

جامعة قطر

كلية القانون

المساءلة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية في التشريع القطري

(دراسة مقارنة)

إعداد

بنا سعيد المنصوري

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

كلية القانون

للحصول على درجة الماجستير في

القانون العام

يناير ٢٠٢٣م / ١٤٤٤هـ

© ٢٠٢٣. بنا سعيد المنصوري. جميع الحقوق محفوظة.

لجنة المناقشة

استُعرضت الرسالة المقدّمة من الطالب/ بنا سعيد المنصوري بتاريخ ٢٠٢٣/٠١/٠٤م، وُوفّق 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.

أ.د عبد الحفيظ الشيمي

المشرف على الرسالة

أ.د محمد فوزي النويجي

مناقش

د. أسلام أبراهيم شيحا

مناقش

تمّت الموافقة:

الدكتور طلال العمادي، عميد كلية القانون

المُلخَص

بنا سعيد المنصوري، ماجستير في القانون العام:

يناير ٢٠٢٣.

العنوان: المساءلة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية في التشريع القطريّ (دراسة مقارنة)

المشرف على الرسالة: الأستاذ الدكتور / عبد الحفيظ الشيمي

مما لا يخفى على أحد ان الجهات العسكرية لها أهميتها في جميع الدول؛ حيث تحمل على عاتقها هم الوطن فتسعى لتوطيد الامن والأمان والاستعداد المطلق لصد مصادر العدو الداخلي والخارجي وتحقيق السلام والامن الوطني الداخلي، وبذلك يكون لها طبيعة خاصة فيما يتعلق بتنظيم أمورها وتسيير شؤونها، فتضع السلطة التشريعية القوانين اللازمة المناسبة لطبيعة هذه الجهات.

وبطبيعة الحال فإن أي جهة تسعى لخدمة الوطن تحتاج أيدٍ بشرية لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله ولخصوصية هذه الجهات وانطلاقاً من مسماها فإنه يغلب على تكوينها الطابع العسكري، ولكن لا يعني ذلك خلوها من عناصر بشرية ذات طبيعة مدنية.

ونظراً للطبيعة المختلطة للعاملين بهذه الجهات العسكرية من مدنيين وعسكريين، وما يطبق من قوانين على كل فئة على حده، تناولت هذه الدراسة بحث المساءلة التأديبية المطبقة على فئة المدنيين العاملين بتلك الجهات، وذلك من خلال تسليط الضوء على مفهوم الموظف العام، ثم مقارنة الموظف المدني بالموظف العسكري بالجهات العسكرية وبيان أوجه الشبة والاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة العسكري، والتنظيم التشريعي المختص بمساءلة المدنيين العاملين بالجهات العسكرية.

كما تم تقصي التشريعات والقوانين المصرية والقطرية لبحث ضمانات المساءلة التأديبية للموظفين المدنيين العاملين بتلك الجهات، واستعراض المزايا والمساوي لكل دولة محل المقارنة، من خلال انتهج المنهج التحليلي والمقارن لاستعراض النصوص القانونية والأحكام القضائية ذات العلاقة للخروج بنتائج ترتب عليها عدد من التوصيات.

ABSTRACT

Disciplinary Accountability of Civilians Working in Military authorities in Qatari Legislation (A Comparative Study)

It's unhidden that the military authorities have an importance in every country, as they bear the responsibility of their nation to seek security and safety, and to be ready to repel the internal or external aggression and to achieve its peace and national security, and thus it has a special nature regarding arranging its affairs, therefore the legislative authority sets the necessary laws which complements the nature of these authorities.

Naturally, any authority which seeks serving its nation needs human hands in order to achieve the target it was set for, and due to the particularity of these authorities it is considered that its composition predominantly has a military character, however this does not mean that it lacks civilians .

Due to mixed nature of its civilian and military personnel and what laws applies on each of them, this study has examined the disciplinary action applied on civilians working in this authority, by shedding light on the concept of civil employees and comparing it to military employees and the aspects of similarity and differences between disciplinary crime and military crime, and the legislative regulation of disciplinary actions of civilians working in military authorities .

In addition, we have examined Egyptian and Qatari legislations to uncover the disciplinary guarantees for civilian employees working in the military authorities, and to review the advantages and disadvantages of each state under this comparison, by taking the analytical and comparative approach to review relevant legal texts and judicial decisions, in order to come up

with results and recommendations.

شكر وتقدير

بعد رحلة بحث وجهد واجتهاد تكملت بإنجاز هذا البحث، نحمد الله - عز وجل -
على نعمه التي منَّ بها علينا فهو العليّ القدير، و أتقدم بجزيل الشكر إلى جامعة قطر
إدارة كُليَّة القَانُون بجامعة قطر التي منحتني هذه الفرصة، وأخص بالشكر والتقدير
للأستاذ الدكتور "عبد الحفيظ الشيمي" الذي تفضل مشكوراً بقبول الإشراف على هذه
الرسالة، والذي حرص على اكتمالها، ولما قدمه لي من جهد ونصح ومعرفة طيلة فترة
إنجاز هذا البحث، وأتقدم بالشكر والتقدير والتحية للجنة لمناقشة لما اثرت به الرسالة
من تعليقات وتعقيبات، كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام إلى أخواتي وأخص عائشة
وصالحة على مسندتهم المعنوية لي خلال رحلة دراستي للماجستير، ورفيقة دربي مريم
القحطاني تلك الصديقة الصدوقة التي شجعتني وساندتني على إتمام رسالتي، و لكل
من أسهم ومد يد العون بشكل مُبَاشِر أو غير مُبَاشِر لاكمال هذه الرسالة...

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع

إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي

إلى من أنارت دربي بدعائها أمي الغالية

إلى سني وداعي زوجي

إلى من بابتساماتهم تحلو الحياة أولادي

فهرس المحتويات

- شكر وتقدير خ
- الإهداء د
- المقدمة: ١
- أ- أهمية الدراسة وأهدافها: ٢
- ب- إشكاليات الدراسة: ٣
- ج- تساؤلات الدراسة: ٣
- د- منهج الدراسة: ٤
- هـ- الدراسات السابقة: ٤
- الفصل الأول: الجريمة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية
والاختصاص بمساءلتهم ٦
- المبحث الأول: المقصود بالموظف المدني والعسكري بالجهات العسكرية
والتمييز بينهما ٧
- المطلب الأول: تحديد المقصود بالموظف المدني والعسكري في الجهات
العسكرية ٧

المطلب الثاني: التمييز بين الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية في مصر

وقطر: ١٦

المبحث الثاني: الجرائم التأديبية والعسكرية للعاملين المدنيين بالجهات

العسكرية..... ٣٤

المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبية والجريمة العسكرية..... ٣٤

المطلب الثاني: أوجه الشبه والاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة

العسكرية..... ٤٢

المبحث الثالث: الاختصاص بمساءلة العاملين المدنيين بالجهات العسكرية

..... ٥٠

المطلب الأول: التنظيم التشريعي بالاختصاص بمساءلة المدنيين بالجهات

العسكرية..... ٥٠

المطلب الثاني: تحريك مساءلة المدنيين التأديبية بالجهات العسكرية..... ٦٩

الفصل الثاني: الضمانات القانونية لمساءلة المدنيين العاملين بالجهات

العسكرية..... ٨٤

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي..... ٨٥

المطلب الأول: ضمانات مرحلة التحقيق..... ٨٥

المطلب الثاني: الحقّ في المواجهة والحيدة لسلطة التحقيق	٩٩
المطلب الثالث: الحقّ في الدفاع.....	١١٠
المبحث الثاني: الضمانات التأديبيّة المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبيّ ...	١١٧
المطلب الأول: مبدأ شرعيّة العقوبة	١١٨
المطلب الثاني: تسبيب القرار التأديبيّ.....	١٢٢
المطلب الثالث: التناسب بين المخالفة والعقوبة	١٢٥
المبحث الثالث: الضمانات التأديبيّة اللاحقة بالجزاء التأديبيّ	١٢٩
المطلب الأول: التظلم الإداريّ	١٣٠
المطلب الثاني: طرق الطعن في قرارات مجالس التأديب والمحاكم العسكريّة	
.....	١٣٥
الخاتمة.....	١٤٦
النتائج:	١٤٧
التوصيات:	١٤٩
قائمة المصادر والمراجع.....	١٥١
الكتب:	١٥١
الرسائل العلمية والأبحاث:.....	١٥٤

القوانين: ١٥٦

الأحكام القضائية: ١٥٨

المقدمة:

لا يخفى على أحد خصوصية المؤسسات العسكرية والشرطية، وذلك نابع من أهمية المسؤولية المنوطة بها، وهي حماية البلاد من المخاطر الخارجية والداخلية، ومن ثم يتحمل العاملون فيها عبئاً ثقيلاً، وينقسم العاملون في هذه المؤسسات إلى فئتين، الفئة الأولى هم العسكريون، والفئة الثانية هم المدنيون، ومن البديهي أن يكون المنتمون لهذه المؤسسات من الفئة العسكرية، لكن في الوقت ذاته تحتاج تلك المؤسسات للعنصر المدني في بعض الوظائف، ومن الطبيعي أن تكون لكل مؤسسة قواعد ضابطة ولوائح واضحة لتنظيم العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها، وكذلك من الطبيعي أن تكون للمؤسسة العسكرية قوانين وتشريعات خاصة تحكمها؛ وذلك لطبيعتها الخاصة، والمسؤوليات المناطة بها.

فإن كان من البديهي خضوع العسكريين المنتمين لهذه المؤسسات لتلك القوانين والتشريعات الخاصة، فهل سيخضع المدنيون لهذه القوانين والتشريعات الخاصة بهذه المؤسسات، ثار هذا التساؤل بعقل الباحثة كونها تعمل في إحدى هذه المؤسسات العسكرية، فهل تخضع للمساءلة التأديبية حسب قانون الموارد البشرية كونها موظفة مدنية؟ أم حسب قوانين وتشريعات المؤسسة العسكرية التي تعمل بها؟

من هنا ثار التساؤل، وللإجابة على التساؤل انتهجت الباحثة المنهج المقارن؛ للمقارنة بين التشريعات المعمول بها في دولة قطر، والتشريعات المعمول بها في جمهورية مصر العربية؛ كونها من أعرق الدول العربية في إصدار التشريعات والقوانين، ولم يتوقف حد المقارنة على المقارنة بين القوانين والتشريعات بل امتدت إلى المقارنة بين التطبيق العملي والأحكام القضائية؛ كي يتم التوصل

للوضع الأمثل لمساءلة المدنيين العاملين في المؤسسات العسكرية مساءلة تأديبية، تحفظ للموظف المدني حقوقه، وكذلك تضمن للمؤسسة العسكرية خصوصيتها التي أنشئت من أجلها، من هنا بدأت الدراسة واستمرت كي تخرج بعدد من النتائج والتوصيات المستخلصة لعلها تُثري المكتبة القانونية في هذا الموضوع.

أ- أهمية الدراسة وأهدافها:

تتبع أهمية هذا الدراسة من ناحيتين، الناحية الأولى هي خصوصية المؤسسات العسكرية، والطبيعة الخاصة للقوانين والتشريعات التي يخضع لها العاملون في هذه المؤسسات، والناحية الثانية هي وجود فئة مدنية تعمل في هذه المؤسسات، وهذه الفئة ليست بالقليلة، وهذه الدراسة تهتم بخضوع الموظفين المدنيين العاملين بالجهات العسكرية لهذه القوانين من عدمه.

وتهدف هذه الدراسة إلى بيان الموقف القانوني للموظف المدني العامل بإحدى المؤسسات العسكرية حال تعرضه للمساءلة التأديبية، وقد تفرّع عن هذا الهدف عدة أهداف منها: ١. تعريف الجريمة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية والاختصاص بمساءلتهم، ٢. الجرائم التأديبية والعسكرية للعاملين المدنيين بالجهات العسكرية، ٣. المقصود بالموظف المدني والعسكري بالجهات العسكرية والتميز بينهما، ٤. بيان الضمانات القانونية لمساءلة المدنيين العاملين بالجهات العسكري سواء السابقة على توقيع الجزاء التأديبي أم المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي أم اللاحقة بالجزاء التأديبي.

ب- إشكاليات الدراسة:

تظهر إشكالية الدراسة في القانون الواجب التطبيق، فهل يخضع الموظف المدني الموظف في الجهات العسكرية عند المساءلة التأديبية لقوانين تلك المؤسسات أم يخضع لقانون الموارد البشرية؟

ج- تساؤلات الدراسة:

تمثلت تساؤلات البحث في التالي:

١. هل ميّز المشرع في من خلال تشريعاته بين الموظف المدني والموظف العسكري في

قوانين الخدمة المدنية والعسكرية؟

٢. ما مدى اختلاف وتشابه المخالفات التأديبية عن الجرائم العسكرية التأديبية في كل من

قوانين الخدمة المدنية والقوانين المنظمة للمحاكمات العسكرية؟

٣. ما القواعد القانونية التي يخضع لها المدنيون العاملون في المؤسسات العسكرية؟ فهل

يخضعون للقانون العسكري رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ أم أنهم يخضعون لقانون الموارد البشرية

رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، مع اختلاف النظام القانون للمساءلة التأديبية في كل من القانونين؟

٤. ما الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف المدني في الجهات

العسكرية التي نصّ عليها المشرع القطري والمقارن في قوانين الخدمة العسكرية والقضاء

العسكري، سواء المتعلقة بالتحقيق أم المحاكمة؟

٥. ما الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظفين المدنيين العاملين بالجهات

العسكرية؟

٦. وأخيراً ما مدى تطبيق قواعد القانون العام في الطعن على أحكام مجالس التأديب العسكريّة والمحاكمات العسكريّة التأديبيّة الموقعة على الموظف المدنيّ العامل بالجهات العسكريّة؟

د- منهج الدراسة:

انتهجت هذه الدراسة المنهجين التحليل والمقارن، المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المنظمة لعلاقة الموظف المدني بالمؤسسات العسكريّة التي يعمل بها عند المساءلة التأديبيّة، والمنهج المقارن لمقارنة القوانين والتشريعات المنظمة لهذا الموضوع في جمهورية مصر العربية ودولة قطر.

هـ- الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت المساءلة التأديبيّة، ولكنها في مجملها بحثت المساءلة التأديبيّة للموظف العام والعسكري وفقاً للتشريعات العربيّة، ولم نتوصل لدراسة بحثت تنظيم المشرّع القطريّ للمساءلة التأديبيّة للموظف المدنيّ العامل بالجهات العسكريّة، فكان حريّاً بنا أن نتناول المساءلة التأديبيّة للموظف المدنيّ العامل بالجهات العسكريّة ونقوم بالإشارة كلما دعت الحاجة لذلك لموقف المشرّع القطريّ وقضاء محكمة التمييز القطرية للمساءلة التأديبيّة، وفيما يلي نذكر ما وقع اطلاعنا عليه من دراسات سابقة تناولت المساءلة التأديبيّة للموظف المدنيّ والعسكريّ:

أولاً: عايض مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبيّة للعسكريين في التشريع القطري طبقاً لقانون الخدمة العسكريّة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ ولائحته التنفيذية لرجال الشرطة، رسالة ماجستير، جامعة قطر، كلية القانون، تناولت هذه الدراسة ضمانات المساءلة التأديبيّة للعسكريين في التشريع القطريّ في مرحلة التحقيق والمحاكمة وما بعد صدور الجزاء

التأديبيّ الموقع على العسكريين دون أن تتناول ضمانات المساءلة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكريّة.

ثانيًا: د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنيّة والعسكريّة، دراسة مقارنة بين التشريعين المصريّ والكويتيّ، دار النصر للطباعة الإسلاميّة، القاهرة، ٢٠٠١، تناولت هذه الدراسة المسألة التأديبيّة في الوظائف العامّة والعسكريّة وركزت على القانون المصريّ والقانون الكويتيّ، دون أن تتناول التشريع القطريّ.

ثالثًا: عمر علي نجم، دستوريّة القضاء العسكريّ بين الإطلاق والتقييد، دار النهضة العربيّة ، القاهرة، الطبعة الأولى، تناولت هذه الدراسة دستوريّة القضاء العسكريّ المصريّ والمحاکمات الموقّعة على الموظّف المدنيّ العامل بالجهات العسكريّة بالتشريع المصريّ دون أن تتناول المساءلة التأديبيّة للموظف المدنيّ بالتشريع القطريّ.

الفصل الأول: الجريمة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية

والاختصاص بمساءلتهم

تمهيد وتقسيم:

بالرغم من أنّ الجهات العسكريّة جهات تحكمها قوانين وتشريعات خاصّة، كقانون الأحكام العسكريّة أو القضاء العسكريّ المصريّ، والمرسوم بقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ بشأن الخدمة العسكريّة القطريّ، وهي تشريعات تنظم القواعد والإجراءات الخاصّة بعمل العسكريين في تلك الجهات العسكريّة، إلا أنّ هذه الجهات ينتمي إليها موظّفون مدنيّون فضلاً عن العسكريين، وتختلف التشريعات بين الدول والجهات العسكريّة بالدولة الواحدة في تطبيق النظم والأحكام القانونيّة المنظمة لعمل هذه الفئة المنتمية إلى هذه الجهات العسكريّة.

ولمعرفة هذه النظم القانونيّة المطبقة على المدنيّين العاملين بالجهات العسكريّة يتعين علينا

في هذا الفصل بحث التالي:

المبحث الأول: المقصود بالموظّف المدنيّ والعسكريّ بالجهات العسكريّة والتمييز بينهما.

المبحث الثاني: الجرائم التأديبية والعسكريّة للعاملين المدنيّين بالجهات العسكريّة.

المبحث الثالث: الاختصاص بمساءلة العاملين المدنيّين بالجهات العسكريّة.

المبحث الأول: المقصود بالموظف المدني والعسكري بالجهات العسكرية

والتمييز بينهما

سنتناول في هذا المبحث مفهوم الموظف العام والعسكري في الجهات العسكرية في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نبين أوجه التمييز بين الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية في مصر وقطر.

المطلب الأول: تحديد المقصود بالموظف المدني والعسكري في الجهات

العسكرية

أولاً - مفهوم الموظف المدني في التشريعات الوظيفية العسكرية والمدنية:

مما لا يدع مجالاً للشك أن اتساع نطاق الطائفة الوظيفية للمدنيين وتضخم عدد أفرادها وتنوع الأنظمة التي تضعها الدولة لهم أدى إلى صعوبة وضع تعريف للموظف العام المدني داخل دولة معينة، بحيث يكون صحيحاً، عاماً ومنطبقاً على غالبية أو كل دول العالم، نظراً لاختلاف الاتجاهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين الدول اختلافاً جوهرياً، وفي بعض الأحوال يترتب عليه اختلاف التنظيم القانوني الذي يحكم الموظف العام،¹ كما أن المشرع ليس من مهامه وضع تعريفات كمبدأ عام، ولذلك نجد أن المشرع في غالبية الدول قد ترك تعريف الموظف العام

¹ د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٧٧، ص ٣٥.

للفقه والقضاء، واكتفى بتحديد نطاق تطبيق القانون بتحديد طائفة الموظفين الخاضعين لأحكام القانون^٢.

فباستعراض قانون الأحكام العسكرية المصري^٣، نجد أن المشرع لم يعرّف الموظف المدني، وإنما نصّ في المادة الرابعة منه على الفئات الخاضعين لأحكامه، ومن بينهم المدنيين العاملين بوزارة الدفاع^٤.

كما لم يرد بقانون الخدمة العسكريّة^٥ القطريّ تعريفاً للمدنيّ ضمن التعاريف الواردة بالمادة الأولى منه، إنما اكتفى المشرع بالمادة الثالثة^٦ منه بتحديد القوانين المنظمة لعمل الموظفين المدنيين والعمال في القوات المسلّحة القطريّة.

^٢ د. محمد فوزي نويجي، د. عبد الحفيظ الشيمي، د. إسلام إبراهيم شبحا، مبادئ الوظيفة العامّة في التشريع القطريّ وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، كلية القانون، جامعة قطر، الطبعة الأولى سنة ٢٠١٨ م، ص ٤٠.

^٣ قانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الأحكام العسكريّة.

