر فيما بعد بوجود جريمة تأديبية وأن تفرض عقوبة استناداً إلى ذلك¹⁵¹، إذ ينصرف أثر الحكم الجنائي به فيما يثبتته وينفيه في وقائع الجريمة الجنائية ليحوز حجية على قوة الأمر المقضي أمام السلطة التأديبية أيضاً. فالسلطة التأديبية يجب عليها أن تنقيد بالوقائع التي أثبتتها القضاء الجنائي، وفيما عدا ذلك من وقائع فهي ليست ملزمة بها ولها أن تضيف عليها التكييف القانوني المناسب من منظور الجريمة التأديبية¹⁵².

كما أن للحكم الجنائي الصادر بالبراءة لتوافر أحد أسباب الإباحة له حجية أمام سلطات التأديب كأن يصدر حكم بالبراءة لتوافر حالة الدفاع الشرعي¹⁵³.

¹⁵⁰ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 585؛ عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 290؛ محمد عصفور، مرجع سابق، ص 269؛ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 276؛ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 453؛ فيصل عقله شطناوي، "علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية)، مج 19، العدد 6 (2004)، ص 293. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3o15rit> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁵¹ محمد عصفور، مرجع سابق، ص 269.

¹⁵² عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 290.

¹⁵³ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 276.

ونجد أن المشرع القطري قد أقر بحجية الحكم الجنائي البات الصادر بالبراءة أمام المحاكم المدنية في حال إن كان ذلك مبنياً على انتفاء التهمة أو لعدم كفاية الدليل¹⁵⁴، ونجد تطبيق ذلك فيما أقرته محكمة التمييز بأن "الحجية لا تقتصر على ركن الخطأ وحده وإنما تشتمل على مقتضى المادة 319 من قانون الإجراءات الجنائية و301 من قانون المرافعات ما فصل فيه الحكم فصلاً لازماً في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والمدنية وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، فإذا فصلت المحكمة الجنائية في هذه الأمور فإنه يتمتع على المحاكم المدنية أن تعيد بحثها ويتعين عليها أن تلتزمها في بحث الحقوق المدنية المتصلة بها لكي لا يكون حكمها مخالفاً للحكم الجنائي السابق له"¹⁵⁵.

وفي الشأن ذاته، نجد أن المشرع المصري لم يختلف عما تناوله القانون القطري¹⁵⁶، وقد أكد القضاء الإداري على أن الحكم الصادر بالبراءة لانتهاء الوجود المادي للوقائع له حجيته أمام السلطات التأديبية، فقد قرر القضاء الإداري في مصر أن للحكم الجنائي حجيةً واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي بخصوص ارتكاب المتهم الجريمة الجنائية والتي تمثل الجريمة التأديبية ذاتها المتهم بارتكابها، وعلى ذلك فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل الآثم جنائياً والمقدم بسببه إلى المحكمة التأديبية كان واجباً على المحكمة التأديبية أن تنزل على مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه، ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز

¹⁵⁴ المادة 319 من: "قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية"، مرجع سابق.

¹⁵⁵ "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2014/290"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2014/12/23، ص 453. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2T4fipn> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁵⁶ المادة 456 من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم 150 لسنة 1950، انظر: "قانون الإجراءات الجنائية رقم 150 لسنة 1950: آخر تعديل 5 سبتمبر 2020 بالقانون 189 لسنة 2020"، منشورات قانونية. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/35bCJ5E> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

الجريمة الجنائية بأن تضمن أفعالاً وأوصافاً أخرى يمكن مجازاة المتهم عنها، وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي¹⁵⁷.

استناداً إلى ذلك، فإن الحكم الجنائي البات والصادر ببراءة المتهم لعدم حدوث الفعل لا يعطي الحق لسلطات التأديب بأن تعاقب الموظف على الفعل ذاته، وذلك لاختصاص القضاء الجنائي في إثبات أو نفي الواقعة المادية المكونة للجريمة الجنائية¹⁵⁸.

وعلى الرغم من اتفاق الفقه والقضاء على أن الحكم البات الصادر بالبراءة له حجيته أمام سلطة التأديب والمبني على نفي الواقعة المادية، فإنه ليس بالضرورة أن يكون عادماً للمسؤولية عن مخالفة تأديبية متعلقة بالإخلال بمقتضيات الوظيفة العامة، كأن يعتري فعل الموظف ما يمثل مخالفة تأديبية ويصلح لمساءلته تأديبياً في غير الأفعال التي نفتها المحكمة الجنائية¹⁵⁹، على سبيل المثال مساءلة الموظف تأديبياً عما قام به من سلوكيات جعلته في موضع شبهة أو ريبة أدت إلى اتهامه في جريمة جنائية¹⁶⁰.

وبذلك نجد أن المشرعين القطري والمصري قد وُفقاً في منح حجية للحكم الصادر بالبراءة لانقضاء الواقعة المادية المكونة للجريمة الجنائية أمام سلطات التأديب، ونؤيد هذا المسلك إذ إن القول بغير ذلك يؤدي إلى إهدار حجية الحكم الجنائي التي لها ارتباط وثيق بحفظ النظام العام.

¹⁵⁷ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3340 لسنة 49 قضائية، جلسة 2006/12/11، موقع شبكة المعلومات القانونية العربية: previous.eastlaws.com

¹⁵⁸ مخيمر يوسف المجدلوي، "حجية القرارات والأحكام الجنائية في المجال التأديبي: دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني"، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا، كلية الحقوق، القانون العام، جامعة الأزهر، غزة، 2013، ص 124. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3dlZZMw> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁵⁹ المرجع السابق، ص 124؛ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 456.

¹⁶⁰ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 586.

ثانياً: حكم البراءة المبني على الشك وعدم كفاية الدليل أو لغيب في الشكل أو تخلف أحد أركان

الجريمة

أشرنا سابقاً إلى أن القاضي الجنائي يصدر حكماً بالإدانة بناء على اليقين التام والقطعي، لا على الشك والظن والترجيح وإلا كان من شأن التشكك في مدى صحة الاتهام والأدلة، أو لعدم كفاية الأدلة أو وجود عيب في الإجراءات أو تخلف ركن من أركان الجريمة أن ينتهي فيها القاضي بالحكم بالبراءة، وهذا ما سنوضحه على النحو التالي:

1. حكم البراءة المبني على الشك في الاتهام أو لعدم كفاية الدليل

عند قيام القاضي بتمحيص الدعوى الجنائية وعدم وصوله إلى درجة اليقين التام بنسبة الفعل إلى الفاعل (المتهم) أو كانت الأدلة غير كافية فعند ذلك يحكم له بالبراءة¹⁶¹، وعلى الرغم من إلزام القانون الجنائي للمحاكم المدنية بأن تتقيد بالحكم الصادر بالبراءة بناءً على الشك في الواقعة أو الدليل¹⁶²، فإن ذلك غير ملزم للقضاء التأديبي فلا يحوز الحكم الجنائي الصادر بالبراءة تأسيساً على الشك أو لعدم كفاية الدليل حجيتاً أمام سلطة التأديب¹⁶³، ويمكن السبب في أن الحكم الصادر على هذا الأساس لا ينفي وجود شبهة جرمية تأديبية حول الموظف، مما يعرضه للمساءلة التأديبية¹⁶⁴.

وتأكيداً لذلك، ذهب مجلس الدولة المصري إلى القول بأن لسلطة التأديبية حرية تقدير وموازنة الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الدليل بناءً على الوقائع المقدمة لها، والتي من شأنها التأثير

¹⁶¹ عبد الله بن سعيد العيزري، مرجع سابق، ص 146؛ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 179.

¹⁶² انظر المادة 319 من "قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية" مرجع سابق؛ المادة 456 من: "قانون الإجراءات الجنائية رقم 150 لسنة 1950"، مرجع سابق.

¹⁶³ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 590.

¹⁶⁴ أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، مؤسسة دار الشعب، القاهرة، 1977، ص 145.

على سمعة المطعون ضده بصفته موظفاً عاماً، إلا إذا كانت البراءة مبنية على الشك فلا يجعل من سلطة التأديب ملزمة بالحكم الجنائي ومنتقيدة به؛ فالبراءة هنا ليس من شأنها أن تمنع مسؤولية الموظف في المجال الإداري حتى وإن رفعتها بالمجال الجنائي¹⁶⁵.