^٤ مادة (٤) يخضع لأحكام هذا القانون الأشخاص الآتون بعد ١- ضباط القوات المسلّحة الرئيسيّة والفرعيّة والإضافيّة. ٢- ضباط الصف وجنود القوات المسلّحة عموماً. ٣- طلبة المدارس ومراكز التدريب المهنيّ والمعاهد والكليات العسكريّة. ٤- أسرى الحرب. ٥- أيّ قوات عسكريّة تشكل بأمر من رئيس الجمهورية لتأدية خدمة عامة أو خاصّة أو وقتيّة. ٦- عسكريو القوات الخلفية أو الملحقون بهم الذين كانوا يقيمون في أراضي جمهورية مصر العربيّة إلا إذا كانت هناك معاهدات أو اتفاقيات خاصّة أو دولية تقتضي بخلاف ذلك. ٧- الملحقون بالعسكريين أثناء خدمة الميدان، وهم كل مدنيّ يعمل في وزارة الدفاع أو خدمة القوات المسلّحة على أي وجه كان.

^٥ مرسوم بقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون الخدمة العسكريّة ولائحته التنفيذية، صدر بتاريخ ٢٨/٠٧/١٤٢٧هـ الموافق ٢٢/٠٨/٢٠٠٦ م، ونشر بالجريدة الرسمية بالعدد (٩) بتاريخ ١٨/٠٩/١٤٢٧هـ الموافق ١٠/١٠/٢٠٠٦ م.

^٦ يعين الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة بقرار من السلطة المختصّة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفيّة ورواتبهم الأساسية وفقاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشريّة المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تحدد بقرار منها العلاوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازاتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها، وتسري على القطريين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، ويخضع الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطية وإجراءات الانضباطية العسكريّ وفقاً للقرارات الصادرة بالجهة العسكريّة. وتختص السلطة المختصّة بتطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشريّة على الموظفين المدنيين والعمال في الجهات العسكريّة فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون.

ومما تجدر الإشارة إليه أنّه باستعراض القوانين واللوائح التي صدرت في مصر بشأن الموظفين العموميين في قوانين الخدمة المدنية ابتداء من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومروراً بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وانتهاءً بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشأن العاملين المدنيين، يتبين أنها لم تتضمن تعريفاً بمعناه الحرفي للموظف العام، إنما اقتصر على تحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام القانون الوظيفي.^٧ حيث عرّف المشرع الموظف في القانون الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة الثانية^٨ منه بأنه كل من يشغل الوظائف الواردة بموازنة الوحدة، فأخذ بالإيجاز دون الإشارة للوظائف الدائمة أو المؤقتة أو تعيين الأجانب كما فعل بالقوانين السابقة، فنجد بذلك أن المشرع المصري اكتفى بتحديد الفئات الخاضعة لأحكام القانون ولم يتطرق لتعريف الموظف العام.

وفي السياق ذاته وباستعراض القوانين واللوائح التي صدرت في قطر بشأن قانون الخدمة المدنية ابتداء من المرسوم بقانون رقم (٩) لسنة ١٩٦٧ ومروراً بقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠١ وقانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ وانتهاءً بالقانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ نجد أن المشرع عند تعريف الموظف اكتفى بتحديد من يسري عليه تطبيق أحكام القانون، فنص بالمادة الرابعة من مرسوم بقانون رقم (٩) لسنة ١٩٦٧ على أن "يعتبر موظفاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى الموضحة بالجدول المرافق"، كما عرّف الموظف في المادة الأولى من القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠١ بأنه "كل من يشغل إحدى الوظائف طبقاً لأحكام هذا القانون،

^٧ د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة _ دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية _ الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٧٠٤.

^٨ المادة (٢): يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالكلمات والعبارات التالية المعنى المبين قرين كل منها:..... ٥ - الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة.

ويعين في إحدى الدرجات الواردة بجدول الرواتب المرفق أيًا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته"، كما نصّ في المادة الأولى الخاصة بالتعريفات في القانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ بأنّ الموظّف كل من يشغل إحدى الوظائف طبقاً لأحكام هذا القانون"، وجاء في الفصل الأول بالمادة الأولى الخاصة بالتعريفات من القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ في تعريف الموظّف العام بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف طبقاً لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.

واستناداً لما سبق يلاحظ أنّ نصوص القوانين العسكريّة والقوانين المدنيّة المتلاحقة في التشريعين المصريّ والقطريّ، لم تعن بوضع تعريف للموظّف العام، يمكن أن يهندي به لتمييز لموظّف المدنيّ عن غيره من العاملين في الدولة، وكل ما أوردته من تعريفات في هذا الشأن ينحصر في تحديد الأشخاص المخاطبين بالقانون، أو القوانين المنظمة لعمل الموظّفين المدنيّين.

ولعدم وجود تعريف عام للموظّف المدنيّ سواء في التشريع المصريّ أو في التشريع القطريّ يتبناه المشرّع في القانون الإداريّ، وبما أن القانون الإداريّ يتميز عن بقية فروع القانون الأخرى بأنه قانون قضائيّ أيّ إن القضاء وليس التشريع هو المصدر الأول له^٩، بذلك ينتقل عبء تعريف الموظّف العام على عاتق الفقه والقضاء الإداريّ، فقد استقر القضاء الإداريّ المصريّ على تعريف معين للموظّف العام لقي قبولاً من جانب الفقه، ووضع الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر؛ لكي يعتبر الشخص موظّفاً عاماً، أوردته المحكمة الإداريّة العليا في أحكامها؛ حيث قررت "أن

^٩ الدكتور يحيى رمضان علي العريفي، الضمانات التأديبيّة المقررة للموظّف العام، دراسة مقارنة مع التطبيق على رجال الشرطة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٩، ص ٣١.

المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تتلخص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.^{١٠} ولا يفوتنا أن ننبه أنه جاء في حكم آخر لنفس المحكمة أن "الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أن أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، ومن ثم يشترط لاعتبار الشخص موظفاً عاماً توافر شرطين: أن يكون قائماً بعمل دائم، وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة"^{١١}. وفي نفس الصدد قد ذهب العديد من فقهاء القانون الإداري إلى تعريف الموظف العام بتعريفات متقاربة ومتوافقة في العناصر والمدلول للتعريف الذي استقر عليه القضاء الإداري، فقد عرف البعض الموظف العام بأنه "كل شخص يسهم بعمل دائم في خدمة مرفق عام يُدار عن طريق الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق الاستغلال المباشر على أن يصدر قرار من السلطة المختصة قانوناً بتعيينه"^{١٢}. كما عرفه البعض بأنه "كل من يولى وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يُدار بطريق مباشر"، وعرفه البعض الآخر "بأنه الشخص 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".

^{١٠} د. حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، الجزء الأول، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٧، ص ٣٧٠.

^{١١} المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٤٦٥ لسنة ٥ قضائية بتاريخ ١٩/١٢/١٩٥٩م مكتب فني ٥ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ١١٨.

^{١٢} د. محمد فوزي نوبجي، د. عبد الحفيظ علي الشيمي، د. إسلام إبراهيم شيجا، مبادئ الوظيفة العامة في التشريع القطري وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، جامعة قطر، الطبعة الأولى، ٢٠١٨، ص ٤٣.

ويتضح لنا مما سبق أنّ الفقه الإداري والقضاء الإداري قد اتفقا على وجوب توفر شروط لكي يعتبر الشخص موظفًا عامًا، وهي كالتالي:

١. أن يتم تعيين الشخص في الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة.
٢. أن يتم تعيين الشخص في عمل دائم.
٣. أن يكون العمل الذي يؤديه في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريق مباشر^{١٣}.

ونخلص مما سبق أنّ الموظف العام في نطاق القانون الإداري هو الشخص الذي يتم تعيينه عن طريق سلطة مختصة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله درجة وظيفية في السلم الإداري لذلك المرفق، وإذا ما أقمنا القياس على توفر هذه الشروط على الموظفين المدنيين العاملين في الجهات العسكرية من عدمه، نجد أنه نصّ في المادة الثالثة^{١٤} من قانون الخدمة العسكرية القطري السابق ذكره قد نصّت على أن تحديد الدرجات الوظيفية للموظفين المدنيين والعمال ونظام تعيينهم ورواتبهم الأساسية يكون بقرار من السلطة المختصة^{١٥}، وفقًا لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية، وقد استقر الفقه والقضاء الإداري

^{١٣} د. حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري دراسة مقارنة الجزء الأول، ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٣٧٢.

^{١٤} المادة ٣: يعين الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية بقرار من السلطة المختصة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفية ورواتبهم الأساسية وفقًا لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تحدد بقرار منها العلاوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازاتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها، وتسري على القطريين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، ويخضع الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية وإجراءات الانضباطية العسكري وفقًا للقرارات الصادرة بالجهة العسكرية.

وتختص السلطة المختصة بتطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشرية على الموظفين المدنيين والعمال في الجهات العسكرية فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون.

^{١٥} المادة (١) في تطبيق أحكام هذا القانون تكون الكلمات والعبارات التالية، المعاني الموضحة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق معنى آخر: ... ٥. السلطة المختصة: وزير الدفاع أو وزير الداخلية أو رئيس جهاز أمن الدولة أو رئيس جهاز الاستخبارات العسكرية أو أي جهاز عسكري آخر، أو قائد قوة المن الداخلي أو أي قوة عسكرية أخرى، بحسب الأحوال.

كما سبق ذكره على وجوب توفر شرط التعيين من قبل سلطة مختصة حتى يعتبر الشخص موظفًا عامًا؛ حيث إنّ العلاقة القانونية لا تبدأ بين الموظف وجهة الإدارة إلا بصدر قرار قانوني بالتعيين من السلطة صاحبة القرار في الوظيفة العامة، فإذا تسلّم الموظف العمل فعلاً وقام به وصُرفت له عن ذلك أجور نظير هذا العمل من غير صدور قرار قانوني بالتعيين فلا يعتبر الشخص موظفًا عامًا.

وبالنظر إلى الجهات العسكرية الوارد ذكرها في المادة الثالثة المعين بها الموظف المدني نجد أنّ المشرّع قد عرّف الجهات العسكرية بالمادة الأولى من قانون الخدمة العسكرية فنصّ على أنّ الجهات العسكرية هي كلّ من وزارة الدفاع ووزارة الداخلية وجهاز أمن الدولة وجهاز الاستخبارات العسكرية وقوة الأمن الداخلي أو أيّ جهاز أمنيّ أو قوة عسكرية، وهذه الجهات جميعها مرافق عامة تُدار من قبل الدولة، وتُدار عن طريق الاستغلال المباشر، وهذا شرط من الشروط التي أجمع الفقه على وجوب توفرها لاعتبار الموظف موظفًا عامًا، والموظف المدني بالجهات العسكرية هو موظف معين بوظيفة دائمة، سواء كان هذا الموظف معين في وزارة الدفاع أم وزارة الداخلية أم جهاز الاستخبارات، كما أوجب الفقه والقضاء الإداري على الفرد ممارسة العمل بصفة دائمة لا مؤقتة في الوظيفة الملحق بها بموازنة كل وزارة، أو جهاز له موازنة، أو هيئة عامة... إلخ، وأن ينقطع الموظف لخدمة الوظيفة؛ لكي يكتسب صفة الموظف العام.

وبناءً على ذلك إذا كان عمل الموظف عارضًا أو موسميًا أو كان لإنجاز مهمة محدّدة، أمثال المجندين في الخدمة الوطنية، ومرشحي الضباط، ومقاولي الأشغال العامة فلا يُعد في هذه الحالة موظفًا عامًا،^{١٦} والوظيفة الدائمة تعني أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة؛ وذلك بتعيينه في

^{١٦} د. محمد فوزي نوبجي، د. عبد الحفيظ علي الشيمي، د. إسلام إبراهيم شيجا، مبادئ الوظيفة العامة في التشريع القطريّ وفقًا لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٤٦.

وظيفة من الوظائف الداخلة في هيكل التنظيم الإداري للمرفق الذي يعمل به، وأن تسري عليه أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة، أو أن يقرر المشرع بعض الأحكام الخاصة لمن يشغل الوظيفة حتى يعتبر الموظف موظفاً عاماً، وبالرجوع لنص المادة الثالثة من قانون الخدمة العسكرية في الفقرة الأخيرة نجد أنّ المشرع قد نصّ على تطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشرية على الموظفين المدنيين في الجهات العسكرية فيما لم يرد بشأنه نصّ في قانون الخدمة العسكرية.

مما سبق يتّضح لنا أنّ ضوابط تعريف الموظف المدنيّ المعيّن بالجهات العسكريّة هي ذاتها التي يجب توفّرها في تعريف الموظف العام التي استخلصها الفقه والقضاء الإداري على النحو سالف الذكر.

ويثور الخلاف الفقهيّ حول توفّر صفة الموظف العموميّ بالنسبة للمجندين؛^{١٧} حيث إنه كان من المتفق عليه أنّ كل من يتخذ يعمل لدى القوات المسلّحة ويشغل وظيفة دائمة في الكادر العسكريّ ويتدرج في السلك العسكريّ حتى تنتهي خدمته كضابط وضابط صف وجندي بالقوات المسلّحة يعتبر بلا شك موظفاً عموميّاً حتى وإن كان يخضع لنظام قانونيّ خاصّ به، إلا أنّ بعض فقهاء القانون أنكروا صفة الموظف العام عن المجند استناداً إلى أن شغله للوظيفة العامّة يكون بصفة مؤقتة لا بصفة دائمة، وأن إلحاق المجند بالخدمة العسكريّة يكون بقرار فرديّ من جانب السلطة، سواء صادف التجنيد رضاء الشخص أو قابله بعدم الرضا، بينما ذهب فريق آخر من الفقه إلى اعتبارهم من الموظفین العموميّين؛ معللين ذلك بأن كافة العسكريّين بمن في ذلك الجنود هم

^{١٧} عرّف المشرع القطريّ في المادة الأولى من الباب الأول الخاصة بالتعريف من القانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٤ بشأن الخدمة الوطنية المجند بأنّه: كل مكلف التحق بالخدمة العاملة، كما عرّف الخدمة العاملة بأنها: الخدمة العاملة: الخدمة الوطنية الإلزاميّة، وفقاً لأحكام هذا القانون.

موظفون، فهم يشتركون بطريقة دائمة وعادية في تسيير مرفق عام، وأخذ القضاء الإداري في مصر بالرأي الأول؛ حيث ذهب إلى إنكار صفة الموظف العموميين عن المجندين.^{١٨}

ثانياً: مفهوم الموظف العسكري في التشريعات الوظيفية العسكرية:

عند البحث في مفهوم الموظف العسكري نجد أن الفقه قد اتفق على أن العسكري يُطلق على كل من تثبت له الصفة العسكرية إذا ما توفرت شروطها فيه، وفقاً لقوانين وأنظمة القوات المسلحة؛ حيث يكتسبوا المراكز القانونية والعسكرية،^{١٩} أما الوظيفة العسكرية فهي من الوظائف العامة التي تدخل في مضمار الجهاز الإداري للدولة وتتفق أحكامها مع أحكام الوظيفة المدنية من حيث المبادئ العامة لنظام العاملين بالدولة، إلا أنه تسري عليها أحكام قانونية خاصة مستقلة عن تشريعات العاملين المدنيين بالدولة.^{٢٠}

ومن الجدير بالذكر أنّ المشرع المصري عرّف العسكري في المادة الثانية من القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة بأن "يطلق لفظ عسكري على كل من اتخذ الجندية مسلحاً له سواء عن طريق تأدية الخدمة العسكرية أو عن طريق التطوع، ويشمل هذا المصطلح كافة الرتب والدرجات"، وهذا التعريف يشمل ضباط القوات المسلحة الرئيسية والفرعية والإضافية، وكذلك ضباط الصف وجنود القوات المسلحة عموماً، والمقصود بالقوات المسلحة الرئيسية القوات البرية، والقوات البحرية،

^{١٨} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٤٩ وما بعدها.

^{١٩} د. إبراهيم أحمد عبد الرحيم الشرقاوي، النظرية العامة للجريمة العسكرية دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٨٨.

^{٢٠} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٩.

والقوات الجوية، وقوات الدفاع الجوي، أما القوات الفرعية فهي قوات حرس الحدود والسواحل والقوات البحرية بمصلحة الموانئ والمنائر، وأما القوات الإضافية فهي قوات الاحتياط والحرس الوطني الجمهوري.

وفي التشريع العسكري القطري وتحديداً المرسوم بقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون الخدمة العسكرية ولائحته التنفيذية، والذي سبق أن أشرنا إليه، عرّف المشرع الموظف العسكري في بند التعاريف بالمادة الأولى منه بأنه كل من يشغل إحدى الرتب العسكرية طبقاً لأحكام هذا القانون، ثم عرّف الضابط بأنه كل من يشغل رتبة ملازم فما فوق، والرتب الأخرى بأنها الرتب العسكرية الأخرى من غير الضباط.

المطلب الثاني: التمييز بين الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية في مصر

وقطر:

بالرغم من أنّ الوظيفة المدنية تتفق مع الوظيفة العسكرية في وجوب توفر اشتراطات معينة في شاغلي الوظيفة تتفق مع نوع وأهمية الواجبات والمسؤوليات وتسمح بتحقيق الهدف من الوظيفة سواء الوظيفة المدنية أم الوظيفة العسكرية، إلا أنه بالرغم من هذا الاتفاق إلا أنه يوجد الكثير من الاختلافات فيما بينهما بسبب طبيعة العمل في كل منهما، وهذا استدعى من المشرع وضع تشريع خاص للعاملين المدنيين بالدولة، وتشريع آخر خاصّ ينظم الخدمة العسكرية أو الوظيفة العسكرية والموظف العسكري، نظم المشرع من خلالها أدوات التعيين في الوظيفة والاشتراطات الواجب توفرها بالموظف مروراً بالأقدمية والترقية والواجبات والمحظورات والنظام التأديبي للموظف، وأخيراً نظم انتهاء خدمة الموظف وأسبابها، والقانون الواجب التطبيق بشأن التقاعد لكل من الموظف المدني والموظف العسكري.

ومن هذا المنطلق سوف نتناول في هذا المطلب أهم ما يميز الوظيفة المدنية عن الوظيفة العسكرية في كل من التشريع المصري والتشريع القطري:

أولاً: القانون الواجب التطبيق

نظم المشرع في أغلب دول العالم تشريعاً خاصاً ينظم الوظيفة العامة وعمل الموظف العام، وتشريعاً خاصاً بالوظيفة العسكرية ينظم أوضاع الموظفين العسكريين.

يرتبط التنظيم الإداري في كل دولة بأوضاعها السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ومن المعروف أن الوضع في كل من جمهورية مصر العربية ودولة قطر قد تقلبت بين استعمار وثورة واستقلال، فبالرغم من أن القانون الإداري الخاص بموظفي الدولة بمصر قد سبق التنظيم القانوني بدولة قطر إلا أن كلا النظامين قد تأثرا بالعوامل الداخلية بالدولة.

وفي واقع الأمر كانت شؤون موظفي الدولة في مصر قبل ثورة يوليو ١٩٥٢ تخضع لقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والذي تضمن المبادئ المستقرة في القانون الإداري الخاصة بالموظف المدني بالدولة، والذي كان قائماً على أساس أن الموظفين العموميين في مركز تنظيمي في مواجهة الدولة، وأن الوظيفة العامة مهمة ينقطع لها الموظف، وتتميز بدائمية شغل الوظيفة العامة؛ متأثرة بذلك بالنمط الأوربي والفكر الأوربي، وهي خلاف للفكر الأمريكي الذي يتسم بموضعية شغل الوظيفة، فالوظيفة عمل عارض مؤقت باستثناء بعض الوظائف، وتحدد الشروط الموضوعية في شاغل الوظيفة بغض النظر عن ظروفه الشخصية، إلا أنه بعد ثورة ٢٣ يوليو بدأ الفكر الاشتراكي يتبلور، وتأثر التنظيم الإداري به، وتحقق ذلك في قانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٤ ثم قانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وما تلاه من قوانين حتى القانون الحالي

رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ الذي يمثّل التشريع الأساسي لكل العاملين المدنيين بالحكومة والعاملين
بالقطاع العام، وهو ما تمّ التطرّق له فيما سبق.^{٢١}

بينما نجد أنّ القانون الواجب التطبيق الذي يحكم الوظيفة العسكريّة في مصر هو كلّ من القانون
الحالي رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلّحة الذي يشمل
الأحكام المتعلّقة بخدمة الضباط العاملين في القوات المسلّحة، وقد حقّق ضمانات خاصّة بالضباط،
ونظّم من خلاله القواعد الخاصّة بالترقية، كما حدّد اختصاصات لجان الضباط وتحديد سلطات
كلّ من القائد الأعلى والقائد العام للقوات المسلّحة، وأصدر المشرّع قانون الأحكام العسكريّة رقم
٢٥ لسنة ١٩٦٦ المعدل بقانون القضاء العسكريّ رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٧ الذي ينظم المحكمات
العسكريّة بالنسبة للعسكريين ومن في حكمهم والمدنيين العاملين في القوات المسلّحة، واختلف الفقه
في تحديد طبيعة ذلك القانون، فمنهم من ذهب إلى أنّه قانون تأديبيّ من حيث القواعد التي
يتضمّنها، ومنهم من يرى أنّه قانون عقابيّ ينفرد بشخصيته وذاتيته الخاصّة، ومنهم من ذهب إلى
أنّه قانون خاصّ، ويرى البعض الآخر أنه قانون جنائيّ مستقلّ،^{٢٢} كما نظّم المشرّع قواعد وشروط
خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلّحة بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١
والمعدّل بقانون رقم ١٩٨٢.