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أن البراءة لعدم الصحة أو لعدم الجناية تختلف عن البراءة لعدم كفاية الأدلة أو لبطلان القبض والتفتيش في هذا التقدير، والبراءة من التهمة الجنائية لا تستبغ حتماً عدم المؤاخذة الإدارية¹⁶⁶.

وعلى الرغم من ندرة الأحكام القضائية التي توضح أثر الحكم بالبراءة للشك أو لعدم كفاية الدليل وحجيته أمام سلطات التأديب في قطر، فإنه قياساً على النصوص القانونية الواردة في التشريع المصري ولتشابهها مع ما ورد في التشريع القطري يتضح لنا عملياً أن أثر الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة على هذا النحو ليس من شأنها أن تعيد سلطة التأديب من مساءلة الموظف عند وضع نفسه موضع ريبة وشبهات، فهي تقر بوجود واقعة مادية، إلا أنها لم تتوصل إلى مرحلة اليقين، وعلى أن الشك يفسر لصالح المتهم لذا فصدور الحكم هنا أمر وجوبي على المحكمة الجنائية.

2. الحكم الصادر بالبراءة المبني على عيب في الشكل أو الإجراءات

من المبادئ المهمة في المجال الجنائي هو تمتع القاضي بمبدأ حرية الاقتناع، أي إنه ليس ملزماً أن يستعمل طرقاً وأدوات معينة للوصول إلى الحقيقة؛ فله مطلق الحرية في أن يتخذ الوسيلة الملائمة للوصول إليها، كما أن له سلطة بالكامل في أن يقبل دليلاً أو يرفضه، وتقدير ووزن كل دليل وتحديد قوته في الإثبات، وهذا ما أقره التشريع القطري في الفقرة الأولى من المادة 232 من

¹⁶⁵ عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، مرجع سابق، ص 37-38.

¹⁶⁶ المحكمة الإدارية العليا، جمهورية مصر العربية، الطعن رقم 1645، لسنة 2 قضائية، بتاريخ 1958/3/8، مكتب فني 3، رقم الجزء 2، ص 328.

قانون الإجراءات الجنائية رقم 23 لسنة 2004 والتي تنص على أنه "يحكم القاضي في الدعوى حسب العقيدة التي تكونت لديه بكامل حريته، ومع ذلك لا يجوز له أن يبني حكمه على أي دليل لم يطرح أمامه في الجلسة أو تم التوصل إليه بطريق غير مشروع"، ومن ثم فإن هذا المبدأ لا يؤخذ على إطلاقه، بل إن القاضي يتقيد بضوابط قانونية لدى فحصه للدليل، إذ يجب عليه الاستناد إلى أدلة مشروعة تطابق القانون عند قيامه بتكوين عقيدته¹⁶⁷.

وقد نظم قانون الإجراءات الجنائية الإجراءات كافة التي تبدأ من القيام بالتحقيقات إلى صدور حكم باتّ في الدعوة المعروضة أمام المحكمة، وتنقسم الإجراءات إلى إجراءات جوهرية وإجراءات غير جوهرية؛ فتلك الإجراءات الشكلية غير الجوهرية التي من شأنها أن تنظم الأمور الثانوية لا يترتب على مخالفتها أي بطلان، مثال ذلك الإجراءات المنصوص عليها لضمان حسن سير العمل، بينما يترتب على مخالفة الإجراءات الشكلية الجوهرية البطلان، ومثالها القواعد المتعلقة بإجراء جمع الاستدلالات والتحقيق الابتدائي، إلا أن هناك إجراءات جوهرية عند مخالفتها يلحقها العيب وحدها، أو قد يطل ذلك الرابطة الإجرائية كاملة لتبطل بذلك الدعوى الجنائية¹⁶⁸، وهذا ما أكدت عليه المادة 262 من قانون الإجراءات الجنائية "إذا كان الإجراء باطلاً، وتوفرت فيه عناصر إجراء آخر فإنه يكون صحيحاً باعتباره الإجراء الذي توفرت عناصره، وإذا كان الإجراء باطلاً في شق منه فإن هذا الشق وحده هو الذي يبطل. ولا يترتب على بطلان الإجراء بطلان الإجراءات السابقة عليه، أو الإجراءات اللاحقة، إذا لم تكن مترتبة عليه مباشرة".

¹⁶⁷ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 182.

¹⁶⁸ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 471-472.

وعلى أن للقاضي كامل الحرية في تكوين عقيدته على النحو الذي بيّناه سابقاً، إلا أنه ليس له أن يحكم بالإدانة في حال أن تمت مخالفة إجراء جوهري، حتى ولو توصل إلى مرحلة اليقين التام بأن المتهم في الجريمة هو من ارتكبها، وحينئذٍ عليه أن يحكم بالبراءة.

تقضي القاعدة العامة بأنه متى تقرر إبطال إجراء بأنه يصبح معيباً وغير منتج لآثاره القانونية، فيعتبر كأن لم يكن، ويفترض إسقاط ما استمد منه من أدلة¹⁶⁹، فليس للمحاكم الجنائية أن تستند إليه أو أن تعول عليه في إدانة المتهم، وإلا كان الحكم معيباً وليس له سند قانوني.

ونجد أن الفقه في مجال التأديب يكاد يُجمع على أن الحكم الجنائي القاضي بالبراءة بسبب بطلان في الإجراءات لا حجية له أمام سلطات التأديب، ولا يحول دون عرض الموظف للمساءلة التأديبية، وذلك لأن البراءة المقضي بها في هذه الحالة ترجع إلى سبب جنائي محض¹⁷⁰. إلا أن هناك جانباً يرى أن هذا الحكم إذا ترتب عليه بطلان بعض الإجراءات الجوهرية، كأن يستند إلى أدلة مشكوك فيها أو تم الحصول عليها بطرق غير مشروعة، له حجية أمام سلطات التأديب بشأن الأدلة الباطلة فقط، أي لا يمكن لسلطة التأديب أن تدين الموظف استناداً إلى ما خلصت إليه المحكمة الجنائية واعتبرته باطلاً وغير مشروع¹⁷¹، بل لها أن تستند إلى أدلة ووقائع أخرى عند مساءلة الموظف، شريطة أن تكون هذه الأدلة أو الوقائع لم تبطلها المحكمة الجنائية أو لم تنصد لها.

ونظراً إلى ندرة الأحكام الإدارية، وبالأخص التي تتناول موضوع تأديب الموظف العام، ليتضح لنا مسلك المشرع القطري في هذا الشأن، فإننا نرى من الأسلم الأخذ بالجانب الثاني عند البحث في

¹⁶⁹ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 605.

¹⁷⁰ عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، مرجع سابق، ص 39؛ مصطفى بكر، تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر الحديث، القاهرة، 1966، ص 168.

¹⁷¹ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 606-611؛ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 473.

مسألة الموظف، إذ نرى أن هذا الجانب يتسم بالاتزان فهو لا يزال يتقيد بحجية الأحكام الجنائية، إلا أنه في الوقت ذاته يضمن حماية صورة الموظف العام الممثل للدولة من خلال قيامه بدوره في المرفق العام، وذلك من خلال بحثه في الجوانب الأخرى التي تتيح مساءلة الموظف على النحو الذي تحثه على الابتعاد عن مواضع الشبهات والريبة والحفاظ على حسن سيرته وسمعته.

3. حكم البراءة المبني على تخلف ركن من أركان الجريمة

حسب ما بينا سابقاً بأن الجريمة التأديبية تستقل عن الجريمة الجنائية، فالقضاء الجنائي يقوم بتكليف الفعل استناداً إلى قانون العقوبات، وحتى تكون الجريمة مكتملة يجب أن تكون عناصرها متكاملة ومتطابقة مع ما ورد من أفعال مجرّمة وفق نص قانوني، وعليه فإنه يتم تكليف الجريمة الجنائية استناداً إلى ذلك، ويثور التساؤل عما إذا كانت السلطة التأديبية تتقيد بهذا التكليف من عدمه، وتتضح الإجابة في أن السلطة التأديبية لا تتقيد بالتكليف الجنائي للأفعال، لأنها تقيّم الفعل من منظور الإخلال بالواجب الوظيفي، مما يتبين معه أن حكم البراءة المبني على عدم توافر ركن من أركان الجريمة ليس له حجية أمام سلطة التأديب وليس عليها إلزام بالتقيد بما خلص إليه الحكم الجنائي، بل إن لها كامل الحرية في مساءلة الموظف تأديبياً وفرض عقوبة تأديبية تراها ملائمة على الفعل الذي حكم ببراءته من الفعل لتخلف ركن من أركان الجريمة¹⁷².

وتكمن العلة بعدم حجية الحكم القاضي بالبراءة والمبني على عدم توافر ركن من أركان الجريمة أمام سلطة التأديب في أن الفعل المسند إلى الموظف لا يعني إلا أنه ليس له صفة جنائية، ومن ثم فإنه لا ينكر حدوث الفعل، بل إنه يقضي بأن الفعل لا يصلح سنداً لقيام الجريمة الجنائية، ومثال ذلك انتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، وانتفاء الخطأ في الجرائم غير العمدية، ومن

¹⁷² وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 616؛ عبد الله بن سعيد العيزري، مرجع سابق، ص 151.

ثم فهذا الحكم لا ينكر حدوث السلوك المادي بينما ينفي عنه صفته الجرمية. وطالما أن النظام الجنائي مستقل عن النظام التأديبي في العلة من اعتبار الفعل أثماً، فذلك لا يمنع صدور الحكم الجنائي بهذا الاعتبار من مساءلة الموظف تأديبياً طالما أن السلوك المرتكب يشكل جريمة تأديبية¹⁷³. فالقول بعدم توافر القصد الجنائي لا يمنع المطالبة بالتعويض، بل إنه لا يحول دون إحالة الموظف للمساءلة تأديبياً¹⁷⁴، وقياساً على ذلك فإن القضاء الجنائي لم يمنح حجية لهذه الأحكام أمام القضاء المدني، وقد ترك للقضاء المدني كامل الحرية في تقدير الوقائع لدى قيامه بتكييف الواقعة وفق منظور قانون العقوبات¹⁷⁵، فقد قضت في هذا الشأن محكمة التمييز بأن "براءة المطعون ضده من تهمة تزوير إيصالات إيداع والاستيلاء على مبالغ نقدية، ولا يمنعها من بحث ثبوت المديونية من عدمه"¹⁷⁶.

كما قضت بذلك المحكمة الإدارية العليا المصرية من خلال قولها العجز في العهدة نتيجة تلاعب العامل الذي هو الأمين على العهدة أو نتيجة إهماله يمثل جريمة تأديبية ويستحق عليها العامل الجزاء التأديبي. ذلك بغض النظر عما إذا كان هذا الفعل توافرت له أركان جريمة الاختلاس وفق أحكام القانون الجنائي، وذلك لاختلاف مؤدى العقاب الجنائي عن العقاب التأديبي¹⁷⁷.

ثالثاً: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانعدام المسؤولية أو لكون الفعل لا يمثل جريمة

تستوجب العقاب

¹⁷³ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 616.

¹⁷⁴ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 479.

¹⁷⁵ محمد عصفور، مرجع سابق، ص 273-274.

¹⁷⁶ "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2015/60"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2015/4/14. متوفر

إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/35cbFDB> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁷⁷ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2192 لسنة 42 قضائية، جلسة 1999/8/8، منقول عن: عيسى محمد

عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 478.

يحدث أن تنتفي المسؤولية الجنائية عن المتهم استناداً إلى الركن الشرعي للجريمة، وذلك لتوافر سبب من أسباب الإباحة، ومثالها الدفاع الشرعي أو أن تكون استناداً إلى الركن المعنوي للجريمة، كأن تتوافر أحد موانع المسؤولية الجنائية ومثالها الجنون، أو أن يتوافر منع من العقاب كأن يتزوج الزاني بمن زنى بها، أو أن يكون الفعل غير مجرم ولا يعاقب عليه في القانون الجنائي، فجميع تلك الأحكام لا تمنع من اعتبار الفعل قد سبب ضرراً للغير، مما يوجب التعويض عنه ومن ثم ملاحقته مدنياً، كما أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة وفقاً لذلك لا تحوز أي حجية أمام المحكمة المدنية.

وفي هذا الشأن قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكمها بأنه "وإن كان قانون العقوبات في المجال الجنائي ينص على موانع للعقاب، فإن المجال التأديبي لا يتضمن مثل هذه الموانع، ومن ثم فإن زواج المطعون ضده بمن هتك عرضها، وإن كان لا يمنع من مجازاته تأديبياً، إلا أنه يعد سبباً لتخفيف ذلك الجزاء"¹⁷⁸.

المطلب الثاني: أثر الحكم الصادر بالإدانة على تأديب الموظف

العام

لقد أوضحنا في السابق أن المحكمة الجنائية تصدر حكماً بالبراءة في حال توافر شك حول التهمة والأدلة أو لعدم كفاية الأدلة، وقد تُصدر حكماً بالبراءة لانتفاء ركن من الأركان المكونة للجريمة أو لبطلان أحد الإجراءات أو لتوافر مانع من موانع المسؤولية أو لكون الفعل لا يمثل جريمة تستوجب العقاب. وبجانب ذلك، فإن للمحكمة الجنائية أن تقرر الإدانة في حال توصلت إلى مرحلة

¹⁷⁸ المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1074 لسنة 45 قضائية بتاريخ 2007/6/23.

اليقين التام بأن مرتكب الفعل المجرم هو من قام بالجريمة، فإذا ما توصلت إلى هذه النتيجة لها أن تسند العقوبة المناسبة للفعل المجرم إلى المتهم، وذلك بالاستناد إلى مبدأ الشرعية، ويمكن تعريف الحكم الجنائي القاضي بالإدانة بأنه ذلك القرار الصادر عن الهيئة القضائية صاحبة الولاية في الفصل في الاختصاص الجنائي بعد قيامها بتطبيق القاعدة القانونية المناسبة للواقعة الإجرامية وإدانة مرتكب الفعل بإيقاع العقاب الجنائي عليه¹⁷⁹.

وعند البحث في حجية الحكم الجنائي القاضي بالإدانة، يتعين قبل التطرق إلى حجيته أمام السلطة التأديبية أن نوضح عناصر الحكم الذي يحوز على الحجية أمام السلطة التأديبية أولاً، ومن ثم نوضح نطاق قوة الحكم الجنائي القاضي بالإدانة أمام سلطة التأديب ثانياً، وأخيراً سنتطرق إلى حجية الحكم القاضي بالإدانة والمقترن بوقف تنفيذ العقوبة على سلطة التأديب.

أولاً: عناصر الحكم الجنائي الحائز على الحجية أمام سلطة التأديب

لم يتطرق قانون الموارد البشرية المدنية إلى تحديد الحالات التي يحوز فيها الحكم الجنائي حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام سلطة التأديب، كما هو الحال في قانون الإجراءات الجنائية الذي أعطى حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام المحاكم المدنية¹⁸⁰، إلا أن من المتفق عليه أن الحجية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة المنصوص عليها في التشريع الجنائي لها معنى واسع لتشمل بذلك كل ما هو غير جنائي ومنها الدعاوى التأديبية¹⁸¹، وبلا شك فإنه ليس لسلطة التأديب أن تعيد البحث في المسائل أو تنفي وجود الواقعة المادية أو تنكر نسبتها إلى المتهم، بل عليها أن

¹⁷⁹ سعيد عبد اللطيف حسن، **الحكم الجنائي الصادر بالإدانة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 10.

¹⁸⁰ انظر المادة 319 من: "قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية"، مرجع سابق؛ المادة 456 من: "قانون الإجراءات الجنائية رقم 150 لسنة 1950"، مرجع سابق.

¹⁸¹ محمد عصفور، مرجع سابق، ص 256.

تلتزم بما انتهت إليها حتى لا يصدر القرار التأديبي متعارضاً بما جاء في الحكم الجنائي؛ فالنظام الاجتماعي لا يجيز قيام سلطة التأديب بانتفاء الفعل المشترك المكوّن للجريمة الجنائية والجريمة التأديبية، في حين أن المحكمة الجنائية قد قضت بعقاب شخص على جريمة ارتكبتها وثبتت نسبتها إليه لما في ذلك من تأثير سلبي على الثقة بالحكم الجنائي¹⁸².