وفي المقابل نظّمت الخدمة المدنيّة في قطر لأول مرة بموجب " قانون رقم (٩) لسنة
١٩٦٧ بشأن الوظائف العامّة المدنيّة، وتلته عدة تشريعات تنظّم الوظيفة العامّة في قطر، حدّد
من خلالها المشرّع الأجور والمرتبات تبعاً لأعباء الوظائف ومسؤوليتها وتحديد ترتيب الوظائف،

^{٢١} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنيّة والعسكريّة، دراسة مقارنة بين التشريعين المصريّ والكويتي،
مرجع سابق، ص ٤٢.

^{٢٢} د. إبراهيم أحمد الشرقاوي، النظرية العامّة للجريمة العسكريّة، مرجع سابق، ص ٣٧٥.

وآخر هذه التشريعات القانون الحالي رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦ بشأن الموارد البشرية للدولة الذي قصده المشرع من خلاله إلى تطوير الوظيفة وتنمية مهارات الموظف، وتهيئة بيئة عمل لجذب أكبر عدد من الأفراد للعمل داخل الجهاز الإداري بالدولة،^{٢٣} ونظم المشرع من خلاله عمل الموظف المدنيين العاملين بالوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة بالدولة، واستثنى من تطبيق أحكامه فئات محددة عددها المشرع في المادة الثانية من القانون،^{٢٤} وبقراءة النص يُلاحظ أنّ المشرع لم يستثن الموظفين المدنيين العاملين بالجهات العسكرية من تطبيق أحكامه، كما لم يستثن الجهات العسكرية والعسكريين ورجال الشرطة والحرس الأميري.

فبالرغم من أنّ قانون الموارد البشرية لم يستثن العاملين في الجهات العسكرية من تطبيق أحكامه إلا أنّ هذه الفئات (العسكريين) نظم المشرع أوضاعهم الوظيفية في قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، ويُعد ذلك القانون هو الأداة المنظمة للعلاقة بين العسكريين والدولة؛ حيث لا تسري عليهم أحكام قانون الموارد البشرية، كما لا يُعد هذا القانون مكملاً لقانون الخدمة العسكرية في حالة عدم وجود نصّ فيه.

ولكن ما هو القانون الذي يحكم الموظفين المدنيين العاملين بالجهات العسكرية؟ هل هو قانون الخدمة المدنية المتمثل بقانون الموارد البشرية رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ والذي لم يستثن المدنيين

^{٢٣} د. محمد فوزي نويجي، د. عبد الحفيظ الشيمي، د. إسلام إبراهيم شيحا، مبادئ الوظيفة العامة في التشريع القطري وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٣.

^{٢٤} تسري أحكام القانون المرفق على الموظفين المدنيين بالوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات العامة، ويستثنى من تطبيق أحكامه في حدود ما نصت عليه أنظمة توظيفهم، الفئات الآتية: القضاة ومساعدي القضاة وأعضاء النيابة العامة ومساعدي النيابة العامة، موظفو الديوان الأميري، موظفو السلكين الدبلوماسي والقياسي، أعضاء هيئة التدريس الجامعة، موظفو قطر للبترول، موظفو جهاز قطر للاستثمار، موظفو ديوان المحاسبة.

العاملين بالجهات العسكرية من أحكامه؟ أم هو قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦

القانون المنظم للجهات العسكرية؟

وقد أجاز قانون الخدمة العسكرية في المادة (٣) المعدلة بموجب قانون ٩ / ٢٠١٠؛ حيث نصّ على "يُعَيّن الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية بقرار من السلطة المختصة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفية ورواتبهم الأساسية وفقاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تُحدد بقرار منها العلاوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها، وتسري على القطريين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، ويخضع الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية وإجراءات الانضباط العسكري وفقاً للقرارات الصادرة بالجهة العسكرية.

وتختص السلطة المختصة بتطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشرية على الموظفين المدنيين والعمال في الجهات العسكرية فيما لم يرد بشأنه نصّ في هذا القانون".

يتبين من النصّ أنّ المشرّع قد نظّم علاقة المدنيين العاملين بالجهات العسكرية بالوظيفة من خلال نصّ المادة سالفه الذكر؛ حيث جعل تعيين الموظفين المدنيين وفقاً لقرار من السلطة المختصة، وأن تكون درجاتهم الوظيفية ورواتبهم الأساسية وفقاً لقانون الموارد البشرية المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق فيه، وترى الباحثة أنه إذا ما فُسر النص على ظاهره فإنه قد تطرأ إشكاليات عملية عند التطبيق؛ حيث إن المادة الثالثة عدّلت بعد صدور قانون إدارة الموارد البشرية (ملغى) رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩، وقبل صدور قانون الموارد البشرية الحالي رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦، وتحديد المشرّع لهذا القانون الملغى وتحديد الجدول المرفق فيه الخاص بتحديد الدرجات الوظيفية ورواتب الموظفين المدنيين، والذي به الكثير من الاختلافات عن القانون الحالي؛ حيث استحدث

المشرّع بالقانون الحالي الدرجة الخاصة، وتمّ تعديل بداية مربوط الرواتب في الدرجات الوظيفية بالجدول المرفق بالقانون الحالي، وإذا اعتبرنا أنّ القانون اللاحق ينسخ ما سبقه من قوانين فإننا قد نتلافى ما يطرأ من إشكاليات عند تحديد الدرجات الوظيفية والرواتب الأساسية، عليه ترى الباحثة أن يقوم المشرّع بتعديل المادة الثالثة، بحيث تكون "يُعين الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية بقرار من السلطة المختصة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفية ورواتبهم الأساسية وفقاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية"، من دون الإشارة إلى أيّ قانون بصفة خاصة.

وبالرجوع للنصّ نجد أنّ المشرّع قد أعطى السلطة المختصة تقرير العلاوات والبدلات والإجازات الخاصة بالموظفين المدنيين بعد أخذ الموافقات من الجهات المختصة بالدولة، كما أخضع الموظفين المدنيين القطريين لقانون التقاعد والمعاشات المدني رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢، وهو بخلاف ما نصّ عليه المشرّع فيما يتعلق بالعسكريين من الضباط والرتب الأخرى؛ حيث يسري على القطريّ منهم قانون التقاعد والمعاشات العسكري،^{٢٥} كما أخضع المشرّع الموظفين المدنيين للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية وإجراءات الانضباط العسكري لطبيعة العمل في القوات المسلحة، ولاختلافها عن الهيئات المدنية؛ حيث تفرض ظروف وحساسية عملهم إخضاعهم لنظام التأديب العسكري المعروف بالشدة؛ تأكيداً على ضرورة الالتزام الشديد بالواجبات المناطة بهم وعدم مخالفتها،^{٢٦} وفي الفقرة الأخيرة من النصّ أحال المشرّع في تطبيق أحكام قانون الموارد البشرية في حالة عدم ورود نصّ ينظّم أيّ مسألة أو موضوع في قانون الخدمة العسكرية، وبالرجوع

^{٢٥} قانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تقاعد ومعاشات العسكريين " المادة ٢ " تسري أحكام هذا القانون، على العسكريين القطريين العاملين بوزارتي الدفاع والداخلية، وجهاز أمن الدولة والاستخبارات العسكرية، وقوة الأمن الداخلي، أو أي جهاز أو قوة عسكرية أو أمنية أخرى".

^{٢٦} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق، ص ٤٥.

إلى مواد القانون نجد أنّ المشرّع قد أشار في معظم مواده إلى العسكريّ دون الإشارة إلى الموظّفين المدنيّين؛ ما يؤدي إلى إشكاليات في تطبيقه، وسيتم التطرّق لها في المبحث الثالث من هذا الفصل. وفي هذا المقام وبالرجوع للتشريع المصريّ نجد أنّ المشرّع العسكريّ المصريّ كسائر التشريعات قد أخضع الموظّفين المدنيّين لاختصاص القضاء العسكريّ في الجرائم العسكريّة التي ترتكب من قبلهم بسبب الوظيفة في وقت خدمة الميدان، فوفقاً للمادة الرابعة من قانون الأحكام العسكريّة؛ حيث ذهب لاختصاص القضاء العسكريّ بالملحقين بالعسكريّين أثناء خدمة الميدان، وهم كل مدنيّ يعمل بوزارة الدفاع أو في خدمة القوات المسلّحة على أي وجه كان؛ نظراً لخطورة النتائج التي تترتب على طبيعة عملهم أثناء خدمة الميدان، شأنهم في ذلك شأن سائر العسكريّين،^{٢٧} ووفقاً لنصّ المادة (١) من قانون الخدمة المدنيّة "يعمل بأحكام القانون المرفق في شأن الخدمة المدنيّة، وتسري أحكامه على الوظائف والوزارات ومصالحها والأجهزة الحكوميّة ووحدات الإدارة المحليّة، والهيئات العامّة، وذلك ما لم تنصّ قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك"، ووفقاً لقانون خدمة الضباط في القوات المسلّحة في المادة الأولى منه لم يشمل الموظّفين المدنيّين في القوات المسلّحة ضمن تعريفه للقوات المسلّحة والأشخاص الخاضعين لأحكامه،^{٢٨} وعليه يكون القانون الواجب التطبيق بشأنهم هو قانون الخدمة المدنيّة.

بعد استعراضنا بصفة عامة للقانون الواجب التطبيق بالنسبة للوظيفة المدنيّة والوظيفة العسكريّة في كل من جمهوريّة مصر العربيّة ودولة قطر، ومظاهر التشابه والتباين بينهما في

^{٢٧} مستشار دكتور. عمر علي نجم، دستوريّة القضاء العسكريّ بين الإطلاق والتقييد، دار النهضة العربيّة، القاهرة، الطبعة الأولى، ص ٤٥.

^{٢٨} تنصّ المادة الأولى من القانون "القوات المسلّحة هيئة نظامية تتألف من ضباط وصف ضباط وجنود القوات العاملة الآتية: أ_ القوات الرئيسيّة وتتكون من: قوات البحرية. ٢. القوات الجوية. ٣. الجيش. ٤. قوات الدفاع الجوي. ب: القوات الفرعيّة وتتكون من: الاحتياط التكميلي (الضباط والأفراد المكفون). ٢ قوات الاحتياط. ٣. منظمات الدفاع الشعبيّ العسكريّ.

الأحكام المتعلقة بخدمة العسكريين والموظفين المدنيين العاملين بالجهات العسكرية، نتناول بإيجاز ما يتعلق منها بالتعيين والترقية، والنظام التأديبي في كل من الخدمة العسكرية والخدمة المدنية.

ثانياً: التعيين والترقية في الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية في مصر وقطر

ومما لا شك فيه أنّ العلاقة الوظيفية تبدأ عند التعيين في الوظيفة، وقد اشترط المشرع شروطاً معينة يجب أن تتوفر فيمن يرشّح لإحدى الوظائف العامة تكفل حسن الاختيار، سواء كان في الوظيفة المدنية العامة أم الوظيفة العسكرية.

وقد حدد المشرع المصريّ الشروط العامة للتعيين في الوظيفة في المادة ١٤ من قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٦ بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، وهي كالتالي:

١. أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية.

٢. أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.

٣. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيّدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٤. ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائيّ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل.

٥. أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبيّ المختص.

٦. أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة.

٧. أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

٨. ألا يقل سنه عن ثمانية عشر عامًا ميلادياً.

وفي مقابل ذلك نجد أنّ المشرّع المصريّ قد اشترط في قانون خدمة الضباط بالقوات المسلّحة وقانون هيئة الشرطة ألا يعين في رتبة ضابط إلا خريجو الكليات العسكريّة؛ حيث لم يرد في قانون خدمة الضباط شروطاً للتعين، وهو خلافاً لما هو متبع في قانون الخدمة المدنيّة، إلا أنه وإن لم يورد المشرّع شروطاً معينة للتعين في رتبة الضباط إلا أنّ القوانين الصادرة بشأن الكليات والمعاهد العسكريّة قد اشترطت في طالب الالتحاق في تلك الكليات توفر شروط طالب الوظيفة العام، وبالتالي تكون هي ذاتها الشروط الواجب توفرها فيمين يعين بعد التخرج.^{٢٩}

وباستعراض قانون الموارد البشريّة القطريّ رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ نجد أن المشرّع قد أورد عدة شروط يجب توفرها فيمين يعين في الوظيفة العامّة بالمادة الثالثة عشر، وهي كالتالي:

١. أن يكون قطريّ الجنسيّة، فإن لم يوجد فتكون الأولويّة لأبناء القطريّة المتزوجة من غير قطريّ، ثم الزوج غير القطريّ المتزوج من قطريّة أو قطريّ، ثم مواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربيّة، ثم مواطني الدول العربيّة، ثم الجنسيات الأخرى.
٢. ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة.
٣. أن تتوفر لديه المؤهلات والشروط المطلوبة لشغل الوظيفة.
٤. أن يجتاز الاختبارات والمسابقات وبرامج التأهيل التي تقررها الجهة الحكوميّة.
٥. أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
٦. أن تثبت لياقته طبيّاً لأداء أعباء الوظيفة المرشح لها، بشهادة من الجهة الطبيّة المختصّة.

^{٢٩} د. إرشيد عبد الهادي الحواري، التأديب في الوظائف المدنيّة والعسكريّة، مرجع سابق، ص ٤٧.

٧. ألا يكون قد صدر ضده حكم نهائيّ بالحبس في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، جاز تعيين الموظف بموافقة السلطة المختصة بالتعيين.

وإذا كان قد حُكم عليه لمرة واحدة، فلا يحول ذلك دون التعيين ما لم تقرر الإدارة بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين الموظف يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

٨. ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبيّ نهائيّ، ما لم يمض على صدوره سنة على الأقل.

وبالنسبة للوظيفة العسكريّة لم تختلف شروط التعيين في الجهات العسكريّة عن قانون الموارد المدنيّة بصفة عامة، وإن أضاف المشرّع في قانون الخدمة العسكريّة بعض الشروط التي تقتضي توفرها فيمن يعيّن بالوظيفة العسكريّة بسبب طبيعة الخدمة العسكريّة ومتطلباتها الفكرية والجسديّة وتنظيماتها الخاصّة بها.

فحدّدت المادة (١١) من قانون الخدمة العسكريّة الشروط الواجب توفرها فيمن يعيّن برتبة ضابط في الجهات العسكريّة، وهي:

١. أن يكون قطريّ الجنسيّة.
٢. ألا يقل عمره عن عشرين سنة ميلادية.
٣. أن يكون حسن السمعة محمود السيرة.
٤. ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٥. ألا يكون قد فصل من الخدمة العامة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، بسبب إخلاله الجسيم
بواجبات عمله.

٦. أن يكون لائقاً صحياً للخدمة في الجهة العسكرية، بقرار من اللجنة الطبية العسكرية، ووفقاً
لقواعد ومستويات اللياقة الطبية للخدمة العسكرية.

٧. اجتياز اختبار القبول والمقابلة الشخصية.

٨. ألا يكون منتمياً لأي تنظيم سياسي.

٩. أن يكون متخرجاً من إحدى الكليات أو المعاهد العسكرية المعترف بها، التي يشترط
للالتحاق بها الحصول على الثانوية العامة أو ما يعادلها.

وقد حدد المشرع بالمادة (١٣) من القانون الشروط الواجب توافرها فيمن يعين بالرتب
الأخرى من ضباط صف والأفراد، وهي ذات الشروط التي يجب توافرها فيمن يعين برتبة ضابط
وإن اختلف في شرط السن والمؤهل، ففي الرتب الأخرى يقبل من تم الثامنة عشرة ولم يتجاوز
سن الثلاثين سنة ميلادية.

أمّا فيما يخص نظام الأقدمية، فالفقه الإداري يرى وجوب تحديد وتفصيل الوظائف مقدماً
بما تتضمنه من حقوق وواجبات؛ حتى يكون كل من شاغلها والمكلفين بها من الجمهور
والموظفين الآخرين على بينة من الأمر، وحتى لا تتعدّد الاختصاصات المتشابهة وتتداخل
فيما بينها، وتتعارض فيتعطل سير الأعمال العامة،^{٣٠} ومن المسلم به في الفقه الإداري أن

^{٣٠} د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٤١٠.

إنشاء الوظائف العامة وإغائها واستبدالها يقوم على أساس علمي، وهو ما يعرف بتصنيف الوظائف العامة^{٣١} وترتيبها؛ حيث لا يترك إنشاء الوظائف العامة لمجرد تصرف بيد الإدارة. فأقدمية الموظف هي الوضع القانوني في ترتيب الوظائف ودرجاتها وترتيبه بين أقرانه في الوظيفة من تاريخ مباشرته العمل بها، أما الترقية فهي الانتقال من الدرجة الوظيفية الحالية للموظف إلى الدرجة الأعلى منها بقرار صادر من السلطة المختصة.^{٣٢}

ففي مصر أخذ قانون العاملين الحالي بنظام المستويات بدلاً من نظام الدرجات، وقسم العاملين في الدولة ممن يخضعون لقانون العاملين إلى أربعة مستويات، ثالث وثاني وأول ومستوى الإدارة العليا.

أما بالنسبة للوظائف العسكرية فيختلف عن توصيف الوظائف العامة والأقدمية للموظف المدني؛ فرتب المشرّع في قانون خدمة الضباط رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته الرتب العسكرية للضباط في إحدى عشرة رتبة، وهي طبقاً للأقدمية كالتالي: ملازم، ملازم أول، نقيب، رائد، مقدم، عقيد، عميد، لواء، فريق، فريق أول، مشير، وهذا الترتيب وضع حسب أهمية كل رتبة من حيث المسؤوليات والسلطات والواجبات على حامل الرتبة، ولاكتساب الموظف العسكري الرتبة الأعلى يجب أن يجتاز الدورات التدريبية العملية والعلمية والخبرات اللازمة للترقية، كما تجرى عليه الكشوف والفحوصات الطبية من قبل اللجنة الطبية العسكرية.

^{٣١} في قطر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (٥١) لسنة ٢٠١٧ بإصدار دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة.

^{٣٢} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، مرجع سابق، ص ٥٦ وما بعدها.

أما في التشريع القطري فنجد أن قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (٥١) لسنة ٢٠١٧ بإصدار دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة قد أخذ بنظام الدرجات بخلاف التشريع المصري فجعلها اثني عشرة درجة تنتهي بالخاصة والممتازة. أما بالنسبة للجهات العسكرية فالمشروع القطري أخذ بما أخذ به التشريع المصري بالرتب العسكرية، فقد نصّ المشرع في المادة (٦) من قانون الخدمة العسكرية على تحدد الرتب العسكرية طبقاً للأقدمية على النحو التالي: ملازم، ملازم أول، نقيب، رائد، مقدم، عقيد، عميد، لواء، فريق، فريق أول، مشير.

والمادة الثالثة من القانون السابق الإشارة إليها نصّت على أن تحدد الدرجات الوظيفية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية طبقاً لقانون الموارد البشرية.

ثالثاً: النظام التأديبي في مجال الوظيفة المدنية والعسكرية في التشريعين المصري والقطري

وتجدر الإشارة إلى أنّ للموظف حقوقاً تثبت له وواجبات يلتزم بها تناولتها قوانين الخدمة المدنية والعسكرية، وذلك في ضوء العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة التابع لها، فكما تتم مكافأة الموظف المجتهد بالحوافز المعنوية والمادية والترقية، يُعاقب كذلك الموظف في حال إهماله لواجباته الوظيفية بجزاء يناسب نوع المخالفة أو الجريمة التي ارتكبها، سواء بشكل سلبي أو إيجابي، فمثلاً يُثاب الموظف على العمل وعلى أدائه لواجبته بأكمل وجه واجتهاد، يكون هناك نظام عقابي، وهو ما يسمى بنظام التأديب؛ لضمان أداء الموظف لواجبات وظيفته، ويكون بيد الإدارة التابع لها الموظف ممارستها بموجب السلطة الرئاسية؛ وذلك لتحقيق المصلحة العامة ولتنظيم سير العمل وحسن أدائه.

إلا أنّ النظام التأديبي يختلف في الوظيفة المدنية عنه في الوظيفة العسكرية أو المجال العسكري؛ حيث إنّ النظام التأديبي أو الجزائي في الوظيفة المدنية يحتوي على نظام مجالس

التأديب فقط، والذي تكون سلطة التأديب للإدارة التابع لها الموظف العام، بينما في قوانين الخدمة العسكرية والوظائف العسكرية فينقسم النظام التأديبي المطبق بالجهات العسكرية إلى عدة أنظمة تتمثل في المحاكم العسكرية ومجالس التأديب العسكري ومجالس الانضباط العسكري.

وبطبيعة الحال تختص المحاكم العسكرية في كثير من الدول بالجرائم المتصلة بالعسكريين ومن في حكمهم، والجرائم العسكرية التي تكون في معظمها جرائم عسكرية جنائية، بينما يختص المجلس التأديبي أو المحاكم التأديبية بالمخلفات والجرائم المتعلقة بالوظيفة، وسوف يتم التطرق لها بالشرح والتفصيل في المبحث التالي، ويختص مجلس الانضباط العسكري بالمخالفات الانضباطية العسكرية، وقد عرّف الفقه الإداري المخالفة الانضباطية بأنها مخالفة يقوم بها المخاطب بقانون القضاء العسكري لواجبات وظيفته، وهي مخالفة لا ترقى إلى أن تكون بدرجة الجريمة، وبأنها تشترك مع الجريمة العسكرية في كونها تُرتكب من طائفة العسكريين لا غير، وتنعان بالمخالفة للقانون العسكري،^{٣٣} وغالبًا ما ينص على المخالفات الانضباطية في لائحة خاصة، تُسمى لائحة الانضباط العسكري، أو أن ينص عليها بقرارات صادرة من الجهات العسكرية.

فقد نصّ المشرع في قوانين الخدمة المدنية في أغلب تشريعات الدول على قواعد وإجراءات المساءلة التأديبية المطبقة على الموظف العام، كما حرصت الدول على تنظيم تشريع خاص بالقانون الإداري وتشكيل هيئات ومحاكم قضاء إداري مختص بشؤون الموظف العام بالدولة.

ففي التشريع المصري نظم المشرع في الباب السابع من قانون الخدمة المدنية الحالي السلوك الوظيفي والتأديب الموقّع على الموظف؛ حيث نصّت المادة (٥٨) من القانون على أن "كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة

^{٣٣} د. فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكري المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١، ص ١٠٤.

يجازي تأديبياً"، كما نظم المشرع في هذا الباب سلطات التأديب والقواعد والإجراءات في المساءلة التأديبية والجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام، كما جعل المشرع المصري الجهة المختصة في الفصل في المنازعات الإدارية هي مجلس الدولة.^{٣٤}

بينما في التشريع القطري نظم المشرع في الفصل العاشر من قانون الموارد البشرية المدنية الحالي الواجبات الوظيفية والأعمال المحظورة والمساءلة التأديبية، فنص المشرع في المادة ٨٢ من القانون على أن "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازي تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء"، وقد نظم المشرع قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية؛ حيث نص القانون على إنشاء دائرة إدارية في المادة (٢)،^{٣٥} وجعل ضمن اختصاصاتها الطلبات التي يقدمها الموظفون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الخاصة بهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم^{٣٦} من قبل الجهة الإدارية التي حولها القانون سلطة البت في الأمر بغير

^{٣٤} مجلس الدولة المصري هو أحد الأعمدة الثلاث التي تشكل السلطة القضائية في مصر (المحكمة الدستورية العليا، محكمة النقض، مجلس الدولة). أنشئ المجلس عام ١٩٤٦ على غرار مجلس الدولة الفرنسي، والقانون الحاكم له الآن هو القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ويختص المجلس بالفصل في المنازعات الإدارية التي تثور بين الأفراد والجهات الحاكمة في الدولة، ويقوم بإلغاء القرارات الصادرة من الحكومة، فضلاً عن التعويض عنها، ويتكون من ثلاثة أقسام القسم القضائي وقسم الفتوى وقسم التشريع.

^{٣٥} انظر المادة ٢ من قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية التي نصت على "تنشأ بالمحكمة الابتدائية دائرة إدارية أو أكثر، تشكل كل منها من ثلاثة قضاة، تختص دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية المحددة بهذا القانون.

^{٣٦} نصت المادة (٣) على "مع مراعاة حكم المادة (١٣) من قانون السلطة القضائية المشار إليه، تختص الدائرة الإدارية، دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية التالية:

١. المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين أو لورثتهم، أيًا كانت درجاتهم الوظيفية.
٢. الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بترقية الموظفين من الدرجة الأولى فما دونها وما يعادلها أو إنهاء خدمتهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم.

حاجة إلى تصديق سلطة أعلى؛ حيث أوجب القانون على الموظف التظلم أمام تلك الجهة قبل رفع الدعوى أمام الإدارة الإدارية؛ حيث نصّ القانون في البند (٣) من المادة (٥) التي حدّدت الطلبات التي لا يمكن قبولها على أنّ "طلبات إلغاء القرارات الإدارية النهائية المبينة بالبند (٢) من المادة (٣) من هذا القانون، قبل التظلم منها إلى الجهة الإدارية، وانقضاء المواعيد المقررة للبت في التظلم".

ومن الجدير بالملاحظة أنه فيما يخصّ التشريعات العسكريّة، فقد نصّت أغلب الدول في تشريعاتها العسكريّة على عدة أنظمة تختصّ بمحاسبة العسكريّين في الجهات العسكريّة، وذلك لخصوصيّة ولطبيعة النظام العسكريّ؛ حيث حرصت الدول العربيّة والغربيّة على تنظيم محاكم عسكريّة تختصّ بالجرائم المرتكبة من العسكريّين، سواء كانت تلك الجرائم جرائم عسكريّة جنائيّة أو جرائم عسكريّة تأديبيّة أم جرائم مختلطة، كما نظّمت في قوانينها الخاصّة أو بالخدمة العسكريّة أنظمة للانضباط العسكريّ تختصّ بالجرائم الانضباطيّة والمخالفات العسكريّة التي لا ترقى إلى إحالتها إلى المحكمة العسكريّة أو القضاء العسكريّ، كما أنّ هناك دولاً نظّمت في تشريعاتها الداخليّة أو قوانين الخدمة العسكريّة مجالس تأديبيّة، ومجالس انضباط عسكريّ، كالتشريع القطريّ.

٣. الطلبات التي يُقدّمها الأشخاص الطبيعيون والمعنويون بإلغاء القرارات الإداريّة النهائيّة، عدا الأوامر والقرارات والمراسيم الأميرية، والقرارات الصادرة بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع، والقرارات الصادرة بموجب القوانين المتعلقة باللجوء السياسي، والإقامة الدائمة، ودخول وخروج الوافدين وإقامتهم وإبعادهم، والجمعيات والمؤسسات الخاصّة، والمراكز الدينيّة، والمطبوعات والنشر وتراخيص إصدار الصحف والمجلات، وتراخيص الأسلحة والذخائر والمتفجرات، ونزع الملكية للمنفعة العامّة، والقرارات المتعلقة بتحديد العنوان الدائم للناخب، والقرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات.

٤. طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من هذه المادة، سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.

٥. منازعات العقود الإداريّة.

ففي التشريع المصريّ أصدر المشرّع قانون الأحكام العسكريّة المختص بالجرائم العسكريّة البحتة والجرائم العسكريّة المختلطة.

وفي السياق ذاته فقد تضمن الباب الثاني من قانون الاحكام العسكريّة اختصاصات القضاء العسكريّ، فنصّ في المادة (٢) منه على أنّ الأشخاص الخاضعين لأحكامه في حال ارتكابهم أيّ من الجرائم التي يختصّ بها القضاء العسكريّ، كما نصّ في المادة (٥) حتى المادة (٨) على الجرائم الداخلة في اختصاصه، وهي جرائم إمّا أن تكون جرائم عسكريّة بحتة، فتتعلق بالوظيفة العسكريّة والنظام العسكريّ، أو جرائم مختلطة، وهي تكون جرائم عسكريّة يُعاقب عليها القانون العام، أو جرائم القانون العام مرتكبها أحد الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون والتي نصّ عليها في المادة (٤)، ونصّ المشرّع في قانون الأحكام العسكريّة عقوبات ذات طابع جنائيّ وعقوبات ذات طابع تأديبيّ؛ ما أدّى إلى اختلاف فقهاء القانون في تحديد القضاء العسكريّ المصريّ، فذهب البعض إلى القول بأنه قضاء جنائيّ بسبب طبيعة العقوبات، وبسبب نوع بعض الجرائم التي تدخل في اختصاصه، والتي نصّ عليها قانون العقوبات العام، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن القضاء العسكريّ هو قضاء تأديبيّ؛ حيث إنه يوقع عقوبات تأديبيّة مثل التكمير وتخفيض الرتبة، كما يختصّ بجرائم أقرب ما تكون إلى مخلفات يختصّ به القضاء الإداريّ، مثل عدم طاعة الأوامر والتمارض والغياب.

وإلى جانب قانون الأحكام العسكريّة هناك لائحة الانضباط العسكريّ الصادرة بقرار رئيس الجمهوريّة رقم ١٨٤٩ لسنة ١٩٧١، واشتملت اللائحة أربعة أبواب، جاء في الباب الأول قواعد الانضباط العسكريّ، والباب الثاني قواعد منح المكافآت، والباب الثالث خاصّ بالعقوبات الانضباطيّة، أما الباب الرابع فقد تضمّن الأحكام الخاصّة بالشكاوى والالتماسات، ونصّ المشرّع على الضمانات

التي تحقق العدالة، والتي لا يكون بها تمييز ولا تحيز لكافة الخاضعين لتلك اللائحة في ظل إجراءات سريعة دون تسرع.

وفي هذا المقام يرى الفقه أنّ المشرّع العسكريّ قد توسع في السلطات الممنوحة للقائد العسكريّ؛ وذلك حتى يحقق التناسب بين مسؤوليّة القادة والسلطات المخولة لهم، وللمحد من الإحالة إلى القضاء العسكريّ والذي يعطلّ العسكريّين عن أداء أعمالهم في حالات من الممكن البت فيها بعقوبة رادعة وسريعة، كما أنّ المشرّع العسكريّ في قانون أحكام القضاء العسكريّ أعطى القائد خيار إما إحالة العسكريّ المتهم إلى القضاء العسكريّ ومحاكمته أمام المحاكم العسكريّة أو الاكتفاء بتوقيع إحدى العقوبات الانضباطيّة ومحاكمته انضباطياً، ولم يشر المشرّع العسكريّ في تلك اللائحة إلى تطبيقها على المدنيّين العاملين في وزارة الدفاع مثلما فعل في قانون الأحكام العسكريّة؛ حيث إنّ هذه اللائحة تطبّق على الضباط والرتب الأخرى بالقوات المسلّحة.^{٣٧}

أمّا في التشريع القطريّ فلم يتطرق المشرّع القطريّ للقضاء العسكريّ، إنّما نصّ على المجالس التأديبيّة في قانون الأحكام العسكريّة على المجالس التأديبيّة في قانون الخدمة العسكريّة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦؛ حيث نظم المساءلة التأديبيّة بالمواد ٧١ حتى المادة ٩٣ من القانون. بينما نصّ المشرّع القطريّ على المساءلة الانضباطيّة وأحال للسلطة المختصة إصدار القرارات المناسبة لتنظيم القواعد والإجراءات وتحديد المخالفات الانضباطيّة، والجزاءات الموقّعة على مرتكبيها، والنصّ على الضمانات التي تحقق العدالة لتلك المجالس الانضباطيّة بالمادة (٩٤) من القانون،^{٣٨} بناءً على ذلك أصدر رئيس الأركان بالقوات المسلّحة القطريّة لائحة الانضباط

^{٣٧} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، مرجع سابق، ص ١٠٨.

^{٣٨} المادة (٩٤) من قانون الخدمة العسكريّة رقم (٣١٩) لسنة ٢٠٠٦ نصت على تحدّد بقرار من السلطة المختصة المخالفات والجزاءات الانضباطية وإجراءاتها والمختصين بتوقيعها، وإجراءات التظلم منها، ومحوها).

العسكريّ بالأمر العام رقم (٤/أ) لسنة ٢٠١٥، وتضمّن الأمر العام القواعد والإجراءات الخاصّة بمساءلة كافة العسكريّين من ضباط ورتب أخرى، ومساءلة المدنيّين والعمال بالقوات المسلّحة القطريّة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ وزير الداخليّة أصدر القرار الوزاريّ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ بشأن المخالفات والجزاءات الانضباطيّة، ونظّم من خلاله المساءلة الانضباطيّة بالنسبة للعسكريّين والحراس وحرس المنشآت، بينما أصدر القرار الوزاريّ رقم (١) لسنة ٢٠٠٩ بشأن المخالفات والجزاءات الانضباطيّة للموظّفين المدنيّين والعمال بوزارة الداخليّة؛ حيث فرّق بين إجراءات وقواعد المساءلة الانضباطيّة، والمخالفات والجزاءات الموقّعة بالنسبة للموظّفين المدنيّين والعمال، القواعد والإجراءات المتّبعة بالنسبة للعسكريّين بالوزارة.

المبحث الثاني: الجرائم التأديبيّة والعسكريّة للعاملين المدنيّين بالجهات

العسكريّة

نتناول في هذا المبحث مفهوم كل من الجريمة التأديبيّة والجريمة العسكريّة في المطلب الأول، ومن ثمّ نتناول أوجه الشبه والاختلاف فيما بينهما في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الجريمة التأديبيّة والجريمة العسكريّة

وفي هذا الإطار تتعدّد المصطلحات التي استعملها القضاء لتسمية الخطأ أو الأخطاء التي يرتكبها الموظّف، والتي يؤدي إلى وقوعه تحت طائلة العقوبات التأديبيّة، فمن هذه المصطلحات "الذنب الإداري" و"المخالفة التأديبيّة"، ومن أشهر التسميات وأكثرها شيوعاً "الجريمة التأديبيّة" فمن أقوال

محكمة القضاء الإداري: "لكي تكون ثمة جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة وتستأهل العقاب، يجب

أن يرتكب الموظف فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات وظيفته أو مقتضياتها".^{٣٩}

كما ورد بحكم محكمة التمييز القطرية^{٤٠} أنه من "المقرر أنّ للسلطات التأديبية ومنها

المحاكم التأديبية، سلطة تقدير درجة خطورة الذنب الإداري وما يناسبها من جزاء؛ حيث إنّ مناط

مشروعية هذه السلطة لا يشوب استعمالها غلو في تقدير الجزاء، وأن تكون ملائمة بين درجة

خطورة الذنب الإداري ومقدراه، ولما كان قد ثبت للمحكمة أنّ المخالفة تشكل ذنباً إدارياً يكشف عن

إصرار المخالف عما دأب عليه من إهمال وعدم اكتراث واحترام للوظيفة العامة التي يشغلها ولجهة

عمله وتماديه في تكرار تلك المخالفة، وكان ذلك باعترافه سواء بالتحقيقات أم بمذكرات دفاعه،

فإنّ مجازاته بما لحقه من جزاء يتناسب مع الذنب الإداري الذي اقترفه؛ وحتى يكون مثالاً واضحاً

لكل من يخل بشرف وأمانه مقتضيات الوظيفة، ومن ثم يكون النعي بالغلو وعدم المساواة لا

يصادف صحيح القانون".

وفي حكم آخر لنفس المحكمة^{٤١} "وحيث إن الوقائع _ على ما يبيّن من الحكم المطعون

فيه... وإذ إنّها لم ترتكب مخالفة تأديبية فقد أقامت الدعوى...". وبنفس الحكم ورد "استوجب أن

يكون توقيع الجزاء على الذنب الإداري مسبقاً بتحقيق متكامل لا يقتصر على بعض عناصر

الاتهام، بل يحيط بها جميعاً ويمحض أدلتها، فلا يكون التحقيق مبتسراً أو مجرداً من ضمان

موضوعيته، بل محيطاً بكل جوانبه، ولا تبلغ تلك الضمانة انتهاها إلا بوجود اطلاع الموظف

على المخالفة التأديبية المسندة إليه، ومواجهته بشواهدا وشهودها...".

^{٣٩} د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ٢٠١٤، ص ٤٥.

^{٤٠} محكمة التمييز القطرية، جلسة ١٨ من يونيو سنة ٢٠١٣ الطعن رقم ١١٣ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني.

^{٤١} محكمة التمييز القطرية، جلسة ٥_٣_٢٠١٩، الطعن ١٠ لسنة ٢٠١٩ محكمة التمييز المواد الإدارية.

مما سبق يتضح أنّ القضاء المصريّ والقضاء القطريّ قد استعمل مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظّف، ويؤدي إلى وقوعه تحت طائلة العقوبة التأديبيّة؛ حيث ورد الذنب الإداريّ تارة، وتارة أخرى المخالفة التأديبيّة كما استعمل الجريمة التأديبيّة. وفضلاً عن ذلك فقد ذهب الفقه في تعريف الجريمة التأديبيّة إلى أنّها "كل تصرف يصدر عن العامل، أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها، بصورة تحول دون قيام المرفق بنشاطه، على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة".^{٤٢}

في حين ذهب رأي ثانٍ، في تعريفه للجريمة التأديبيّة إلى أنّها "كل إخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بواجبات الوظيفة وفقاً لهذا الرأي، تلك الواجبات التي نصّ عليها المشرّع؛ حيث تشمل إلى جانب ذلك، الواجبات التي يقضيها حسن انتظام واطراد العمل في المرافق العامّة، ولو لم ينصّ عليها".^{٤٣}

وقد استقرّ قضاء المحكمة المصريّة الإداريّة العليا، في تحديده للجريمة التأديبيّة على أنّ "الجريمة التأديبيّة قوامها مخالفة الموظّف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، لكرامة الوظيفة واعتبارها".^{٤٤} وفي حكم أكثر إيضاحاً لمفهوم الجريمة التأديبيّة، ذهبت المحكمة الإداريّة العليا إلى أنّها "الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها، وما يجب أن يتحلّى به الموظّف العام من الأمانة والثقة والسلوك القويم".^{٤٥}

^{٤٢} د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامّة، دار النهضة العربيّة، ١٩٦٤، ص ٧٩.

^{٤٣} د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبيّة للموظّف العام، دار النهضة العربيّة، سنة ١٩٦٧، ص ٨٠.

^{٤٤} المحكمة الإداريّة العليا طعن رقم ١٠١٠ لسنة ١٠ ق، جلسة ١٩٦٥/٥/٢٢.

^{٤٥} المحكمة الإداريّة العليا، طعن رقم ٦٦٢٩، لسنة ٤٥ ق جلسة ٢٠٠١/٣/١٨.