نستخلص مما سبق عناصر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة الذي يحوز على حجية أمام سلطة التأديب وهي: صحة وقوع الفعل، وإسناد الفعل إلى المتهم، والتكييف القانوني، ونوضح ذلك فيما يلي:

1. صحة وقوع الفعل

إن ثبوت وقوع الجريمة يجعل الحكم الجنائي ذا حجية، ويعني وقوع الجريمة وجودها مادياً وقانونياً، أي إن القاضي الإداري متقيد بما جاء في الحكم الجنائي فيما يتعلق بحدوث الواقعة المادية المكونة للجريمة الجنائية ووقوع نتيجة غير مشروعة ووجود علاقة سببية بينهما، فلو خلاص الحكم الجنائي إلى عدم وقوع الجريمة أو عدم توافر علاقة سببية بين الفعل والنتيجة، فليس للسلطة التأديبية أن تبحث في هذا الشأن¹⁸³، إذ إن حكم المحكمة فيما يؤكد حدوث الفعل من عدمه يعتبر أمراً ضرورياً وجوهرياً لإقرار وجود مسؤولية جنائية ومدنية وتأديبية¹⁸⁴، لذا فإن صدور حكم جنائي بالإدانة في جرائم الرشوة والاختلاس وغيرها يعتبر دليلاً قاطعاً على قيام مسؤولية تأديبية عن الفعل أيضاً تستوجب المساءلة عليها أمام سلطة التأديب¹⁸⁵.

¹⁸² وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 561.

¹⁸³ مأمون محمد سلامة، مرجع سابق، ص 440-441.

¹⁸⁴ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 391.

¹⁸⁵ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 561.

ويحدث أن يكون الحكم الجنائي قد تجاوز نطاق الفعل غير المشروع ويتصدى لأمر غير لازمة عند النظر في الفصل في الدعوى الجنائية، فمثل هذه الأمور لا تقيد السلطة التأديبية، وهذا ما أقرته المحكمة الإدارية العليا في مصر، حيث قضت بأن: "الثابت من الأوراق أن المدرس المتهم قام بجريمة من جرائم القانون العام بأن ضرب المدعو ... ضرباً أفضى إلى الموت، وأنه قدم للمحكمة الجنائية في القضية رقم 716 ع 5701/70 جنايات عسكرية القاهرة، وقضت المحكمة العسكرية العليا بجلسة 1970/8/30 بمعاقبته عن ذلك بالحبس مع الشغل والنفاذ لمدة ثلاث سنوات، فإنه كان لزاماً على المحكمة التأديبية، وقد قدم إليها المذكور بمحاكمته تأديبياً عن خروجه على مقتضى الوظيفة العامة وواجباتها بارتكابه الأفعال التي أدانت بالحكم الجنائي سالف الذكر عنها أن تتصدى لموضوع هذا الاتهام وأن تتخذ حياله الإجراء التأديبي المناسب تبعاً لما تستظهره من أثر لتلك الأفعال على رابطة التوظيف، إذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى غير ذلك ... فإنه يكون مخالفاً للقانون ويتعين الحكم بإلغائه"¹⁸⁶.

2. إسناد الفعل إلى المتهم

يحتج بالحكم الجنائي في مواجهة القاضي الإداري بشأن ثبوت التهمة على الفاعل¹⁸⁷، ومن ثم فلا يمكن لسلطة التأديب أن تثبت العكس، بل يجب أن تنقيد بما جاء في الحكم الجنائي استناداً إلى أن الحكم الجنائي يحوز حجية الأمر المقضي به فيما يتعلق بذلك¹⁸⁸، فهي لا تشكل أي صعوبة عند البحث فيما يتعلق بصدور الحكم بالإدانة، إلا أن يثور خلاف فيما يتعلق بصدور الحكم بالبراءة والمبني على عدم كفاية الدليل أو الشك في الاتهام، وهذا ما تناولناه في المطلب السابق.

¹⁸⁶ حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1014 لسنة 19 قضائية، جلسة 1977/3/5.

¹⁸⁷ مأمون محمد سلامة، مرجع سابق، ص 443.

¹⁸⁸ فيصل عقله شطناوي، مرجع سابق، ص 290.

3. الوصف القانوني للفعل

ويقصد به إضفاء القاعدة القانونية التي تنطبق على الوقائع والعناصر لمنحها وصفاً قانونياً¹⁸⁹. ويختلف تكييف الوقائع في المجال الإداري عما هو عليه في المجال الجنائي، فلا تتقيد سلطة التأديب بالتكييف القانوني للوقائع الواردة في الحكم الجنائي، حيث إن الجريمة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية من حيث العناصر والأوصاف، حتى وإن كان الفعل الواحد يشكل جريمتين تأديبية وجنائية في آن واحد، فلكل منهما أن يضفي الوصف والتكييف القانوني الخاص به وفقاً للقانون الذي يحكمه (الوصف القانوني وفقاً لقانون العقوبات، والوصف القانوني وفقاً لقانون الموارد البشرية)، لذا فإن السلطة التأديبية لا تتقيد بالوصف الجنائي للفعل في مجال المساءلة التأديبية، ما دامت هذه الأوصاف لا تعتبر من عناصرها في المسؤولية التأديبية، ولا تتقيد بالتكييف الجنائي للواقعة، إذ إن التكييف القانوني للحكم الجنائي لا يحوز على حجية أمام سلطة التأديب، أما لو كان التكييف الجنائي من عناصر المسؤولية التأديبية فعلى سلطة التأديب أن تتقيد بها في التكييف¹⁹⁰.

وعلى سبيل المثال، إذا كان الفعل غير المشروع يمثل جريمة مخلة بالشرف والأمانة مثل جريمة خيانة الأمانة، وقد قامت المحكمة بتكييفها على أنها كذلك، يترتب على صدور الحكم بالإدانة إنهاء خدمات الموظف طبقاً لأحكام المادة 107 من قانون الموارد البشرية المدنية¹⁹¹، مما يترتب

¹⁸⁹ محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 248.

¹⁹⁰ أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1985، ص 770.

¹⁹¹ تنص البند (7) من المادة (107) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ... 7 - صدور حكم نهائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، أو كان لأول مرة فلا يترتب عليه إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل..."، انظر: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

عليه عدم جواز مناقشة السلطة التأديبية لهذا التكيف أو أن تغيّر فيه بأن تعتبره مجرد إخلال بالتزام تعاقدى لا يرقى إلى أن يُضفى عليه وصف الجريمة¹⁹²، كما أن قيام المحكمة الجنائية بتكييف الفعل على أنه جنائية، فعلى السلطة التأديبية التقيد به ولا يجوز لها مخالفته، إذ يترتب على ذلك إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون¹⁹³.

وقد يحدث أن يصدر قرار تأديبي بإدانة موظف بالاستناد إلى وقائع معينة، ثم يفصل الحكم الجنائي بانتفاء هذه الوقائع التي تم إسنادها إليه، أو أن يقضي القرار التأديبي ببراءة موظف تأسيساً على عدم ثبوت الواقعة المادية، ثم يتأكد وجود هذه الوقائع في الحكم الجنائي. ففي هذا الأمر نرى أن تقوم الإدارة والمتمثلة في سلطة التأديب بأن تسحب القرار التأديبي وأن تتقيد بما جاء في الحكم الجنائي، لما في ذلك من احترام لحجية الأحكام الجنائية ولاعتبارات العدالة والمنطق القانوني¹⁹⁴، ولا تعتبر هذه القاعدة مطلقة، بل إنه يشترط لتطبيقها ألا يكون قد صدر ضده قرار تأديبي باتّ قبل صدور الحكم الجنائي المخالف له¹⁹⁵.

نخلص مما تقدم إلى أن للمحكمة الجنائية كامل الحرية في إضفاء الوصف القانوني على الأفعال غير المشروعة والمرتكبة من قبل الموظف، إلا أن ذلك لا يبطال التأديب نظراً إلى أن القانون الذي يتناول تأديب الموظفين لم يشترط أن يتوافر في الخطأ المسلكي وصف جنائي معين، فيكفي ليكون

¹⁹² وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 565.

¹⁹³ المرجع السابق، ص 565؛ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 404؛ عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، مرجع سابق، ص 151.

¹⁹⁴ أحمد فتحي إبراهيم أبو عودة، "أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة"، برنامج الدراسات العليا، كلية الحقوق، القانون العام، جامعة الأزهر، غزة، 2014، ص 103. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3dFqNwX> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

¹⁹⁵ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 276.

الفعل مندرجاً تحت الجريمة التأديبية أن يخرج الموظف عما أوجبته وظيفته وعدم الحفاظ على كرامتها وحسن سمعتها¹⁹⁶.

ثانياً: قوة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في إنهاء الدعوى التأديبية

نصت المادة 319 من قانون الإجراءات الجنائية رقم 23 لسنة 2004 على أن يكون للحكم الجنائي البات الصادر في موضوع الدعوة الجنائية بالإدانة حجيةً تلتزم بها المحاكم المدنية في دعاوى التي لم تكن قد فصلت فيها بحكم بات، فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، فيكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بُني على انتفاء التهمة أو عدم كفاية الأدلة، ولا تكون له هذه القوة إذا كان مبنياً على أن الواقعة لا يُعاقب عليها القانون¹⁹⁷.