مما لا شك فيه أنّ تعريف الجريمة العسكريّة وتحديدّها من أهم الإشكاليات؛ وذلك بسبب اختلاف الفقه والتشريعات الدوليّة المختلفة في تحديد مفهومها؛ نظرًا لاختلاف تنظيم كل دولة لقواتها المسلّحة وجهاتها العسكريّة، وذلك نجد أنّ كلّاً من التشريعين المصريّ والقطريّ لم يضع تعريفًا محددًا للجريمة العسكريّة وترك ذلك للاجتهاد الفقهيّ، واختلف الفقه في وضع تعريف جامع للجريمة العسكريّة لاختلاف المعايير واختلاف نظرة كل دولة وكل تشريع عن الآخر، فنجد أنّ بعض الفقه يأخذ بالمعيار الشكليّ في تعريف الجريمة العسكريّة، وهي كل جريمة يختص بها القضاء العسكريّ، والبعض يأخذ بالمعيار الشخصيّ أيّ إن الصفة العسكريّة لشخص الجاني هي المحددة للجريمة العسكريّة، وأخيرًا يذهب البعض في تعريف الجريمة العسكريّة بالمعيار الموضوعي، والذي يعتمد في تحديد الجريمة العسكريّة على الأفعال التي تمس المصالح العسكريّة.^{٤٦}

وقبل أن نتناول مفهوم الجريمة التأديبيّة العسكريّة في كل من التشريعين المصريّ والقطريّ يجب أن نتناول الفرق بين الخضوع للنظام التأديبيّ العسكريّ والخضوع لقوانين الجزاء العسكريّ المعرّف باسم (القضاء العسكريّ) أو المحاكم العسكريّة في كل من جمهوريّة مصر ودولة قطر؛ حيث إنّ اختصاص القضاء العسكريّ في مصر أوسع وأشمل من اختصاص النظام التأديبيّ العسكريّ بها، فالنظام التأديبيّ العسكريّ يقوم على توفر عنصرين، وهما الصفة العسكريّة الفعلية أو الحكميّة (الاعتباريّة) لشخص يعمل بأحد الأجهزة ذات الصفة العسكريّة، وطبيعة المخالفة أو الجريمة العسكريّة التي ارتكبها الشخص العسكريّ أو الموظّف العسكريّ ومن في حكمهم، والذي يقوم به الفعل الماديّ، أمّا القضاء العسكريّ فقد توسّع من نطاق تطبيقه ولم يتقيد بهذين العنصرين،

^{٤٦} د. إبراهيم أحمد الشرقاوي، الجريمة العسكريّة دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ١٤٦.

فهو يسري على أشخاص غير عسكريين، ويتضمن الاختصاص بجرائم وردت في قانون العقوبات العام وتكررت في قانون العقوبات العسكري أو لم تتكرر، كما أن الركن المادي المكون للجريمة من الممكن ألا يرتبط بالوظيفة أو واجباتها ومحظوراتها.^{٤٧}

أما في دولة قطر فإنّ الوضع يختلف؛ حيث إن الخضوع للنظام التأديبي وقوانين الجزاء العسكري في التشريع القطري في الحالتين واحد؛ حيث حدّد الدستور الدائم لدولة قطر الصادر في الثامن من يونيو لعام ٢٠٠٤ في المادة (١٣٢) منه مناط اختصاص القضاء العسكري في الفصل الخامس الخاصّ بالسلطة القضائية؛ حيث نصّ على أن نطاق اختصاص المحاكم العسكريّة في غير حالة الأحكام العرفيّة مقتصر على الجرائم العسكريّة الواقعة من أفراد القوات المسلّحة وقوات الأمن فقط دون غيرهم من أفراد المجتمع، وجعل اختصاصها للجرائم العسكريّة التي أكسبها القانون صراحة الصفة العسكريّة، فلا اختصاص للمحاكم العسكريّة بمحاسبة أي مدنيّ مهما ارتكب من أفعال حتى لو كانت مجرّمة بمقتضى القانون العسكري،^{٤٨} والأمر الذي يجب التنبيه إليه هو أنّ الدستور القطريّ اعتبر القضاء العسكريّ جزءًا من السلطة القضائية وليس بمنأى عنها، وذلك على خلاف الدستوري المصريّ الذي أشار إلى القضاء العسكريّ في باب الشؤون العسكريّة، كما يجب التنبيه إلى أنه ليس هناك قضاء عسكريّ في دولة قطر حتى تاريخه.

واستنادًا لما سبق يتضح أنّ مفهوم وتعريف الجريمة العسكريّة في التشريع المصريّ يختلف عن مفهومه في التشريع القطريّ؛ حيث إنّ الفقه المصريّ عند تعريف الجريمة العسكريّة لا يأخذ

^{٤٧} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، مرجع سابق، ص ٣٤٥.

^{٤٨} المادة ١٣٢ "يرتب القانون المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، ويبين صلاحياتها واختصاصاتها، ويقنصر اختصاص المحاكم العسكريّة، في غير حالة الأحكام العرفيّة، على الجرائم العسكريّة التي تقع من أفراد القوات المسلّحة وقوات الأمن، وذلك في الحدود التي يقررها القانون".

بالمعيار الشكليّ إنّما يأخذ بالمعيار الموضوعيّ، والضابط لهذا المعيار هي المصلحة القانونيّة محل الحماية، والتي قصد المشرّع حمايتها بالنصوص التشريعيّة المختلفة، وهي مصلحة الدفاع أو المصلحة العسكريّة، وقد كفلها المشرّع المصريّ في قانون الأحكام العسكريّة، كما كفلها في قانون العقوبات العام والقوانين الملحقة به، فلا يشترط المشرّع أنّ يكون نصّ التجريم قائمًا في قانون الأحكام العسكريّة فقط أو في قانون العقوبات فقط، فمن الممكن النصّ عليه في كل من القانونين أو في أحدهما، ولا يشترط أن يكون مرتكب الجريمة ذا صفة عسكريّة بل من الممكن أن يرتكبها العسكريون ومن في حكمهم أو المدنيّون على السواء، ومع ذلك تعتبر جريمة عسكريّة؛ لذلك ذهب الفقه المصريّ إلى تعريف الجريمة العسكريّة بأنّها كل فعل يقع بالمخالفة لنصّ تجريميّ قصد به المشرّع حماية مصلحة قانونيّة لها الصفة العسكريّة؛ لاتصالها بمصلحة الجماعة الأساسيّة في الدفاع.^{٤٩}

إلا أنّ مناط الخضوع للقضاء العسكريّ يضيق ويتسع وفق مبادئ التشريع لكل دولة، ووفق تطور تشريعاتها واختلاف الظروف السياسيّة والأمنيّة والاجتماعيّة التي تحيط بالدولة الذي تُنظّم فيه.

وفي هذا البحث سنبحث في مناط الخضوع للجريمة التأديبيّة العسكريّة القائم على عناصر ثابتة ومحددة، والذي يقوم على عنصرين، هما المخالفة أو الجريمة العسكريّة والصفة العسكريّة لمرتكبها، وليس الجريمة العسكريّة الجنائيّة التي تختلف معاييرها من دولة إلى أخرى.

حيث وإن كان الاختلاف في تعريف الجريمة العسكريّة قد ثار وتعدّد بسبب طبيعة الجريمة العسكريّة والمعايير التي تحددها واختلاف تشريع كل دولة عن دولة أخرى، إلا أنّ الجريمة العسكريّة

^{٤٩} د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكريّة العقوبات والإجراءات، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ١٠١.

ذات المضمون التأديبي بالمعنى المتعارف عليه في القانون الإداري في التشريع المصري والتشريع القطري لم تصادف هذا الاختلاف في المعايير المحددة لمفهومها؛ حيث إنّ مضمون الجريمة التأديبية مدنيّة كانت أو عسكريّة عناصرها وأركانها واحدة.

حيث إنّ الجرائم التأديبية العسكريّة تنقسم في التشريع المصري إلى ثلاثة أقسام: أولاً الجرائم العسكريّة التأديبية ذات الطابع الجنائيّ التي يختص القضاء العسكريّ بها، ثانياً الجرائم الانضباطيّة التأديبية وتوقع عقوباتها السلطة الإداريّة، وثالثاً الجرائم الإداريّة التأديبية وهي لا تختلف عن الجرائم التأديبية أو المخالفة التأديبية في الوظيفة المدنيّة.^{٥٠}

أمّا في التشريع القطري فنجد أنّ المشرّع قد نظم في قانون الخدمة العسكريّة الجرائم التأديبية العسكريّة وجرائم الانضباط العسكريّ التي يختص بها المجلس التأديبيّ العسكريّ، وقد أخذ المشرّع بمفهوم الجريمة التأديبية العسكريّة بمعناها الضيق الذي ينحصر في الأخطاء المهنيّة أو الوظيفيّة والمخلة بمقتضيات الوظيفة العسكريّة وشرف الخدمة المنصوص عليها في التشريع العسكريّ (قانون الخدمة العسكريّة) والتي توقع عقوبتها من السلطة المختصة.

ونظراً إلى أنّ التشريع المصريّ والتشريع القطريّ تخليا عن وضع تعريف محدد للجريمة التأديبية العسكريّة، فقد انبرى الفقه في الاضطلاع بهذا الدور.

وفي السياق ذاته ذهب الفقه في هذا الشأن، إلى أنّ الجريمة التأديبية العسكريّة هي التي تقع بالمخالفة للقانون العسكريّ كنوع من الخطأ المهنيّ أو الوظيفي يتركبه أحد العسكريين بسبب

^{٥٠} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

وظيفته، وهو خطأ يمسّ مباشرة النظام العسكري الداخلي، ويسبب ضرراً مادياً أو أدبياً بالقوات المسلحة.^{٥١}

ومن الجدير بالملاحظة أنّ هناك رأي ثانٍ ذهب في تعريف الجريمة التأديبية العسكرية إلى أنّها "عبارة عن فعل مجرم يتصل مباشرة بمصلحة قانونية لها الصفة العسكرية، ويقع بالمخالفة للقانون العسكري، كنوع من الخطأ المهني أو الوظيفي يرتكبه أحد العسكريين بسبب وظيفته، وهو خطأ يمسّ مباشرة النظام العسكري، ويسبب ضرراً مادياً أو أدبياً بالجيش".^{٥٢}

كما عُرِّفت بأنّها "تلك التي تقع من شخص ذي صفة عسكرية بالمخالفة للواجبات العسكرية أو النظام العسكري عموماً".^{٥٣}

ومن استعراض التعريفات والمفاهيم السابقة يتبيّن اتفاق الجريمة التأديبية المدنية والجريمة التأديبية العسكرية في عناصرها، وهي انطوائها على فعل إيجابي أو سلبي صادر من الموظف مدنياً كان أو ذا صفة عسكرية أثناء الوظيفة أو خارجها مخالفاً مقتضيات الوظيفة والقوانين والنصوص المنظّمة للجهة التي يعمل بها الموظف سواء المدني أو العسكري.

وتأسيساً على ما سبق يتبيّن أنّ تعريف الجريمة العسكرية في التشريع المصري يختلف عن الجريمة العسكرية في التشريع القطري؛ حيث إنّهُ من الممكن معرفة المعيار المحدد لتعريف الجريمة العسكرية في التشريع المصري من خلال قانون الأحكام العسكرية (قانون القضاء العسكري)، وهي مصلحة الدفاع، إلا أنه بالنسبة للتشريع القطري فمن الصعوبة وضع تعريف أو

^{٥١} د. إسلام ماهر الجنيهي، الحماية الجنائية الإجرائية للمتهم أمام القضاء العسكري في مصر، مركز الأهرام للإصدارات القانونية، ٢٠٢١_٢٠٢٢، مصر، ص ٤٣.

^{٥٢} د. عثمان عبد الملك الصالح، مشروع قانون العقوبات والمحاکمات العسكرية، مجلة الحقوق _ الكويت، دار المنظومة، المجلد ١٧، العدد الأول والثاني، ١٩٩٣، ص ٢٦.

^{٥٣} د. سليمان عبد المنعم، القسم العام من قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٢، ص ١٠٦.

معيار محدد للجريمة العسكريّة الخاضعة للقضاء العسكريّ؛ وذلك لعدم صدور التشريع الخاص بالقضاء العسكريّ في دولة قطر.

المطلب الثاني: أوجه الشبه والاختلاف بين الجريمة التأديبيّة والجريمة

العسكريّة

أولاً: من حيث الجاني في الجريمة التأديبيّة والجريمة العسكريّة

يمكننا القول بأنّ الجاني في الجريمة التأديبيّة هو العامل أو الموظف العام المراد تأديبيّة لارتكابه فعلاً أو امتناعه عن فعل يخل بواجبات وظيفته، فالتأديب يفترض صفة الموظف العام والتي سبق أن تمّ تحديدها في المبحث الأول.

أمّا الجاني في الجريمة العسكريّة فقد اختلفت التشريعات في تحديد من هو الجاني في الجريمة العسكريّة، فهل تُنسب فقط للعسكريين من ضباط ورتب أخرى أم لكل من تثبت له الصفة العسكريّة سواء حكماً أو اعتبارياً، فبالرجوع للتشريع المصريّ نجد أن قانون القضاء العسكريّ المصريّ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقانون رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٧ في المادة الرابعة منه نصّ على أنّ الجاني في الجريمة العسكريّة هو كل من يتمتع بالصفة العسكريّة، فحدّدت المادة الأشخاص

الذي يتمتعون بالصفة العسكرية سواءً حكماً أو اعتبارياً، ومن الممكن أن تكون جريمة عسكرية أو جريمة تأديبية، فمرتكب الجريمة في كلا الجريمتين اشترط القانون أن يكون متمتعاً بالصفة العسكرية كما حدّته المادة الرابعة من القانون.

فالجريمة العسكريّة البحتة التي جرمها قانون الأحكام العسكريّة لا يتصور وقوعها من غير الأشخاص التي حدّتهم المادة الرابعة، أو من يتمتعون بالصفة العسكريّة ومن بينهم المدنيون العاملون بوزارة الدفاع، ولا يتوقع وقوع الجريمة التأديبية من غيرهم، كما أنّ المشرّع جعل للمحاكم العسكريّة اختصاصيين، اختصاص جنائيّ واختصاص تأديبيّ في الوقت ذاته، فكل جريمة عسكريّة جنائيّة تقع من العسكريّين أو من في حكمهم يمكن أن تشكل جريمة تأديبية،^{٤٥} فالمشرّع في قانون الأحكام العسكريّة أخذ بالمعيار الوظيفيّ، فأخضع طائفة المدنيين الذين يعملون بوزارة الدفاع لقانون الأحكام العسكريّة؛ وذلك للصلة الوثيقة التي تربط أعمال هذه الطائفة من الموظّفين بالقوات المسلّحة، وبالنظر إلى خطورة النتائج التي تترتب على طبيعة عملهم أثناء الخدمة فهو يحمي مصلحة الدفاع أو مصلحة القوات المسلّحة، فيتفق مع القانون الإداريّ في حماية مصلحة المرفق؛ حيث إنّ المشرّع في جرائم الموظّفين العموميّين ضد الإدارة لا يحمي واجبات الوظيفة في حد ذاتها بل إنّ من خلال حمايته لهذه الواجبات يحمي مصلحة الإدارة العامّة أو الوظيفة العامّة، فنجد الفقه يعتبر العدد الأكبر من جرائم الموظّفين العموميّين هي جرائم ضد الثقة العامّة^{٤٥}.

وفي دولة قطر نصّ الدستور الدائم كما أسلفنا على اقتصاص اختصاص المحاكم العسكريّة على الجرائم العسكريّة التي تقع من أفراد القوات المسلّحة وقوات الأمن فقط في غير حالة الأحكام

^{٤٤} د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكريّة، مرجع سابق، ص ٦٢ وص ١٢٢.

^{٥٥} د. مأمون محمد سلامة، جرائم الموظّفين ضد الإدارة العامّة في ضوء المنهج الغائي، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الأول ١٩٦٩، ص ٢١.

العرفية وترك تنظيمها للقانون، بذلك يكون الجاني في الجرائم العسكرية التي تختص بها المحاكم العسكرية من أفراد القوات المسلحة أو قوات الأمن دون غيرهم، وبما أن المشرع القطري لم يسن حتى الآن قانونًا خاصًا بالقضاء العسكري فلا يمكن معرفة تفسير المشرع لأفراد القوات المسلحة؛ حيث اختلف الفقه في تحديد من هم الأشخاص الذين يطلق عليهم أفراد القوات المسلحة، فذهب البعض إلى أن المصطلح يقتصر فقط على العسكريين من ضباط ورتب أخرى، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن من الممكن أن يشمل المدنيين العاملين بالقوات المسلحة مثل التشريع المصري والتشريع العماني، وغيرهم من التشريعات التي أخذت بالمعيار الموضوعي في تحديد الجريمة العسكرية وهي مصلحة الدفاع، إلا أنه من خلال النص الدستوري يتجلى لنا أن الجريمة العسكرية في غير حالة الأحكام العرفية لا تكون إلا من شخص يحمل الصفة العسكرية من أفراد القوات المسلحة فلا اختصاص للمحاكم العسكرية بمحاكمة المواطنين المدنيين غير العاملين في القوات المسلحة.

وفي الجريمة التأديبية العسكرية في قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ نجد أن الجاني في الجريمة التأديبية هو كل عسكري يخالف الواجبات والمحظورات المنصوص عليها في كل من المادة (٧١) و(٧٢)، كما أخضعت المادة (٣) من القانون الموظّفين المدنيين والعمال بالجهات العسكرية للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبية العسكرية وفقًا للقرارات الصادرة من السلطة المختصة العسكرية.^{٥٦}

ثانيًا: من حيث أساس المسؤولية

^{٥٦} راجع في ذلك قرارات وزير الخارجية رقم (٧) ورقم (٩) لسنة ٢٠٠٦، ورقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧، ورقم (١) لسنة ٢٠٠٩.

ومن الجدير بالذكر أنّ الجريمة التأديبية تتشابه والجريمة العسكرية في أن كليهما يقع بالمخالفة لواجبات الوظيفة التي يشغلها مرتكب الجريمة، فالجريمة التأديبية بصفة عامّة تقوم على الذنب الوظيفي أو الخطأ الوظيفي، والهدف منها كفالة حسن سير العمل في المرفق العام ووسيلتها في ذلك هو معاقبة الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته، وأساس المسؤولية في الجريمة العسكرية بصفة عامّة هو الإخلال بالواجبات والتي يترتب عليها توقيع العقاب بحكم قضائي عسكري لمن تثبت مسؤوليته عن تلك الجريمة.

ثالثاً: من حيث الإثبات وإجراءات التحقيق

وفضلاً عن ذلك فإنّ الجريمة التأديبية تتفق والجريمة العسكرية بشكل عام في إجراءات التحقيق، فيجب أن تتوفر فيه كافة الضمانات القانونية لمن يتم التحقيق معه قبل توقيع العقوبة أو إصدار الحكم على مرتكب الجريمة سواء العسكرية أم التأديبية.

كما تتشابه الجريمة التأديبية والجريمة العسكرية في الإثبات، فيجب أن يتم الإثبات على أساس اليقين وتؤكد من ارتكاب الفعل المكون لماديات الجريمة التأديبية والجريمة العسكرية،^{٥٧} وفي هذا الصدد جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية؛ حيث قضت بأنّه "من المبادئ الأساسية في المسؤولية العقابية سواء كانت جنائية أو تأديبية هو تحقيق الثبوت اليقيني لوقوع الفعل المؤتم، وأن يقوم ذلك على أدلة كافية لتكوين عقيدة يقين مصدر قرار الجزاء، وسواء المحكمة التأديبية أم السلطات التأديبية فلا يسوغ قانوناً أن تقوم الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها أو دلالتها، وإلا كانت الإدانة مزعزة الأساس متناقضة المضمون".^{٥٨}

^{٥٧} د. فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكري المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٢١، ص ١٠٠.

^{٥٨} انظر كتاب الدكتور محسن بن حافظ السمين، انقضاء العقوبة التأديبية والعقوبة العسكرية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى ٢٠١٧، ص ١١.