يتبين لنا من هذه المادة أن المشرع الجنائي حدد نطاق حجية الأحكام الصادرة بالإدانة أمام سلطة التأديب بوقوع الفعل المشترك بين كل من الدعوى الجنائية والدعوى المدنية أو التأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا لفعل ونسبته إلى الفاعل، ويقصد بالإدانة هي ثبوت الفعل المسند إلى الفاعل، إذاً يستوجب أن يكون الفعل مشكلاً لجريمة جنائية ومدنية أو تأديبية قد حدث بالفعل حتى تتم إدانته، وأنه ثبت نسبة الفعل هذا إلى الفاعل المتهم محل الإدانة، ويتمثل ذلك في أساس قوة الشيء المحكوم به أمام محكمة التأديب أو سلطة التأديب، وعلى ذلك فلا يمكنها أن تثبت عكس ما جاء في الحكم الجنائي في أي حال من الأحوال، بل يجب عليها أن تلتزم بما جاء في منطوقه نظراً إلى ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الشيء المقضي به¹⁹⁸، وقد بيّنا سابقاً قوة الدعوى الجنائية

¹⁹⁶ المرجع السابق، ص 278.

¹⁹⁷ انظر المادة 319 من: قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية، مرجع سابق.

¹⁹⁸ أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 162.

في إيقاف السير في الإجراءات التأديبية، كما أن للحكم الجنائي الصادر بالإدانة قوةً في إنهاء الدعوى التأديبية.

كما بيّنا سابقاً، فإن التشريعات الوظيفية لم تتناول حجية الحكم الجنائي أمام سلطة التأديب، مثلما تطرقت إلى حجيتها أمام المحاكم المدنية، إلا أن الحكم الجنائي في بعض الدعاوى الجنائية التي يكون فيها المتهم موظفاً عاماً تقضي بعزله من الوظيفة كعقوبة تكميلية، فلا يطبق فيها العزل في هذه الحالة إلا إذا تم النص عليه صراحةً في حكم المحكمة الصادر بالعقوبة كما هو الحال في قضايا الجرح والجنايات، أو أن يتم العزل تبعاً لأثر الحكم الجنائي كما هو الشأن في القضايا الجنائية، أي أن يتم إيقاع العزل بقوة القانون حتى إن لم يقض به القاضي في منطوق حكمه الصادر بالعقوبة، وبذلك فإن الدعوى التأديبية لا يفترض فيها إلا أن ترفع على موظف عام، وصدور أحكام تقضي بالعزل، فإنها تؤدي بشكل غير مباشر إلى إنهاء الدعوى التأديبية التي لا يمكن رفعها على من أنهيت خدماته لانتفاء الرابطة الوظيفية إلا في حالات استثنائية¹⁹⁹، ونوضح ذلك تفصيلاً على النحو الآتي:

1. أثر الحكم الجنائي القاضي بالإدانة على الرابطة الوظيفية للموظف طبقاً لقانون العقوبات إن أقصى عقوبة تأديبية يتم إيقاعها على الموظف هي عقوبة العزل، والتي يفترض فيها أن تكون الجريمة التأديبية على درجة عالية من الجسامه، إذ ترى سلطة التأديب في استمرارية الموظف بشغله لوظيفته ما يشكل خطورة على الوظيفة العامة، وقد وردت أحكام العزل من الوظيفة العامة صراحةً في التشريع القطري والتشريع المصري كعقوبة تبعية أو تكميلية²⁰⁰.

¹⁹⁹ وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 433.

²⁰⁰ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 413-414.

فقد نصت المادة 70 من قانون العقوبات القطري على أنه "يجب على المحكمة عند الحكم على موظف عام بعقوبة الجنحة في إحدى الجنايات المنصوص عليها في الفصل الأول والثاني والثالث من الباب الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون، أن تحكم عليه بالعزل مدة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ الانتهاء من تنفيذ العقوبة أو سقوطها"²⁰¹، وتلك الجرائم هي جرائم الوظيفة العامة والمتمثلة في الرشوة، والاختلاس والإضرار بالمال العام، واستغلال الوظيفة وإساءة استعمال السلطة. وفي الشأن ذاته، لم يختلف التشريع المصري كثيراً عما أخذ به التشريع القطري²⁰²، وتتمثل الجرائم المعاقب عليها في التالي: الباب الثالث (الرشوة)، والرابع (اختلاس المال العام والعدوان عليه والغدر)، والسادس (الإكراه وسوء المعاملة من الموظفين لأفراد الناس)، والسادس عشر (التزوير).

2. العزل من الوظيفة وفقاً للتشريع الوظيفي

تنص الفقرة (7) من المادة (107) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ... 7 - صدور حكم نهائي ضده في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، أو كان لأول مرة فلا يترتب عليه إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل"²⁰³، بينما نجد أن المشرع المصري قد اختلف في ذلك ولم يأخذ بالتوسع كما هو النص في التشريع القطري، فقد نص في

²⁰¹ انظر المادة 70 من: "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، مرجع سابق.

²⁰² انظر المادة 27 من: "قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937"، مرجع سابق.

²⁰³ انظر البند (7) من المادة (107) من: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع

سابق.

الفقرة (9) من المادة (69) من قانون الخدمة المدنية على أنه "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ... 9- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار"²⁰⁴.

ويلاحظ أن المشرع القطري قد أعطى فرصة للموظف في أن يرجع إلى المسلك الصحيح، فلا تنتهي خدمته بقوة القانون إذا كان الحكم الصادر عليه في جريمة مخلة للشرف والأمانة مشمولاً بوقف تنفيذ الحكم أو كان هذا الحكم لأول مرة، إلا أنه ليس في جميع الأحوال يتم منح هذه الفرصة للموظف بل أن هذا الأمر يخضع لتقدير الجهة الحكومية التي لها أن تنهي خدمته متى ما ارتأت من واقع أسباب الحكم والوقائع بأن شغل الموظف لوظيفته يتعارض مع طبيعة عمله ومتطلباتها، بينما نجد أن التشريع المصري من خلال قراءتنا للنص بأنه لم يحذو حذو المشرع القطري، فيحكم بانتهاء خدمة الموظف بقوة القانون حتى وإن كان ذلك لأول مرة أو كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة.

والجدير بالذكر أن الدائرة الإدارية في المحكمة المدنية قد عرفت الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بأنها "تلك التي ترجع إلى ضعف 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 التأثير بالشهوات، والنزوات، وسوء السيرة، إلى الحد الذي ينعكس

²⁰⁴ انظر البند (9) من المادة (69) من قانون الخدمة المدنية المصري، في: "قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية"، مرجع سابق.

أثرها على العمل، وغير ذلك من الاعتبارات"²⁰⁵، وجاء القضاء القطري مسائراً لما أوردته المحكمة الإدارية العليا في مصر في تعريفها للجريمة المخلة بالشرف والأمانة²⁰⁶.

وفي مجمل الحديث، نجد أن المشرع القطري قد وُفق في منح الموظف العام فرصةً لتصحيح أخطائه والرجوع إلى النهج السليم، إذ إن الإنسان من فطرته ارتكاب أخطاء، وخير من يتعلم من هذه الأخطاء ويرجع إلى الطريق القويم²⁰⁷.

ثالثاً: حجية الحكم القاضي بالإدانة والمقترن بوقف تنفيذ العقوبة وأثره على سلطة التأديب

تتقضي الدعوى الجنائية بصدور حكم على المتهم إما بالإدانة وإما البراءة، وعندما تقرر المحكمة إدانة المتهم فإنها تحدد له عقوبة حسبما نص عليه القانون، وقد يشتمل الحكم الصادر بالعقوبة في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة وفقاً عن تنفيذها، وذلك لاعتبارات تراها المحكمة، سواء تتعلق بشخص المتهم من أخلاق أو سِنِّ أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، تبين أنه لن يرجع إلى ارتكاب ما يخالف القانون، ويحدث أن تصدر المحكمة حكماً بالعقوبة ومن ثم يصدر عفو من أمير الدولة، وذلك وفقاً لاختصاصاته الواردة في البند 6 من المادة 67 من الدستور الدائم لدولة قطر الذي ينص على أنه "يباشر الأمير الاختصاصات التالية: ... 6- العفو عن العقوبة أو تخفيفها وفقاً للقانون"، ومن هنا يثور التساؤل حول انسحاب أثر كل من الحكم القاضي بالإدانة

²⁰⁵ "فتوى ف.ع 11/3 - 469 / 2002"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2002/2/4. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/31k6Gj4> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13)

²⁰⁶ المحكمة الإدارية العليا المصرية، "جلسة 5 من نوفمبر سنة 1966، القضية رقم 11 لسنة 10 القضائية"، مجلس الدولة (المكتب الفني)، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتتها المحكمة الإدارية العليا السنة الثانية عشرة - العدد الأول (من أول أكتوبر سنة 1966 إلى منتصف فبراير سنة 1967)، ص 55

²⁰⁷ ومع ذلك هناك وظائف لا يمكن أن يعود إليها الشخص ولو كان الحكم هو الأول أو رد إليه اعتباره كالوظيفة القضائية.

والمشمول بوقف تنفيذ العقوبة، والعفو من العقوبة الصادر وفقاً لاختصاصات الأمير على الرابطة الوظيفية، وهذا ما سنتناوله تفصيلاً:

1. أثر الحكم الجنائي القاضي بالإدانة مع وقف التنفيذ أمام سلطة التأديب

كقاعدة عامة، فإن العقوبة نافذة بحق الموظف العام بمجرد صدورها، فلا يتطلب نص صريح يقر بنفاذ الحكم القاضي بالإدانة من المحكمة. واستثناء على ذلك، فإن للقاضي أن يستخدم صلاحيته في وقف تنفيذها²⁰⁸.

وقد نص المشرع القطري في قانون الموارد البشرية المدنية صراحة على أن صدور حكم نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وكانت العقوبة مشمولة بوقف تنفيذها، فإنه لا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون، إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب بإنهاء خدمته من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة بأن بقاء الموظف يمثل تعارضاً مع مقتضيات وظيفته أو طبيعة عمله²⁰⁹، وذلك على عكس توجه المشرع المصري الذي لم يجعل اعتباراً لصدور العقوبة الجنائية والمشمولة بوقف التنفيذ، فإن ما يفهم عند قراءة النص بأن صدور الحكم بالعقوبة وإن كان مشمولاً بوقف تنفيذها، فليس له أثر إيجابي، بل سلبي، ويترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون²¹⁰. ونؤكد في هذا الأمر وجهة نظرنا بأن المشرع القطري قد وُفق في منحه فرصة للموظف في تقويم سلوكه وأن يلتزم بأحكام القوانين ويبتعد عن مواضع الشبهات، حتى وإن كان قد وضع سلطة إنهاء

²⁰⁸ نوفان العقيل العجارمة، "أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام"، مجلة دراسات (الجامعة الأردنية - سلسلة علوم الشريعة والقانون)، مج 36، ملحق (2009)، ص 750. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/34525Dc> (آخر زيارة للموقع: 2020/10/13).

²⁰⁹ البند (7) من المادة (107) من: "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، مرجع سابق.

²¹⁰ ينص البند (9) من المادة (69) من قانون الخدمة المدنية المصري على أنه "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ... 9- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار..."، انظر: "قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية"، مرجع سابق.

الخدمة بيد الجهة الحكومية في حال أن ارتأت بوجود ذلك لما في بقائه تعارضاً مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل؛ فتقدير الجهة الحكومية هنا ينصبّ في ترجيح الكفة بين ما يتعلق بمصلحة الموظف وما ينصبّ في مصلحة الإدارة، بينما نجد أن موقف المشرع المصري في هذا الشأن صارم ومتشدد.

2. حجية العفو على الحكم الجنائي وأثره أمام سلطة التأديب

يترتب على صدور العفو عن الجريمة أو العقوبة زوال أثر الحكم القاضي بإدانة الموظف العام، وينقسم العفو إلى قسمين:

أ- العفو العام أو الشامل: ويعرف بأنه زوال حالة الإجرام من أساسها وذلك بقانون صادر عن السلطة التشريعية، ففي هذه الحالة يعتبر المدان لم يقر بارتكاب جريمة، وقد يصدر في الدعوى الجنائية قبل أو بعد الحكم بها، فتزول كل عقوبة أصلية أو فرعية كانت، ويحدد المشرع انصراف أثر ذلك على الماضي والمستقبل²¹¹، والأصل هنا أن الأثر ينصرف إلى العقوبة الجنائية وحدها من دون امتداد أثر لذلك إلى العقوبة التأديبية، ما لم ينص القرار الصادر بالعفو على اشتماله للعقوبة التأديبية، أو إن كانت العقوبة التأديبية على إثر العقوبة الجنائية أو ترتبت تبعاً لها كأثر تلقائي بقوة القانون²¹².

²¹¹ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 265-266.

²¹² عبد الفتاح حسن، مرجع سابق، ص 302.

ب- العفو البسيط أو العفو من العقوبة أو عفو خاص: وهذا العفو من شأنه أن يرتب أثره

على العقوبة الجنائية وحدها فلا يمتد أثرها إلى العقوبة التأديبية²¹³، إلا إذا شمل

العقوبات الأصلية أو التبعية²¹⁴.

وعلى ذلك نتوصل إلى أن العفو بقسميه كأصل عام لا يشمل العقوبة التأديبية، إلا إذا شمل قرار

العفو لذلك بشكل صريح.

²¹³ عيسى محمد عيسى مناصرة، مرجع سابق، ص 437؛ محمد عصفور، مرجع سابق، ص 260.

²¹⁴ سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 267.

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة حجية الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع القطري مقارنةً بالتشريع المصري، وذلك من خلال ما تناولناه في المبحث التمهيدي الذي بيّنا فيه ماهية الموظف العام بعرض مفهومه التشريعي والفقهي والقضائي والتزاماته التي منها تنبثق المسؤولية التأديبية، ومن ثم انقسمت الدراسة إلى فصلين: تحدثنا في الفصل الأول عن الطبيعة القانونية لجريمة الموظف العام، واندج تحتها مبحثان، تناولنا في أولهما بيان ماهية الجريمة التأديبية، وأوضحنا في الثاني ماهية الجريمة الجنائية، وذلك من خلال توضيح مفهوم وأركان كل واحدة منهما. وفي الفصل الثاني تناولنا أثر مسؤولية الموظف العام على مساءلته تأديبياً، فأوضحنا في المبحث الأول علاقة الجريمة الجنائية بالتأديبية وذلك بعرض أوجه التشابه والاختلاف بين الجريمتين، وتوضيح المسؤولية الجنائية والتأديبية الناتجة من جريمة الموظف العام، أما المبحث الثاني فقد بيّنا فيه حجية الأحكام الجنائية الصادرة في مواجهة الموظف العام والتي تقضي بالبراءة أو الإدانة أمام السلطة التأديبية.

وبناء على ذلك، فقد خلصنا إلى عدد من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها فيما يلي:

النتائج

1. عند دراسة أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع القطري، فإن مفهوم الموظف العام الذي يرمي إليه في هذا الشأن هو المفهوم الوارد في التشريع الإداري والمتمثل في قانون الموارد البشرية المدنية.
2. يتسم مفهوم الموظف العام في قانون الموارد البشرية المدنية بعدم الدقة على عكس مفهوم الموظف العام الوارد في التشريع الجنائي القطري الذي يتميز بالتوسع وبأنه جاء أكثر دقة وشمولية. إلا أن للقضاء القطري دوراً في تحديد مفهوم الموظف العام، حيث عرّفه بأنه "من يعمل في خدمة مرفق تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى - المؤسسات العامة - وترقى الأعمال الصادرة منها لمرتبة القرارات الإدارية ويحكم القانون العام نظامها المالي".
3. لم يضع التشريع القطري مفهوماً محدداً للجريمة التأديبية أو المخالفة التأديبية، شأنه شأن غالبية التشريعات العربية، وفي الشأن ذاته لم يورد مفهوماً للجريمة الجنائية.
4. يمكن تعريف الجريمة أو المخالفة التأديبية على أنها: مخالفة الواجبات أو ارتكاب المحظورات المنصوص عليها في النظام الوظيفي أو الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته.
5. تلتقي الجريمة الجنائية بالجريمة التأديبية في عدة جوانب، إلا أنهما تعتبران مستقلتين عن بعضهما، فكل جريمة قائمة بذاتها ولها أركانها التي تتطلبها وقانونها المستقل.
6. تمثل صفة الموظف العام في الجريمة الجنائية العنصر المفترض فيها، بينما في الجريمة التأديبية يعتبر ركناً فيها.