رابعًا: من حيث التعريف كل منهما

يمكننا القول بأنّ التشريعات العسكريّة وتشريعات الخدمة المدنيّة لم تعرف الجريمة التأديبيّة، وكذلك بالنسبة للجريمة العسكريّة؛ حيث لم تعرف التشريعات العسكريّة والجهات العسكريّة الجريمة العسكريّة؛ وذلك أنّ تعريف أيّ منهما يؤدي إلى قصور؛ ما يؤدي إلى صعوبات عمليّة في هذه المجالات، ولذلك نجد الفقه الإداري يتبارى في تعريف الجريمة التأديبيّة، وهو كذلك بالنسبة للجريمة التأديبيّة العسكريّة والجريمة العسكريّة، فقد تبارى الفقه في تحديد تعريف خاص بهم واختلفت التعريفات، حيث يكاد يكون لكل فقيه تعريف خاصّ به سواء للخالفّة التأديبيّة أو للجريمة العسكريّة.^{٥٩}

خامسًا: من حيث شرعيّة الجريمة والعقوبة

تختلف الجريمة التأديبيّة عن الجريمة العسكريّة في المبادئ القانونيّة، حيث تخضع الجرائم العسكريّة لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنصّ، حيث إن أغلب التشريعات المنظمة للعقوبات العسكريّة والجرائم العسكريّة التي يختص بها القضاء العسكريّ تأخذ بهذا المبدأ كالتشريع العمانيّ والتشريع المصريّ، وإن كان تشريع القضاء العسكريّ المصريّ يتضمن بعض من المخالفات الانضباطيّة وبعض الجزاءات الانضباطيّة إلى جانب الجرائم العسكريّة إلا أنّه ينفذ بشرعيّة الجريمة والعقوبة في الغالب الأعم.

أمّا الجرائم التأديبيّة المدنيّة والعسكريّة فتخضع في ذلك بالإطار العام الذي لا يجوز للسلطة التأديبيّة أن تتعداه في اعتبار أفعال بذاتها مخالفات تأديبيّة.

^{٥٩} د. إبراهيم أحمد الشرقاوي، الجريمة العسكريّة، دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٢٠٦.

كما أنّ الالتزامات في النظام التأديبي تخضع لعدم حصر الجرائم التأديبية؛ وسبب بذلك أنّ الجرائم التأديبية تتسم بالعمومية وعدم التحديد والحصر، وهو ما يستحيل معه وضع قائمة لهذه الجرائم، بينما الجرائم العسكرية على عكس ذلك فتخضع للتحديد والضبط.^{٦٠}

وفي هذا السياق ذهب القضاء المصريّ إلى أنّ "العقوبات التأديبية محدّدة بنصّ، أما الجرائم التأديبية فهي غير محدّدة، يكفي للإدانة أن يخرج المحال على مقتضى الواجب الوظيفيّ بفعل يؤدي إلى ذلك، مما يشكل مخالفة تأديبية تستوجب توقيع جزاء تأديبيّ عليه."^{٦١}

أمّا عن شرعية العقوبة فتتفق عقوبة الجريمة التأديبية المدنية والعسكرية وعقوبة الجريمة العسكريّة من حيث مبدأ شرعية العقوبة، وتناسبها مع الجريمة، والمساواة فيها، وعدم الرجعية فيها، إلا أن هناك اختلافًا في مبدأ شرعية العقوبة؛ حيث إن للسلطة المختصّة في التأديب حرية واسعة في اختيار العقوبة الملائمة في المجال التأديبيّ، فلها أن تختار أيّ عقوبة منصوص عليها من بين العقوبات، في حين أن سلطة القاضي في الجريمة العسكريّة محصورة بين حد أدنى وحد أقصى أحيانًا.

كما تتفق العقوبة في الجريمة التأديبية والعقوبة في الجريمة الجنائية من حيث الردع، فكلاهما يبغى تحقيق الردع بنوعيه الخاصّ والعام، وتهدفان إلى زجر مرتكب الخطأ ومعاقبته؛ كي لا يعود لارتكاب الجريمة مرة أخرى، وتتفقان في أن كليهما ليس الهدف منها تعويض المتضرر كالمسؤولية المدنية التي تهدف لتعويض المضرور بجبر الضرر.

^{٦٠} د. إبراهيم أحمد الشراوي، الجريمة العسكريّة، مرجع سابق، ٢٠٠٩، ص ٢١١.

^{٦١} الطعن رقم ٤٢٥٨ لسنة ٤١ القضائية- جلس ١٩/٥/٢٠٠١م المشار إليه في موسوعة الخدمة المدنية (شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم لسنة ٢٠١٦ /المستشار. رجب عبد الحكيم سليم/ نائب رئيس المحكمة الدستورية العليا/ ص ١٢٠٣.

كما تتفقان في مبدأ اعتبار العقوبة كأن لم تكن ومحو العقوبة، فتخضع العقوبة في الجريمة العسكرية إلى رد الاعتبار، بينما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو، وكلاهما يهدف وينتهي إلى اعتبار العقوبة كأن لم تكن.^{٦٢}

سابعاً: من حيث السلطة المختصة بتوقيع العقوبة

من مظاهر اختلاف الجرائم التأديبية عن الجرائم العسكرية هي اختصاص المحاكم العسكرية بتوقيع العقوبة في الجرائم العسكرية، بينما الجرائم التأديبية تكون هناك مشاركة سلطات تأديبية متعددة، سواء كانت سلطات إدارية أم شبة قضائية أم قضائية في توقيع العقوبة التأديبية، وذلك بحسب النظم القانونية والسياسية التي تنتهجها كل دولة^{٦٣}، فالسلطة التي تتولى توقيع العقاب في الجرائم التأديبية العسكرية هي السلطات العسكرية كالقائد العسكري أو المجلس العسكري في الجهات العسكرية إلا أنه لا يمنع أن يكون للمحاكم العسكرية كما في التشريع المصري سلطة توقيع عقوبات تأديبية على مرتكب الجرائم العسكرية؛ حيث يتمتع القاضي العسكري بسلطات واسعة في قانون القضاء العسكري في التشريع المصري؛ حيث يجوز للقاضي النزول بالعقوبة من الإعدام إلى التكدير بالنسبة للضباط، وتنزيل الرتبة أو أكثر لضباط الصف والجنود، وهي عقوبات تأديبية في مضمونها، إلا أن هذا الحق قاصر على الجرائم العسكرية فقط.^{٦٤}

ثامناً: من حيث العقوبة المقررة لكل جريمة

يفرق شراح القوانين والنظم العسكرية بين الجريمة التأديبية والجريمة العسكرية في الجزاء المقرر لكل منهما، فالفعل لا يعد جريمة عسكرية إلا إذا تقررت له عقوبة مما ينص عليه في قانون

^{٦٢} د. محسن بن حافظ السمين، انقضاء العقوبة التأديبية والعقوبة العسكرية، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٣٤.

^{٦٣} د. محسن حافظ السمين، انقضاء العقوبة التأديبية والعقوبة العسكرية، مرجع سابق، ص ٣٨.

^{٦٤} د. فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكري المعاصر، مرجع سابق، ص ١٠٣.

(العقوبات كالإعدام، والقصاص والدية، السجن بأنواعه، عقوبات الحدود)، أما إذا اقتصر العقاب أو الجزاء على عقاب تأديبي فيكون الفعل جريمة تأديبية كالفصل من الخدمة، وتنزيل الدرجة، تأخير الترقية، الحسم من الراتب،^{٦٥} مثال على ذلك العقوبات التأديبية في قانون الخدمة العسكرية القطري،^{٦٦} إلا أن بعض التشريعات لم تأخذ بهذه التفرقة مثلاً على ذلك قانون القضاء العسكري المصري؛ حيث حدّد المشرّع في المادة ١٢٠ العقوبات الأصلية التي توقعها المحكم العسكري، وهي الإعدام، السجن، السجن المؤبد، السجن المشدد، الحبس. وأجازت توقيع العقوبات الأصلية التالية بالنسبة للضباط، وهي الطرد من الخدمة في القوات المسلّحة وتنزيل رتبة أو أكثر والحرمان من الأقدمية، وهي محدّدة على سبيل الحصر، وقد فسّرت المذكرة الإيضاحية للمادة (١٢٠) أن ذلك كان تمكيناً للعقوبة من تحقيق أهدافها في النظام العسكري، وأن العقوبة في المجال العسكري تؤدي دوراً يتفق مع مقتضيات النظم العسكرية.^{٦٧}

^{٦٥} د. محمد بن فهد علي السبيعي، أحكام الجريمة العسكرية في نظام العقوبات العسكري السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد ٢٣، مجلد ٢، مصر، ٢٠٠٧م، ص ٥٦٩.

^{٦٦} المادة ٨٦ من قانون الخدمة العسكرية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ نصت على: الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على شاغلي الرتب الأخرى هي:

١. التنبيه.
 ٢. الإنذار.
 ٣. الحجز في موقع العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام مع صرف الراتب.
 ٤. الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الراتب شهرياً.
 ٥. تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
 ٦. الحرمان من العلاوة الدورية لمدة سنة.
 ٧. الوقف عن العمل مع صرف الراتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.
 ٨. الحجز المغلق مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بدون راتب، ويعامل المتزوج وفقاً لحكم المادة (٢٦) من هذا القانون.
 ٩. خفض الرتبة بما لا يتجاوز رتبة واحدة.
 ١٠. إنهاء الخدمة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من أي منها في حدود الربع.
- ^{٦٧} إبراهيم أحمد الشراوي، الجريمة العسكرية، مرجع سابق، ٢٠٠٩، ص ٢١٣.

المبحث الثالث: الاختصاص بمساءلة العاملين المدنيين بالجهات

العسكريّة

في هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى التنظيم التشريعيّ وقواعد الاختصاص بمساءلة المدنيين بالجهات العسكريّة في كلِّ من التشريعين المصريّ والقطريّ، وإجراءات الإحالة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التنظيم التشريعيّ بالاختصاص بمساءلة المدنيين

بالجهات العسكريّة

أولاً: في التشريع المصريّ

مما لا شك فيه أنّ للقوات المسلّحة بصفة خاصّة والشرطة بصفة عامة نظاماً خاصاً يتفق مع طبيعة المهام والواجبات المنوطة بكل منهما، وهو مما يقتضي أن تكون لها أحكام خاصّة، نظم المشرّع في كثير من الدول تشريعات خاصّة بالقوات المسلّحة خاصّة بطائفة العسكريين ومن في حكمهم، ومن هؤلاء المدنيون العاملون في القوات المسلّحة، ومن هذه التشريعات قانون القضاء العسكريّ والتي تتفق أغلب التشريعات على إخضاع المدنيين العاملين بالجهات العسكريّة لاختصاصه، ومنها التشريع الأمريكي، والتشريع الإنجليزي، والتشريع الفرنسي الذي قرر اختصاص القضاء العسكريّ بهذه الفئة زمنيّ الحرب والسلام، بينما ذهب المشرّع المصريّ إلى اختصاص القضاء العسكريّ^{٦٨} بالمدنيين العاملين بالقوات المسلّحة أثناء خدمة الميدان، من خلال تنظيمه

^{٦٨} عزّفت المادة الأولى من قانون الأحكام العسكريّة نظام القضاء العسكريّ؛ حيث نصّت على (القضاء العسكريّ هيئة قضائية مستقلة وتتكون من محاكم ونيابات عسكريّة وفروع قضاء أخرى طبقاً لقوانين وأنظمة القوات المسلّحة، ويختص

لقانون الأحكام العسكريّة وهو قانون قائم بذاته ينطوي على الأحكام الموضوعيّة والإجرائيّة الواجب اتباعها بشأن الأفعال المجرّمة التي تصدر من أفراد طائفة العسكريّين ومن في حكمهم محلّ التخصيص أثناء تأديّتهم لواجباتهم العسكريّة الوظيفيّة أو بسببها؛^{٦٩} حيث يختصّ طبقاً لما ورد في الباب الثاني من القسم الأول من الكتاب الأول بكل ما يرتكبه المخاطبون بهذا القانون من أفعال غير مشروعة تقع تحت طائلة هذا القانون أو ضد الأشخاص الذين حدّدهم أثناء تأدية واجباتهم، وباستقراء مواد القانون نجد أن المشرّع أخذ بعدة معايير لتحديد اختصاص القضاء العسكريّ، وهذه المعايير هي المعيار الشخصيّ والمعياريّ المكانيّ والمعياريّ الوظيفيّ والمعياريّ العينيّ،^{٧٠} وأهمّ المعايير التي ترتبط بالمدينين العاملين بالقوات المسلّحة هي المعيار الشخصيّ والمعياريّ الوظيفيّ.

ووفقاً للمعياريّ الشخصيّ يخضع لقانون الأحكام العسكريّة والقضاء العسكريّ كل شخص تثبت له الصفة العسكريّة أصلاً أو حكماً.

وفي في الإطار حدّدت المادة (٤) من القانون الأشخاص الخاضعين له ومنهم الملحقون بالعسكريّين أثناء خدمة الميدان: وهم كل مدنيّ يعمل في وزارة الدفاع أو في خدمة القوات المسلّحة على أي وجه كان، كما عرّف القانون في المادة السابعة الجرائم التي تقع تحت طائلته بكونها تلك الجرائم التي تُرتكب من أو ضد الأشخاص المحدّدين بالمادة الرابعة منه، متى وقعت بسبب تأديّتهم أعمال

القضاء العسكريّ دون غيره بنظر الجرائم الداخلة في اختصاصه وفقاً لأحكام هذا القانون وغيرها من الجرائم التي يختص بها وفقاً لأي قانون آخر، وتقوم على شأن القضاء العسكريّ هيئة تتبع وزارة الدفاع).

^{٦٩} مستشار. عمر علي نجم، دستورية القضاء العسكريّ بين الإطلاق والتقييد، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، ٢٠٠٦، ص ٤٥.

^{٧٠} د. فهيمة أحمد علي القماري، المستشار. محمد عبد الله أبو بكر سلامة، القضاء العسكريّ، دار الكتب والدراسات العربيّة، الإسكندرية، ٢٠١٧، ص ٢٨.

وظائفهم، أو وقعت من أحدهم بصفة عامة، أمّا بالنسبة للمعيار الوظيفي وهو إخضاع العاملين المدنيين ممن يتصلون مباشرة بوظيفة القوات المسلحة لأحكام القانون بحكم وظيفتهم أو أعمالهم، وهو ما نصّت عليه الفقرة السابعة من المادة الرابعة من القانون، وما نصّت عليه المادة الخامسة فقرة (د)؛ حيث نصّت على: تسري أحكام هذا القانون على كل من يرتكب إحدى الجرائم الآتية: (د) الجرائم المنصوص عليها في الأبواب الأول والثاني والثالث والرابع والخامس وكذا في المادة ١٣٧ مكرر (أ) من الباب السابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات وفي الباب الخامس عشر من الكتاب الثالث من القانون المذكور إذا ارتكبها أحد العاملين في المصانع الحربية أو ارتكبت ضده)،

وتأسياً على ذلك يجب بيان أنّ هذه الجرائم الواردة في المادة الخامسة هي جرائم جنائية تدخل تحت مظلة قانون العقوبات وليست جرائم تأديبية، كما أوضحت المذكرة الإيضاحية لقانون الأحكام العسكرية على أن ارتبوي إخضاع المدنيين العاملين للقانون العسكري أثنا خدمة الميدان^{٧١} للصفة الوثيقة بين أعمالهم في هذه الظروف في خدمة القوات المسلحة، وبالنظر إلى خطورة النتائج التي تترتب على طبيعة أعمالهم أثناء خدمة الميدان، وأنّ في غير خدمة الميدان يخضعون للقانون العسكري طبقاً لاختصاصه العام إذا ارتكبوا جرائم مما تدخل في اختصاصه؛ وذلك للحكمة التي من أجلها ارتبوي إخضاع هذه الجرائم للقانون العسكري، أمّا في غيرها من الجرائم التي لا تدخل

^{٧١} نصت المادة (٨٥) من قانون الأحكام العسكرية المصري على "يعد الشخص أنه في خدمة الميدان في إحدى الحالات الآتية: ١- عندما يكون أحد أفراد قوة ما ملحقاً بها في وقت تكون فيه تلك القوة في عمليات حربية ضد عدو داخل البلاد أو خارجها. ٢- عندما يكون أحد أفرادها قوة ما أو ملحقاً بها وتكون منذورة بالتحرك أو الاستعداد للاشتراك في القتال ضد عدو داخل البلاد أو خارجها. ٣- عندما يكون أحد أفراد القوات المسلحة أو ملحقاً بها موجود خارج حدود جمهورية مصر العربية. ٤- في الحالات الأخرى التي يصدر بشأنها قرار من وزير الدفاع، ويعتبر في حكم العدو العصاة والعصابات المسلحة، كما تعتبر السفن والطائرات الحربية وما في حكمها في خدمة الميدان بمجرد مغادرتها جمهورية مصر العربية.

في اختصاص القضاء العسكري فيخضعون للقضاء العادي، ويجب لإعمال هذه المادة توفر شرطين، أولاً: أن تربط الشخص بالقوات المسلّحة علاقة وظيفيّة طبقاً لقانون التوظيف بالقوات المسلّحة، أي يعمل في خدمة القوات المسلّحة باعتباره مدنيّاً في خدمة القوات المسلّحة، ثانياً: أن يكون الفعل الذي ارتكبه العامل مجرّم في نصوص القضاء العسكريّ أو القوانين التي تحكم العلاقة بين المدنيّ والقوات المسلّحة.^{٧٢}

أمّا بالنسبة للمدنيين العاملين في هيئة الشرطة، فبالرغم من أنّ المشرّع المصريّ في التشريع العسكريّ لم يقرر خضوع أفراد هيئة الشرطة لأحكامه سواء من الناحية الموضوعيّة أو الإجرائيّة، إلا أن التشريعات الخاصّة بتنظيم هيئة الشرطة قد قرّرت خضوع أفراد هيئة الشرطة لقانون الأحكام العسكريّة رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦، إضافة إلى إخضاعهم لولاية القضاء العسكريّ بوزارة الداخليّة في حالات محددة نصّت عليها المادة (٩٩) من قانون هيئة الشرطة؛ حيث قرّرت (يخضع الضباط بالنسبة للأعمال المتعلقة بقيادة قوة نظامية لقانون الأحكام العسكريّة، كما يخضع للقانون المذكور أمناء ومساعدى الشرطة وضباط الصف والجنود ورجال الخفر النظاميين في كل ما يتعلق بخدمتهم. وتوقع المحاكم العسكريّة الجزاءات المقرّرة في هذا القانون أو في قانون الأحكام العسكريّة، ويحدد وزير الداخليّة بقرار منه بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة جهات وزارة الداخليّة التي تتولى الاختصاصات المنصوص عليها في القانون المذكور للجهات المبينة، كما يصدر القرارات المنظمة لإنشاء السجون العسكريّة الخاصّة بأعضاء هيئة الشرطة).^{٧٣}

كما صدر قرار وزير الداخليّة رقم ١٠٥ لسنة ١٩٧٣ الخاص بلائحة الجزاءات الموقّعة على أفراد هيئة الشرطة، والتي تحدّد الجهات التي تتولى الاختصاصات المنصوص عليها في

^{٧٢} اللواء الدكتور . عاطف فؤاد صحصاح، التعليق على قانون الاحكام العسكريّة، دار الكتب القانونيّة، ٢٠٠٤، ص٧.

^{٧٣} المادة (٩٩) من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

قانون الأحكام العسكريّة من وزارة الداخليّة، ونصّ القرار في المادة الأولى منه على (تسري أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه على الضباط وأفراد هيئة الشرطة طبقاً للقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة في الأحوال والحدود المبينة فيه..)، وقررت المادة الثانية منه على (تطبيق النصوص الخاصّة بالإجراءات والعقوبات الواردة في قانون الإجراءات الجنائيّة وقانون العقوبات فيما لم يرد بشأنه نصّ خاصّ في القانونين رقمي ٢٥ لسنة ١٠٩، ١٩٦٦ لسنة ١٩٧١ المشار إليهما).^{٧٤}

عليه يتضح لنا أنّ نطاق اختصاص القضاء العسكريّ لهيئة الشرطة مقصور على فئتين من الأشخاص وبالنسبة لأعمال معينة، الفئة الأولى: ضباط الشرطة بالنسبة للأعمال المتعلقة بقيادة قوة نظاميّة، والفئة الثانية: أفراد هيئة الشرطة "مساعدو وأمناء الشرطة، ضباط الصف والجنود، ورجال الخفر النظاميون" في الأعمال المتعلقة بخدمتهم دون غيرهم، على أن يكونوا خاضعين لقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، وأن تكون الجريمة المرتكبة تتعلق بخدمتهم. وعليه يتبين لنا من جميع ما تقدم أن اختصاص القضاء العسكريّ لا يدخل في نطاقه المدنيون العاملون في قوات الشرطة.