7. تختلف العقوبة الجنائية عن العقوبة التأديبية في أن الأولى تخضع لنظام العفو حسب اختصاص أمير الدولة وفقاً للفقرة (6) من المادة (67) من الدستور القطري، بينما الأخيرة لم يرد نص في قانون الموارد البشرية يشير إلى ذلك.

8. إن توسع المشرع القطري في قانون الموارد البشرية فيما لو انطوى على الأمر الصادر من الرئيس ارتكاب المرؤوس لجريمة جنائية لا بأس به، حيث إن وجود النص من عدمه لا يثير أي إشكال، فلو لم ينص على ذلك لكان التطبيق لا محالة للقانون الجنائي طالما توافرت بشأنهم المسؤولية الجنائية.

9. لم يتصدّ المشرع القطري لمسألة حجية الأحكام الجنائية في مواجهة سلطات التأديب، كما لا يمكن قياسها بشكل تام على ما ورد في نص المادة (319) من قانون الإجراءات الجنائية، إذ إن الأخذ بذلك يؤدي إلى الإضرار بسمعة الوظيفة العامة؛ فالبراءة المبنية على الشك في الأدلة على سبيل المثال لا تنفي وجود شبهة جرمية تأديبية حول الموظف العام.

10. إن الحكم الجنائي القاضي بالبراءة لصالح الموظف العام يحوز حجية أمام السلطة التأديبية، فقط لو انطوى هذا الحكم على انتفاء الوجود المادي للوقائع، إلا أنه ليس بالضرورة أن يكون الحكم في هذه الحالة عادماً للمسؤولية عن مخالفة تأديبية متعلقة بالإخلال بمقتضيات الوظيفة العامة، فيما لو كان الفعل غير المشروع لا يرتب مسؤولية جنائية، في حين أنه يرتب مسؤولية تأديبية؛ فالسلطة التأديبية عندئذ أن تُسائل الموظف تأديبياً عما قام به من سلوكيات جعلته في موضع شبهة أو ريبة أدت إلى اتهامه في جريمة جنائية.

11. إن الأحكام الجنائية التي تقضي بالبراءة ضد الموظف العام لا تحوز على حجية أمام سلطة التأديب فيما لو انطوت على الشك في الاتهام أو لعدم كفاية الدليل أو لعيب في الشكل أو الإجراءات أو لتخلف ركن من أركان الجريمة، وكذلك الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانعدام المسؤولية أو لكون الفعل لا يشكل جريمة تستوجب العقاب.
12. للحكم الجنائي الصادر بالإدانة قوته على إنهاء الدعوى التأديبية، وذلك بموجب قانون العقوبات، فتنقضي الدعوى الجنائية بإصدار عقوبة جنائية على الموظف بجانب الحكم عليه بالعزل على الوظيفة في بعض الأحوال التي حددها القانون.
13. كقاعدة عامة، فإن خدمة الموظف العام تنتهي بقوة القانون كأثر لصدور حكم جنائي ضد الموظف العام في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.
14. إن صدور حكم نهائي ضد الموظف العام في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وكانت العقوبة مشمولة بوقف تنفيذها، وكذلك لو كان هذا الحكم لأول مرة، فإنه لا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون، إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب إنهاء خدمته من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة بأن بقاء الموظف يشكل تعارضاً مع مقتضيات وظيفته أو طبيعة عمله.
15. صدور قرار بالعفو سواء أكان عاماً بما يزيل الصفة الإجرامية عن الفعل أم خاصاً كأن يكون العفو عن العقوبة أو تخفيفها كأصل عام، فإنه لا يمتد ليشمل العقوبة التأديبية، ما لم ينص القرار الصادر بالعفو على اشتماله للعقوبة التأديبية.

التوصيات

تبعاً لما توصلنا إليه في دراستنا من نتائج، فإننا نوصي بالآتي:

1. نوصي المشرع الجنائي القطري بحذف مفهوم الموظف العام الأجنبي والذي تم إضفاؤه

مؤخراً بموجب التعديل التشريعي بالقانون رقم (2) لسنة 2020، أو أن يتم تحديد الشخص

المراد معاقبته وفقاً لهذا القانون تحديداً نافياً للجهالة.

2. نوصي المشرع القطري بأن يتصدى لمسألة حجية الأحكام الجنائية أمام السلطات التأديبية

من خلال تقنينها، على أن يراعي في ذلك الحفاظ على هيئة الإدارة والوظيفة العامة،

والأعمال التي يقوم بها الموظف العام التي من شأنها أن تتعكس بشكل سلبي عليها وتؤدي

إلى المساس بكرامتها وسمعتها.

3. نوصي المشرع القطري بأن يغطي النقص التشريعي فيما يتعلق بتحديد الجهة التأديبية

التي يخضع لها الموظف المعار وكذلك الموفد، منعاً لتعدد سلطات التأديب التي يمكن

تحققها نتيجة هذا الإغفال.

4. بشكل عام، يلاحظ أن القضاء الإداري في دولة قطر يتمثل في دائرة إدارية تدرج تحت

المحاكم المدنية، ومن خلال ما تعرضنا له في الدراسة نوصي بأن يتم تخصيص محكمة

إدارية مستقلة عما هي عليه الآن، وحتى يكون لدينا قضاء يولي اهتمامه فقط للأمور

المتعلقة بالمرافق العامة في الدولة وأمور الموظفين العمومية، بما ينعكس على وجود بيئة

مهمة لنمو القانون الإداري القطري.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: التشريعات

1. "إصدار الدستور الدائم لدولة قطر"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2004/6/8. متوفر

إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2T2PMkr>

2. "دستور جمهورية مصر العربية، الجريدة الرسمية، 1971/9/12، العدد 36 مكرر (أ).

متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3dDeBwP>

3. "قانون الإجراءات الجنائية رقم 150 لسنة 1950: آخر تعديل 5 سبتمبر 2020 بالقانون

189 لسنة 2020 (مصر)"، منشورات قانونية. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/35bCJ5E>

4. "قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937: آخر تعديل 5 سبتمبر 2020 بالقانون 189 لسنة

2020 (مصر)"، منشورات قانونية. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/31jhlKV>

5. "قانون رقم (11) لسنة 2004 بإصدار قانون العقوبات"، الميزان: البوابة القانونية القطرية،

2004/5/10. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2T4LY20>

6. "قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية"، الميزان: البوابة

القانونية القطرية، 2016/11/6. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/31edyi0>

7. "قانون رقم (23) لسنة 2004 بإصدار قانون الإجراءات الجنائية"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2004/6/30. متوفر إلكترونياً على الرابط الإلكتروني:

<https://bit.ly/351pMva>

8. "قانون رقم 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية (مصر)"، الجريدة الرسمية،

العدد 43 مكرر (أ)، 2016/11/1. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/2FCS32J>

9. "قرار مجلس الوزراء رقم (32) لسنة 2016 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية

المدنية"، الميزان: البوابة القانونية القطرية، 2016/11/27. متوفر إلكترونياً على الرابط

التالي: <https://bit.ly/37bwxxo>

ثانياً: الكتب القانونية

1. أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة،
2004.
2. أحمد عبد اللطيف، جرائم الأموال العامة: دراسة تحليلية تأصيلية تطبيقية، دار النهضة
العربية، القاهرة، 2002.
3. أحمد فتحي سرور، النقض في المواد الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
4. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة،
1985.
5. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات: القسم العام، الطبعة السادسة، دار
النهضة العربية، القاهرة، 1996.
6. أحمد كمال الدين موسى، نظرية الإثبات في القانون الإداري، مؤسسة دار الشعب، القاهرة،
1977.
7. أشرف توفيق شمس الدين، شرح قانون العقوبات القطري، القسم العام: النظرية العامة
للجريمة والعقوبة، جامعة قطر، الدوحة، 2010.

8. أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية

والأوروبية: دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010.

9. أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

10. تغريد محمد قدري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة

العامة: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2013.

11. زين العابدين بركات، مبادئ القانون الإداري، منشورات جامعة دمشق، دمشق،

1976/1975.

12. سعيد عبد اللطيف حسن، الحكم الجنائي الصادر بالإدانة، دار النهضة العربية،

القاهرة، 1989.

13. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب: دراسة

مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.

14. سمير عالية، قانون العقوبات - القسم العام (معالمه - نطاق تطبيقه - الجريمة

- المسؤولية - الجزء): دراسة مقارنة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،

بيروت، 1992.