ولقد ثار الجدل والخلاف الفقهي حول بيان الطبيعة القانونيّة لقانون القضاء العسكريّ؛ حيث انقسم الفقهاء وتعدّدت اتجاهاتهم حول بيان طبيعة القضاء العسكريّ، فمنهم من ذهب إلى اعتبار قانون الأحكام العسكريّة أنه تشريع جنائيّ خاصّ، ومنهم من ذهب إلى اعتباره قانوناً تأديبياً يخضع لأحكام نظريات ومبادئ القانون الإداريّ،^{٧٥} ومنهم من كوّنه على أنه ذو طبيعة مزدوجة

^{٧٤} انظر قرار وزير الداخليّة المصريّ رقم ١٠٥ لسنة ١٩٧٣.

^{٧٥} ذهب اتجاه في الفقه القانونيّ إلى أن قانون الأحكام العسكريّ ما هو إلا قانون تأديبيّ، وإن المحاكم العسكريّة مجرد محاكم تأديبيّة، وأن ما تصدره من أحكام إنّما هي أحكام تأديبيّة تخضع لقواعد القانون الإداريّ فيما يتعلق بالطعن فيها وكيفيته

فهو من جانب قانون تأديبي، ومن جانب بحر قانون جنائي خاص؛ نظرًا لدور واختصاص القضاء العسكري.^{٧٦}

وعلاوة على ذلك فقد نصّت المادة ٢٠٤ من الدستور المصري الحالي لعام ٢٠١٤ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٠١/١٨ على أنّ (القضاء العسكري جهة قضائية مستقلة، يختص دون غيره بالفصل في كافة الجرائم المتعلقة بالقوات المسلّحة وضباطها وأفرادها ومن في حكمهم...)، وبالرغم من أنّ الأصل العام أنّ مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري هي الجهة المختصة بالفصل في طعون الموظفين ويشمل جميع الموظفين العموميين على اختلاف طوائفهم وفئاتهم، وذلك وفقًا لنصّ المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، إلا أنّ المحكمة الإدارية العليا أكّدت على كيان القضاء العسكري وعلى استقلاله كجهة قضائية مستقلة عن باقي الجهات القضائية بالدولة؛ حيث قرّرت في حكمها على أن (يعتبر القضاء العسكري جهة قضائية مستقلة بجانب جهة القضاء الإداري بمجلس الدولة وجهة القضاء العادي، ولا يختص مجلس الدولة بالتعقيب على الأحكام الصادرة من القضاء العسكري، ولا يختص كذلك بنظر المنازعة في الإجراءات التنفيذية الصادرة

ومواعيده والآثار التي تترتب عليه، تأسيسًا على أن معظم الجزاءات التي توقعها تلك المحاكم على المخالفين هي جزاءات تأديبية تقتصر على مزايا الوظيفة كعقوبات (الرفق من الخدمة، والتأخير في الترقية، والتكدير... وغيرها)، وأن القانون الجنائي لا يعرف مثل هذا النوع من الجزاءات، ويقتصر على العقوبات الجنائية المعروفة في القانون الجنائي، في حين ذهب الاتجاه الآخر إلى أنه قانون جنائي خاص، وأن ما ذهب إليه الاتجاه الأول غير صحيح، حيث إن هناك فارقًا كبيرًا بين القانون الجنائي والقانون الإداري من حيث المبادئ والقواعد التي يقوم عليها كل منهما، وإن احتوى على بعض الجزاءات ذات الطبيعة التأديبية لا تخلع عنه الصفة الجنائية، ويستدلون على ذلك من نصّ المادة ١٢٢ من قانون الأحكام العسكرية التي نصّت على (تطبق المحاكم العسكرية بالنسبة لجرائم القانون العام العقوبات المقررة قانونًا) والمادة العاشرة من ذات القانون التي نصّت على (تطبق فيما لم يرد بشأنه نصّ في هذا القانون النصوص الخاصة بالإجراءات والعقوبات الواردة في القوانين العامة)، للمزيد انظر د. فهيمة أحمد علي القماري، ود. محمد عبد الله أبو بكر سلامة، مرجع سابق، ص ٢٢.

^{٧٦} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، مرجع سابق، ص ٢.

تنفيذاً لها؛ لما في ذلك من مساس بالأحكام المذكورة، وتُعد على اختصاص القضاء العسكريّ بعد استفاد طرق الطعن في أحكامه والتصديق عليها من السلطة المختصة^{٧٧}.

كما أنّ المادة العاشرة قد قرّرت اختصاص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بنظر في المنازعات والطعون المتعلقة بالموظّفين العموميين عدا ما استثني بنصّ صريح من طوائف الموظّفين ومنهم طائفة العسكريين، وقد تدرج المشرّع في إخراج تلك الطائفة من اختصاص مجلس الدولة؛ حيث إن اختصاصه في البداية كان معقوداً له النظر في المنازعات الإدارية لكافة العسكريين عدا فئة الضباط، ومن ثمّ تدرج في الانحسار إلى أن أخرجه المشرّع كليّة من مجلس الدولة، وكلف لجان قضائية لضباط وأفراد القوات المسلّحة؛ ليشمل جميع المنازعات الإدارية الخاصة بطائفة العسكريين على اختلاف رتبهم ودرجاتهم،^{٧٨} عدا المنازعات المتعلقة ببعض الفئات من ضباط الصف والجنود ذوي الرتب العليا فيما يتعلق بالمكافآت والمرتبات والمعاشات، وقد عقد هذا الاختصاص لتلك اللجان للمصلحة العامّة العسكريّة، وللظروف التي تقتضيها طبيعة وأوضاع القوات المسلّحة التي استلزمت أن تكون تلك المنازعات لهذه الفئة العسكريّة في يد أسرتهم العسكريّة؛ حيث يقتصر اختصاص تلك اللجان على طائفة العسكريين وحدهم دون غيرهم من سائر

^{٧٧} حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٩٧٧ لسنة ٣٣ القضائية، جلسة ١٩٨٩/٠١/٠٧، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، لسنة ٣٤، رقم ٦١، ص ٣٩٧، المشار إليه لدى د. فهيمة أحمد علي القماري والمستشار محمد عبد الله أبو بكر سلامة، القضاء العسكري، وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية العربية دار الكتب والدراسات العربية، ٢٠١٧، ص ٢١.

^{٧٨} نصّت المادة الأولى من القرار قانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٧١ بشأن الطعن في قرارات لجان الضباط بالقوات المسلّحة على أن "تختص لجنة ضباط القوات المسلّحة المنعقدة بصفة هيئة قضائية دون غيرها بالنظر في المنازعات الإدارية الخاصة بالقرارات النهائية التي تصدرها لجان الضباط بالقوات المسلّحة، وتنشئ بكل فرع من أفرع القوات المسلّحة لجنة قضائية تختص دون غيرها بالفصل في باقي المنازعات الإدارية الخاصة بضباط القوات المسلّحة، ويصدر تنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية"، كما نصّت المادة الثانية عشرة على "تختص لجنة ضباط القوات المسلّحة عند انعقادها بصفة هيئة قضائية بالنظر في كافة المنازعات الإدارية المترتبة على هذه القرارات".

الموظفين العموميين بالدولة، وتُستبعد المنازعات الإدارية لكافة الموظفين العموميين المدنيين ولو كانوا ممن يعملون بوزارة الدفاع^{٧٩}

ومن الجدير بالذكر أنه لا يدخل في اختصاص هذه اللجان إلا المنازعات المتعلقة بشؤون الخدمة والمتصلة بتلك الفئة من العسكريين والمتعلقة بالوظيفة، وفي هذا الشأن قرر مجلس الدولة في قضائه أن "اختصاص اللجان القضائية للقوات المسلحة بنظر كافة المنازعات الإدارية الخاصة بضباط القوات المسلحة، طالما كانت المنازعة تتعلق بالخدمة العسكرية"،^{٨٠} بذلك يكون الاختصاص بنظر الطعون الخاصة بالمنازعات الإدارية من قبل الموظفين المدنيين العاملين بالقوات المسلحة أو هيئة الشرطة منعقد لمجلس الدولة لكونه الجهة المختصة. ترى الباحثة ضرورة تحديد المشرع للقواعد والإجراءات المنظمة لمحاكمة المدنيين العاملين في القوات المسلحة وقوات الشرطة، ووضع نصوص خاصة بالعقوبات والجزاءات التي يجوز توقيعها عليهم أثناء خدمة الميدان، وطرق الطعن على تلك الأحكام.

ثانياً: في التشريع القطري

تنص أحكام المادة (١٣٢) من الدستور القطري على "يرتب القانون المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، ويبين صلاحياتها واختصاصاتها، ويقتصر اختصاص المحاكم العسكرية، في غير حالة الأحكام العرفية، على الجرائم العسكرية التي تقع من أفراد القوات المسلحة وقوات الأمن، وذلك في الحدود التي يقررها القانون".

^{٧٩} المستشار الدكتور. عمر علي نجم، مرجع سابق، ص ١٢٦.

^{٨٠} حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٠ لسنة ق ٤٠ عليا جلسة ١٧/٠٧/١٩٩٩، انظر مرجع سابق، المستشار الدكتور عمر علي نجم، ص ١٣١.

تتاولت المادة أعلاه من الدستور القطريّ الدائم، تنظيم واختصاص المحاكم القطريّة بصفة عامّة بالنصّ على أن القانون يُنظم المحاكم باختلاف أنواعها ودرجاتها مع بيان صلاحياتها واختصاصاتها، ثم حدّدت المادة اقتصار اختصاص المحاكم العسكريّة بخلاف إعلان حالة الأحكام العرفيّة كظرف استثنائيّ، على الجرائم العسكريّة التي تقع من أفراد القوات المسلّحة وقوات الأمن وفي الحدود التي يقرها القانون.

وقد قيدت المادة على سبيل التخصيص، اختصاص المحاكم العسكريّة في إطار الجرائم العسكريّة التي تقع من أفراد القوات المسلّحة وفي الحدود التي يقرها القانون.

من الملاحظ أنّ عبارة أفراد القوات المسلّحة إنّما تفيد منتسبي القوات المسلّحة بكافة الوظائف العسكريّة بشقيها الضباط والرتب الأخرى بجانب الموظّفين المدنيّين والعمال الذين يشغلون وظائف دائمة إذا أخذ المشرّع بنفس المعيار المحدّد لأفراد القوات المسلّحة الذي أخذ به في قانون الخدمة العسكريّة؛ حيث أناط بالاختصاص في المساءلة التأديبيّة والانضباطيّة بالجهات العسكريّة مساءلة الضباط والرتب الأخرى والموظّفين المدنيّين العاملين بالجهات العسكريّة.

وقد نظم المشرّع القطريّ الواجبات والمحظورات والمخالفات العسكريّة وتنظيم المحاكمات التأديبيّة الواقعة على العسكريّين بمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن إصدار قانون الخدمة العسكريّة ولائحته التنفيذية، علماً بأنّ القانون صدر لاحقاً بتاريخ ٢٠٠٦ بعد صدور وسريان الدستور القطريّ الدائم، وقد كان يعمل قبل صدوره بالأنظمة العسكريّة التي نظّمت المخالفات العسكريّة والجزاءات المترتبة عليها على أفراد القوات المسلّحة من ضباط ورتب أخرى.

وفي نفس الصدد قد تضمّنت المادة الثالثة من القانون والتي سبق الإشارة إليها في المطلب الأول، الموظّف المدنيّ والعامل بالجهات العسكريّة، وتجدر بنا الإشارة إلى أنّ هذه المادة قد تمّ تعديلها

عام ٢٠١٠؛^{٨١} حيث بالرجوع لنصّ المادة قبل التعديل ومع صدور التشريع وردت أحكامها على النحو التالي: "يُعيّن الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة بقرار من السلطة المختصة، وتحدّد بقرار منها درجاتهم الوظيفيّة ورواتبهم الأساسيّة والعلوات والبدلات الإضافيّة وإجراءات تأديبهم. وتسري في شأنهم أحكام قانون الخدمة المدنيّة المشار إليه، فيما لم يرد بشأنه نصّ في هذا القانون أو أحكام عقود توظيفهم، بحسب الأحوال.

وتسري على القطريّين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، المعدّل بالقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٤،^{٨٢} وبعد تعديل نصّ المادة وردت أحكامها على النحو التالي: "يُعيّن الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة بقرار من السلطة المختصة، وتحدّد بقرار منها درجاتهم الوظيفيّة ورواتبهم الأساسيّة وفقاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشريّة المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تحدد بقرار منها العلوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازاتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها، وتسري على القطريّين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات.

وتماشياً مع ما تمّ ذكره فإنّ الموظّفين المدنيّين والعمال في الجهات العسكريّة يخضعون للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة وإجراءات الانضباط العسكريّ وفقاً للقرارات الصادرة بالجهة العسكريّة.

وتختص السلطة المختصة بتطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشريّة المدنيّة على الموظّفين المدنيّين والعمال في الجهات العسكريّة فيما لم يرد بشأنه نصّ في هذا القانون".

^{٨١} عدلت بموجب قانون رقم (٩) لسنة ٢٠١٠ بتعديل بعض أحكام قانون الخدمة العسكريّة الصادر بالقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦.

^{٨٢} تاريخ بدء العمل بالنص بتاريخ ١٠/١٠/٢٠٠٦، وتاريخ انتهاء النفاذ بتاريخ ١٥/٦/٢٠١٠.

يُلاحظ من نصّ المادة أن المشرّع القطريّ بموجب تعديل المادة الثالثة قد أخضع الموظّفين المدنيّين والعمال بالجهات العسكريّة للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة والإجراءات الانضباطيّة العسكريّة وفقاً لقرارات الصادرة من الجهة العسكريّة، بينما كانت المادة قبل التعديل تستبعد الموظّف المدنيّ من المساءلة التأديبيّة العسكريّة من الجهة العسكريّة، وتُحيل ذلك لقانون الخدمة المدنيّة، كما لم يخضع المشرّع الموظّف المدنيّ والعمال بالجهة العسكريّة للمساءلة الانضباطيّة العسكريّة وإجراءاتها بالجهة العسكريّة بالقانون السابق.

وبالنظر للمادة الثالثة محل التحليل فيما يتعلق بالنصّ فيها على خضوع الموظّفين المدنيّين في الجهات العسكريّة للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة وفقاً لقرارات الصادرة بالجهة العسكريّة، تضمّن قانون الخدمة العسكريّة القواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والإجراءات والجزاءات التأديبيّة الخاصّة بالجهات العسكريّة؛ حيث نصّ المشرّع في المادة (٧١) على الواجبات التي يجب على العسكريّ الالتزام بها وشملت أحد عشر بنداً، وفي المادة (٧٢) حدّدت المحظورات التي يجب على العسكريّ تجنب إتيانها في اثنين وعشرين بنداً، كما حدّدت الجزاءات التأديبيّة التي يجوز توقيعها على الضباط بالمادة (٨٥)، والتي يجوز توقيعها على شاغلي الرتب الأخرى بالمادة (٨٦) من نفس القانون.

وبهذا الخصوص صدر الأمر العام رقم (٤/أ) لسنة ٢٠١٥ بشأن لائحة الانضباط العسكريّ بالقوات المسلّحة القطريّة؛ وذلك إعمالاً لنصّ المادة (٩٤) من قانون الخدمة العسكريّة الذي نصّ على أن "تحدّد بقرار من السلطة المختصّة المخالفات والجزاءات الانضباطيّة وإجراءاتها والمختصين بتوقيعها، وإجراءات التظلم منها، ومحوها"، وقد نصّت لائحة الانضباط العسكريّ بالمادة (٣) منه على سريان أحكام اللائحة على جميع العسكريّين والمدنيّين والعمّال العاملين

بالقوات المسلّحة القطريّة،^{٨٣} وتضمّن الباب الثاني من اللائحة المخالفات والجزاءات الانضباطيّة وسلطات القادة في توقيّعها، كما نصّت المادة (١٠) منه على أن المخالفة الانضباطيّة هي ارتكاب أي فعل يشكل إخلالاً بقواعد الانضباط العسكريّ، وتقسّم المخالفات الانضباطيّة إلى مخلفات بسيطة وشديدة، وحدّدت المادة (١١)^{٨٤} المخالفات التي تُعدّ مخلفات انضباطيّة بسيطة، منها الإهمال في الاعتناء بالسلّاح أو الذخيرة التي بعهدتها العسكريّ، والإهمال بالاعتناء بنظافة مكان العمل أو الثكنة، وإتيان أي فعل أو قول أو سلوك عن قصد أو إهمال من شأنه الإخلال بحسن النظام أو الضبط أو الربط العسكريّ مما لم يُنصّ عليه في هذه اللائحة.

وحَدّدت المادة (١٢)^{٨٥} المخالفات الانضباطيّة الشديدة، ومنها عدم اتباع الطرق العسكريّة في مخاطبة القادة ومن هم أعلى رتبة، عدم احترام الرتبة الأعلى أو الأقدم، وذلك بعدم أداء التحية

^{٨٣} المادة (٣) من لائحة الانضباط العسكريّ في القوات المسلّحة "تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العسكريين والموظفين المدنيين والعمال العاملين بالقوات المسلّحة القطريّة والعسكريين المعارين والمنتدبين من الدول الشقيقة والصديقة للعمل في القوات المسلّحة، ما لم ينص على خلاف ذلك بالاتفاقيات أو المعاهدات الموقعة مع دولهم".

^{٨٤} المادة (١١) "المخالفات الانضباطية البسيطة: ١- التأخر عن التواجد في الزمان والمكان المحددين للطابور أو لأداء العمل، أو ترك مقر أو موقع العمل دون إذن مسبق من القائد أو عدم التقيد بساعات الدوام الرسمي أو ساعات المناوبة. ٢- الإهمال في الاعتناء بالمظهر والقيافة العسكريّة ومخالفة أوامر الزي العسكري. ٣- الإهمال في الاعتناء بالسلّاح أو الذخيرة التي بعهدتها العسكري. ٤- الإهمال بالاعتناء بنظافة مكان العمل أو الثكنة. ٥- الغياب عن مقر أو موقع العمل لمدة (٧) أيام فأقل، ووفقاً للقواعد والضوابط الصادرة من القيادة العامّة بإجراءات الغياب والفرار. ٦- مخالفة أوامر التكليف بالحضور أمام جهة قضائية أو جهة تحقيق مختصة. ٧- مخالفة تعليمات البطاقة العسكريّة، الصادرة بأوامر من القيادة العامّة. ٨- مخالفة الأوامر والقواعد الصادرة بشأن تنظيم المرور داخل الأسلحة والوحدات. ٩- إتيان أي فعل أو قول أو سلوك عن قصد أو إهمال من شأنه الإخلال بحسن النظام أو الضبط والربط العسكريّ مما ينص عليه في هذه اللائحة.

^{٨٥} نصت المادة (١٢) على المخالفات الانضباطية الشديدة: ١- مخالفة الأوامر والتعليمات الصادرة من القيادة العامّة. ٢- عدم إطاعة الأوامر الصادرة من القادة أو الرتبة الأعلى أو الأقدم دون مسوغ قانوني أو لائحي أو تنفيذها بإهمال. ٣- الغياب بدون عذر مقبول لمدة تزيد على سبعة أيام ولا تتجاوز (٢٠) يوماً وفقاً للقواعد والضوابط الصادرة من القيادة العامّة بإجراءات الغياب والفرار. ٤- التقصير في أداء الواجبات المكلف بها أو تركها أو أدائها بإهمال. ٥- عدم اتباع الطرق العسكريّة في مخاطبة القادة ومن هم أعلى رتبة. ٦- عدم احترام الرتبة الأعلى أو الأقدم، وذلك بعدم أداء التحية لرتبة أعلى أو مخاطبتها بعبارات تدل على عدم الاحترام أو الطاعة. ٧- مخالفة تعليمات نظام المقابلات والالتماسات الصادرة بأوامر القيادة العامّة. ٨- عدم تنفيذ تعليمات الشرطة العسكريّة ونقاط التفيتش، أو أي جهة أمنية مختصة. ٩- إتيان أي فعل أو قول أو سلوك عن قصد أو إهمال من شأنه الإخلال الشديد بالنظام والضبط والربط العسكريّ مما لم ينص عليه في هذه اللائحة. ١٠-

لرتبة أعلى أو مخاطبتها بعبارات تدل على عدم الاحترام أو الطاعة، وإتيان أي مخالفة انضباطية بسيطة أثناء التواجد بقوة الواجب أو أثناء مدة رفع درجة الاستعداد، ويُلاحظ على هذه المخالفات أنها مخالفات عسكرية تصدر من العسكريين من ضباط ورتب أخرى ولا يتصور وقوعها من الموظّفين المدنيين بحسب طبيعة وخصائص المهام الوظيفية الموكلة إليهم، وإن شملت بعض تلك المخالفات أفعالاً من الممكن أن تُرتكب من الموظّفين المدنيين والعمال بالقوات المسلحة، هذا فيما يخص المساءلة التأديبية والانضباطية للعاملين بالقوات المسلحة القطرية.