15. شيماء عبد الغني عطا الله، مدى إعمال قواعد المسؤولية الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
16. صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في 60 عاماً (1931-1991)، الجزء الأول: منازعات العمل والقطاع العام، القاهرة الحديثة للطباعة، القاهرة، 1990.
17. عبد الحفيظ الشيمي، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام في قضاء المحكمة الإدارية العليا، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
18. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
19. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة: الجرائم والعقوبات التأديبية وضوابط صحتها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009.
20. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964.
21. عبد القادر عبد الحافظ الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي: دراسة مقارنة، دار الفرقان، عمان، 1983.

22. عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي: القسم العام، مطبوعات جامعة

الكويت، الكويت، 1972.

23. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في النظام

العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

24. غنام محمد غنام، شرح قانون العقوبات الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة،

مطبوعات جامعة الإمارات، مدينة العين، 2003.

25. كامل السعيد، الأحكام العامة للجريمة في قانون العقوبات الأردني: دراسة تحليلية

مقارنة، الجامعة الأردنية، عمان، 1981.

26. كامل السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة)، الدار

العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

27. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،

2004.

28. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،

1985.

29. مازن ليلو راضي، القضاء الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس-لبنان،

2013.

30. مأمون عمر ملكاوي، الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني، لم

تذكر الطبعة، لم تذكر دار النشر، عمان، 1991.

31. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، الجزء الأول،

دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.

32. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية،

القاهرة، 1967.

33. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع

التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام: دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري

والفرنسي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.

34. محمد صبحي نجم، قانون العقوبات - القسم العام: النظرية العامة للجريمة،

الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996.

35. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي: أثر الجريمة

الجنائية في أوضاع التأديب وطبيعة التشابك بين نظامي العقاب الجنائي والتأديبي، دار

الجيل، القاهرة، 1963.

36. محمد علي السالم الحلبي، شرح قانون العقوبات: القسم العام، الطبعة الأولى،

الإصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

37. محمد فوزي نويجي، عبدالحفيظ علي الشيمي، اسلام إبراهيم شيحا، مبادئ

الوظيفة العامة في ضوء قانون الموارد البشرية رقم 15 لسنة 2016، جامعة قطر،

بدون طبعة، 2019.

38. محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة والعاملين بالقطاع

العام والكادرات الخاصة والضمانات أمام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب وفقاً لمبادئ

مجلس الدولة حتى نهاية القرن العشرين: الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا، ضوابط

تسبيب الأحكام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

39. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة،

دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.

40. محمود عاطف البنا، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون

سنة نشر.

41. محمود محمد حافظ، القضاء الإداري: دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار

النهضة العربية، القاهرة، 1973.

42. محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات - القسم العام: قانون العقوبات ومجال

تطبيقه - أسباب الإباحة - الركن المادي للجريمة - الركن المعنوي - الأهلية - العقوبة،

الطبعة التاسعة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1974.

43. محمود نجيب حسني، النظرية العامة للقصد الجنائي، دار النهضة العربية،

القاهرة، 1988.

44. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، الطبعة

الثانية، دار النقري للطباعة، بيروت، 1975.

45. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة

العربية، القاهرة، 1977.

46. مصطفى بكر، تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر الحديث، القاهرة، 1966.

47. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية

والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986.

48. نسرين عبد الحميد، الجرائم الاقتصادية التقليدية المستحدثة، المكتب الجامعي

الحديث، الإسكندرية، 2009.

49. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان،

2008.

50. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة، دار الثقافة

للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

51. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها: دراسة

تطبيقية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.

52. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية: دراسة مقارنة،

دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

1. أحمد فتحي إبراهيم أبو عودة، "أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة"، برنامج الدراسات

العليا، كلية الحقوق، القانون العام، جامعة الأزهر، غزة، 2014. متوفر إلكترونياً على

الرابط التالي: <https://bit.ly/3dFqNwX>

2. أكرم محمود الجمعات، "العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية: دراسة مقارنة"،

كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010. متوفر إلكترونياً

على الرابط التالي: <https://bit.ly/37ha0iw>

3. عبد الله بن سعيد العيزري، "حجية الحكم الجنائي أمام مجلس التأديب: دراسة تطبيقية

مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة

الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006. متوفر إلكترونياً على

الرابط التالي: <https://bit.ly/2He0cei>

4. عيسى محمد الحسين، "الجريمة التأديبية للموظف العام في التشريع السوري"، رسالة

ماجستير، جامعة دمشق، 2000.

5. عيسى محمد عيسى مناصرة، "التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم

الجنائي"، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، قسم القانون العام، جامعة

القاهرة، 2012. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/37ktzGP>

6. محمد بن صديق أحمد الفلاتي، "الجزاء التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة

العربية السعودية: دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا،

قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،

الرياض، 2005. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3IUz6rJ>

7. مخيمر يوسف المجدلوي، "حجية القرارات والأحكام الجنائية في المجال التأديبي: دراسة

مقارنة بين القانونين المصري والفلسطيني"، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا، كلية

الحقوق، القانون العام، جامعة الأزهر، غزة، 2013. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/3dIZZMw>

8. نواف بن خالد فايز العتيبي، "العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة

العربية السعودية"، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص السياسة الجنائية،

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي:

<https://bit.ly/3dIRdy4>

رابعاً: المجالات والدوريات

1. أشرف توفيق شمس الدين، "الضوابط الدستورية لنصوص التجريم والعقاب في قضاء

الحكمة الدستورية العليا، الجزء الثاني: المسؤولية الجنائية والركن المعنوي للجريمة في

القضاء الدستوري"، مجلة الدستورية (المحكمة الدستورية العليا بمصر)، العدد 14

(2008).

2. بوقراط ربّيع، "حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية"، الأكاديمية

للدراستات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، العدد 6 (2011).

متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3nZKvZ6>

3. فيصل عقله شطناوي، "علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية"، مجلة مؤتة للبحوث

والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية)، مج 19، العدد 6 (2004). متوفر

إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3o15rit>

4. نوفان العقيل العجارمة، "أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام"،

مجلة دراسات (الجامعة الأردنية - سلسلة علوم الشريعة والقانون)، مج 36، ملحق

(2009). متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/34525Dc>

خامساً: الأحكام القضائية والفتاوى.

1. "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2015/236"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2016/1/19. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2IJ014Z>

2. "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2016/126"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2016/6/7. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3o0Oogr>

3. "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2013/113"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2013/6/18. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/31kqR0l>

4. "محكمة التمييز - المواد الجنائية - رقم: 2013/335"، الميزان: البوابة القانونية القطرية،

2014/3/3. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/3IS8l76>

5. "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2014/290"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2014/12/23. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/2T4fipn>

6. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3340 بسنة 49 قضائية، جلسة

2006/12/11. موقع شبكة المعلومات القانونية العربية: previous.eastlaws.com

7. المحكمة الإدارية العليا، جمهورية مصر العربية، الطعن رقم 1645، لسنة 2 قضائية،

بتاريخ 1958/3/8، مكتب فني 3، رقم الجزء 2.

8. "محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم: 2015/60"، الميزان: البوابة القانونية

القطرية، 2015/4/14. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/35cbFDB>

9. المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1074 لسنة 45 قضائية بتاريخ 2007/6/23.

10. المحكمة الإدارية العليا المصرية، جلسة 19 من نوفمبر 1960، الطعن رقم 401

لسنة 5 قضائية، مكتب فني 6، الجزء الأول، ص 151. موقع شبكة المعلومات القانونية

العربية: previous.eastlaws.com.

11. المحكمة الإدارية العليا المصرية، "جلسة 5 من نوفمبر سنة 1966، القضية رقم

11 لسنة 10 القضائية"، مجلس الدولة (المكتب الفني)، مجموعة المبادئ القانونية التي

قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة الثانية عشرة - العدد الأول (من أول أكتوبر سنة

1966 إلى منتصف فبراير سنة 1967).

12. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1014 لسنة 19 قضائية. جلسة

.1977/3/5

13. "قتوى ف.ع 11/3 - 469 / 2002"، الميزان: البوابة القانونية القطرية،

2002/2/4. متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: <https://bit.ly/31k6Gj4>

14. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2192 لسنة 42 قضائية، جلسة

.1999/8/8