أما بالنسبة للموظّفين المدنيين والعمال العاملين بوزارة الداخلية فقد صدرت عدت قرارات وزارية من وزير الداخلية لتنظيم المساءلة التأديبية والانضباطية للموظّفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية، وهي قرار وزير الداخلية رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الإجراءات والجزاء التأديبية للموظّفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية،^{٨٦} الذي نصّ في المادة الأولى منه على سريان الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكرية على الموظّفين المدنيين، على الرغم من أن هذه الإجراءات التأديبية نصّ عليها المشرّع للعسكريين العاملين بالجهات العسكرية، كما نصّ القرار الوزاري على تطبيق الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية على الموظّفين المدنيين العاملين في وزارة الداخلية، فلم يخضعهم للجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكرية، وهي الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٨٥) للضباط والمادة (٨٦) للرتب الأخرى من القانون،

إتيان أي مخالفة انضباطية بسيطة أثناء التواجد بقوة الواجب أو أثناء مدة رفع درجة الاستعداد، تعامل على أساس أنها مخالفة شديدة.

^{٨٦} المادة (١) "تسري على الموظّفين المدنيين والعمال في وزارة الداخلية، الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكرية المشار إليه، وتطبق عليهم الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية المشار إليه".

أمّا بالنسبة للمخالفات الانضباطية فقد تمّ تنظيمها من خلال قرار وزير الداخلية رقم (١) لسنة ٢٠٠٩ بشأن المخالفات والجزاءات الانضباطية للموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية،^{٨٧} فنصّت المادة الأولى من القرار على سريان القرار في حالة ارتكاب الموظف المدني أيّ من المخالفات المنصوص عليها في المادة الثانية منه، والتي نصّت على أن "تُعتبر مخالفة انضباطية ارتكاب أيّ من الأفعال التالية: ١- عدم إطاعة الأوامر أو التعليمات أو مخالفتها. ٢- التغيب عن العمل دون إذن لمدة لا تتجاوز عشرة أيام متصلة. ٣- ترك العمل، أو التوقف عن أدائه لأي سبب، دون إذن. ٤- التأخير عن مواعيد العمل دون مبرر مقبول. ٥- التمارض بقصد عدم أداء الواجبات الوظيفية. ٦- عدم أداء العمل المطلوب، أو عدم أدائه بدقة، أو النوم أثناءه. ٧- عدم المحافظة على العهد المسلمة بحكم الوظيفة. ٨- كل سلوك من شأنه التأثير أو الإساءة إلى سمعة قوة الشرطة، أو الإخلال بقواعد الانضباط أو مقتضيات الوظيفة. ٩- عدم الاهتمام بالمظهر العام اللائق بالوظيفة.

كما نصّ القرار على الجزاءات الانضباطية التي يجوز توقيعها على الموظف المدني في المادة الثالثة من القرار، وهي جزاءات خاصة فقط بالموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية؛ حيث إن العسكريين من ضباط ورتب أخرى يخضعون في المخالفات والجزاءات الانضباطية للقرار وزير الداخلية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧،^{٨٨} والذي نصّ على مخلفات^{٨٩} ذات طابع عسكري، مثال

^{٨٧} نصت المادة (١) من القرار على "يساءل انضباطياً المدنيون والعمال بوزارة الداخلية في حال ارتكابهم أيّاً من المخالفات الانضباطية المنصوص عليها في المادة التالية".

^{٨٨} قرار وزير الداخلية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ بشأن المخالفات والجزاءات الانضباطية.

^{٨٩} المادة (٢) من قرار وزير الداخلية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ نصت على "يعتبر مخالفة انضباطية ارتكاب أي من الأفعال التالية: ١- عدم إطاعة الأوامر، أو التعليمات العسكرية، أو مخالفة أمر صادر من رتبه أعلى، ٢- عدم أداء التحية العسكرية، أو أدائها بطريقة غير صحيحة. ٣- التغيب عن العمل بدون إذن لمدة لا تتجاوز عشرة أيام. ٤- ترك العمل، أو التوقف عن أدائه لأي سبب، دون إذن. ٥- التأخير عن مواعيد العمل دون مبرر مقبول. ٦- التمارض بقصد عدم أداء الواجبات

على ذلك عدم أداء التحية العسكرية، أو أدائها بطريقة غير صحيحة، وعدم المحافظة على قواعد الضبط والربط العسكري، فهذه الأفعال ذات طبيعة عسكرية، وكذلك بالجزاء الانضباطية^٩ التي يجوز توقيعها على العسكري، مثل الحجز المغلق والحجز البسيط التي يجوز توقيعها على الرتب الأخرى من دون الضباط.

ويتبين لنا مما سبق أن القرارات الصادرة من وزير الداخلية المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية الخاصة بالموظفين المدنيين والعمال في وزارة الداخلية قد روعي فيها طبيعة عمل الموظف المدني والانضباط الواجب عليه والذي يختلف عن طبيعة عمل العسكريين في تلك الجهات، وإن كان في تلك القواعد والجزاء بعض التشدد بسبب الطبيعة الحساسة للعمل بتلك الجهات العسكرية التي تختلف عن باقي الوظائف العامة.

ثالثاً: مدى جواز أعمال التنظيم التشريعيّ الوارد في قوانين الخدمة المدنية في التشريعين المصريّ والقطريّ مع العاملين المدنيين بالجهات العسكرية

حدّد المشرّع المصريّ اختصاص القضاء العسكريّ في الباب الثاني، وحدّد الأشخاص الخاضعين لأحكامه بالمادة الرابعة، وأشار في الفقرة (٧) من المادة إلى الملحقين بالعسكريين أثناء خدمة الميدان، وقد أورد المشرّع تعريف للملحقين بالعسكريين في نفس الفقرة؛ حيث نصّ على أنهم

الوظيفية. ٧- عدم أداء العمل المطلوب، أو عدم أدائه بدقة، أو النوم أثناءه. ٨- عدم المحافظة على العهد المسلمة بحكم الوظيفة. ٩- عدم الاهتمام بالمظهر العام اللائق بالرتبة أو الوظيفة. ١٠- عدم المحافظة على قواعد الضبط والربط العسكري. ١٠ المادة (٣) من قرار وزير الداخلية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ نصت على "الجزاء الانضباطية التي يجوز توقيعها هي: ١- التنبيه. ٢- اللوم. ٣- الإنذار. ٤- الخصم من الراتب بما لا يجاوز سبعة أيام في المرة الواحدة، وبعد أقصى ثلاثين يوماً في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزء ربع الراتب شهرياً. ٥- الحجز البسيط بالإدارة التي يعمل بها المخالف مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام مع استحقاق الراتب كاملاً، وفي هذه الحالة يؤدي جميع الأعمال الموكلة إليه بحكم وظيفته. ٦- الحجز المغلق بالإدارة التي يعمل بها المخالف مدة لا تتجاوز سبعة أيام بدون راتب، ويصرف للمتزوج أو يعول أولاده أو والديه، الراتب الأساسي والعلاوة الاجتماعية. ولا يجوز توقيع الجزاءات المنصوص عليها في البنود أرقام (٣) و(٥) و(٦) على الضباط.

"كل مدني يعمل في وزارة الدفاع أو في خدمة القوات المسلحة على أي وجه كان" كما سبقت الإشارة إليه، وعليه واستناداً لهذه المادة يخضع الموظف المدني لاختصاص القضاء العسكري فقط أثناء خدمة الميدان؛ نظراً للصلة الوثيقة بين أعمالهم في هذه الظروف في خدمة القوات المسلحة، وبالنظر لخطورة النتائج المترتبة على طبيعة عملهم أثناء تلك الفترة (خدمة الميدان) وفي غير خدمة الميدان فغنيهم يخضعون للقضاء الإداري وقانون الخدمة المدنية.

حيث نصت المادة ١٠٩١ من الباب الثالث الخاص بـ (أحكام أولية) على تطبيق النصوص الخاصة بالإجراءات والعقوبات الواردة في القوانين العامة فيما لم يرد بشأنه نص في قانون الأحكام العسكرية، وهو مبدأ عام يسد كل نقص في القانون سواء كان هذا النقص خاصاً بالإجراءات أم بالعقوبات، وذلك بالنص على تطبيق القوانين العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون الأحكام العسكري.^{٩٢}

يرى جانب من الفقه أنّ النصّ الذي يخضع المدنيّ لقانون الأحكام العسكريّة في جانبه العقابي والإجرائي إنّما هو استثناء من قاعدتين ونصّ خاصّ، أولهما هي أن الأصل المدنيّ غير مخاطب بأحكام قانون القضاء العسكريّ ولا يتصور ارتكابه جريمة عسكريّة إلا استثناءً، وذلك خلافاً لمن له صفة عسكريّة، وثانياً أنّ الاختصاص بنظر الجرائم المرتكبة من قبل المدنيّ إنّما ينعقد لجهة القضاء العادي صاحب الولاية العامّة وأنّ إخضاعها لاختصاص القضاء العسكريّ إنّما هو استثناء من الأصل العام، وهذا الاستثناء لا يجوز القياس عليه أو التوسع في تفسيره،

^{٩١} نصت المادة (١٠) على "تطبق فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون النصوص الخاصّة بالإجراءات والعقوبات الواردة في القوانين العامّة".

^{٩٢} المستشار/ حسن عزت، موسوعة التشريعات العسكريّة، في ضوء الفقه والقضاء والتشريع، منشأة المعارف بالإسكندرية، (١٩٩٧)، ص ٢١.

بذلك عند ارتكاب الموظف المدني مخالفة تأديبية في غير خدمة الميدان، فيكون القانون الواجب التطبيق عليه هو قانون الخدمة المدنية والإجراءات الخاصة بالمساءلة التأديبية والجزاءات الواردة فيه.^{٩٣}

في التشريع القطري نصّ المشرع في الفقرة الثانية من المادة (٣) من قانون الخدمة العسكرية على اختصاص السلطة المختصة بتطبيق قانون إدارة الموارد البشرية على الموظفين المدنيين فيما لم يرد بشأنه نص في قانون الخدمة العسكرية،^{٩٤} كما نصّ في المادة الثانية من القانون على سريان أحكام القانون على العسكريين العاملين بوزارتي الدفاع والداخلية، وجهازَي أمن الدولة والاستخبارات العسكرية، وقوة الأمن الداخلي، أو أيّ جهاز أو قوة عسكرية أو أمنية أخرى، وبالمادة (٧١) نصّت على الأفعال الواجبة على العسكري القيام بها، بينما المادة (٧٢) نصّت على الأفعال التي يحظر على العسكري الإتيان بها، ويلاحظ أن المشرع في هذه المواد قد خاطب العسكري دون الموظف المدني بها؛ حيث استفتح في نصوص المواد "بالعسكري"، كما أنّ هذه الأفعال في مضمونها أفعال أقرب ما تكون منها أفعالاً عسكرية، مثل ما جاء في الفقرة (٦) في الواجبات من المحافظة على الضبط والربط العسكري والظهور بالمظهر اللائق بالرتبة والوظيفة التي يشغلها.

^{٩٣} المستشار/ عمر علي نجم، دستورية القضاء العسكري بين الاطلاق والتقييد، مرجع سابق، ص ٤٦.

^{٩٤} المادة ٣: يعين الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية بقرار من السلطة المختصة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفية ورواتبهم الأساسية وفقاً لأحكام قانون إدارة الموارد البشرية المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تحدد بقرار منها العلاوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازاتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها، وتسري على القطريين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، ويخضع الموظفون المدنيون والعمال في الجهات العسكرية للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية وإجراءات الانضباطية العسكري وفقاً للقرارات الصادرة بالجهة العسكرية. وتختص السلطة المختصة بتطبيق أحكام قانون إدارة الموارد البشرية على الموظفين المدنيين والعمال في الجهات العسكرية فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون.

بينما نصّت المادة (٣) على إخضاع المدنيين والعمال في الجهات العسكريّة للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة وإجراءات الانضباط العسكريّ وفقاً للقرارات بالجهة العسكريّة، بذلك صدر قرار وزير الداخليّة رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨، وقرار رقم (١) لسنة ٢٠٠٩ التي سبقت الإشارة إليها، وهي قرارات منظمة للمساءلة التأديبيّة والمساءلة الانضباطيّة للمدنيين والعمالين بوزارة الداخليّة، كما أصدرت وزارة الدفاع لائحة الانضباط العسكريّ في القوات المسلّحة القطريّة، وتضمّنت المادة الثالثة منها سريان اللائحة على المدنيين والعمال بوزارة الدفاع، إلا أنّه لم يصدر أيّ قرار من السلطة المختصّة بوزارة الدفاع بما يفيد تنظيم المساءلة التأديبيّة وإجراءاتها للموظّفين المدنيين والعمال بالوزارة، وجزاءاتهم التأديبيّة، عليه وبما أنّ السلطة المختصّة بوزارة الدفاع لم تصدر أيّ قرارات منظمة للمساءلة التأديبيّة وإجراءاتها بذلك تسري على الموظّفين المدنيين بوزارة الدفاع القواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة بقانون الموارد البشريّة تطبيقاً لنصّ المادة (٣) التي نصّت على سريانه في حال عدم وجود نصّ منظم في قانون الخدمة العسكريّة.

وأكدت محكمة التمييز على ذلك في حكمها الصادر بتاريخ ١٧ يونيو سنة ٢٠١٤ فقضت بأنّ "وحيث إنّ مما ينعاها الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون، وفي بيان ذلك يقول إنّ الحكم انتهى لرفض دعواه على سند من تطبيق أحكام قانون الخدمة العسكريّة من أن تعيين المدنيين بالقوات المسلّحة طبقاً للمادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٦/٣١ بشأن الخدمة العسكريّة وما تضمنه عقد الاستخدام من التعهد بالخدمة في القوات المسلّحة المدة المحددة في العقد ولا يسمح بالاستقالة إلا بموافقة سمو القائد العام أو من ينوب عنه مخالفاً بذلك القانون رقم ٢٠١٠/٩ بتعديل نصّ المادة الثالثة من قانون الخدمة العسكريّة الصادر بالقانون رقم ٢٠٠٦/٣١ الذي نصّ على تطبيق أحكام القانون ٢٠٠٢/٢٤ بشأن التقاعد والمعاشات بالنسبة للموظّفين القطريّين، مما يعيب الحكم ويستوجب تمييزه.

وحيث إنّ هذا النعي في محله، ذلك أنّ النصّ في المادة الأولى من القانون رقم ٢٠١٠/٩ بتعديل المادة الثالثة من قانون الخدمة العسكريّة الصادر بالقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ يجعلها على النحو التالي: "يعين الموظّفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة بقرار من السلطة المختصّة، وتحدد بقرار منها درجاتهم الوظيفيّة ورواتبهم الأساسية وفقاً لأحكام قانون الموارد البشريّة المشار إليه والجدول رقم (١) المرفق به، كما تحدد بقرار منها العلاوات والبدلات المقررة لهم، ونظام إجازاتهم، بعد أخذ الموافقات اللازمة لها وتسري على القطريّين منهم أحكام القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٢ بشأن التقاعد والمعاشات، ويخضع الموظّفون المدنيون والعمال في الجهات العسكريّة للقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة وإجراءات الانضباط العسكريّ وفقاً للقرارات الصادرة بالجهة العسكريّة، وتختص السلطة المختصّة بتطبيق قانون إدارة الموارد البشريّة على الموظّفين المدنيّين والعمال في الجهات العسكريّة فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون"، وإذ خالف الحكم المطعون فيه ذلك ولم يعرض لأحكام التعديل الصادرة بالقانون رقم (٩) لسنة ٢٠١٠ بخصوص المادة الثالثة من القانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ وأثره في النزاع المطروح بشأن الاستقالة المقدّمة من الطاعن في ضوء المادة (١١٥) من قانون الخدمة العسكريّة وواقع الدعوى، وهو مما قد يتغير به وجه الرأى فيها، فإنه يكون معيّباً ويوجب تمييزه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن".^{٩٥}

إلا أنّ بالطلاع على سير الإجراءات بمديرية الشؤون القانونيّة بوزارة الدفاع، والواقع العملي المطبق هو أعمال إجراءات وقواعد المساءلة التأديبيّة العسكريّة والجزاءات التأديبيّة الوارد ذكرها في قانون الخدمة العسكري، أمّا بالنسبة للجزاءات الموقّعة على المدنيّين في وزارة الدفاع فيجري

^{٩٥} حكم محكمة التمييز الطعن رقم ١١٥ لسنة ٢٠١٤ جلسة ٢٠١٤/٠٦/١٧ تمييز مدني.

العمل على تلافي توقيع الجزاءات ذات الطبيعة العسكرية، بالرغم من عدم وجود نص صريح بذلك، وذلك للطبيعة المدنية للموظف.

وتأسيساً على ما سبق ترى الباحثة ضرورة إصدار قرارات من السلطة المختصة بشأن إجراءات وقواعد المساءلة التأديبية وجزائها خاصة بالموظفين المدنيين والعمال بوزارة الدفاع، حتى تتلافى هذا القصور التشريعي، اقتداءً بقرارات السلطة المختصة بوزارة الداخلية.

المطلب الثاني: تحريك مساءلة المدنيين التأديبية بالجهات العسكرية

أولاً - في التشريع المصري

بما أنه سبقت الإشارة إلى أن قانون القضاء العسكري يُطبّق على الموظف المدني بوزارة الدفاع فقط في خدمة الميدان، فسوف يختص بحثنا في تحريك مساءلة المدنيين بالجهات العسكرية في حالة خدمة الميدان فقط.

قبل التطرق للجهة صاحبة الاختصاص بالإحالة بالتشريع المصري، سوف نبين مفهوم الإحالة، فيقصد بالإحالة في الفقه إنها الوسيلة الإجرائية التي يقصد بها البدء في إجراءات التحقيق مع الموظف أو المتهم لوجود احتمال ارتكاب الجريمة أو المخالفة التأديبية، ويرى البعض الآخر أنها إجراء تمهيدي سابق على مباشرة التحقيق يهدف للكشف عن الحقيقة والتثبت من صحة إسناد الواقعة أو تبرئة المتهم منها، ويُعد قرار الإحالة هو الضمانة الأولى التي كفلها المشرع للمحال

وأول إجراءات التحقيق، فيتعين صدورهما من الجهة المختصة أو صاحب الاختصاص والمخول من قبل القانون.^{٩٦}

ومن زاوية أخرى فإنّ الإحالة للقضاء العسكريّ في التشريع المصريّ تتم بعد اتخاذ إجراءات من قبل السلطة المختصة بالإحالة، والتي تسبقها سلطة وظيفتها جمع الاستدلالات ووقائع الجريمة، ويطلق على تلك السلطة مأمورو الضبط القضائيّ، والتي تعرض تلك الوقائع على السلطة المختصة بالإحالة ومن بعدها تقرر إمّا الحفظ أو تقرر الإحالة إلى المحكمة أو النيابة العسكريّة، ولا تبدأ مهمة مأمور الضبط القضائيّ العسكريّ إلا إذا ارتكبت الجريمة أو المخالفة، وهي بذلك تختلف عن الضبطيّة الإداريّة والتي وظيفتها اتخاذ الإجراءات لمنع وقوع الجريمة، فهي إجراء وقائيّ من الجريمة، بينما الضبطيّة القضائيّة العسكريّة تبدأ عند فشل الضبطيّة الإداريّة وأرتكبت الجريمة،^{٩٧} وقد حدّد المشرّع الأشخاص الذين تثبت لهم صفة الضبط القضائيّ في المادة ١١ والمادة ١٢ والمادة ١٣ من قانون الأحكام العسكريّة، وهم يعتبرون رجال الضبط القضائيّ ذوي الاختصاص الخاصّ بالجرائم والمخالفات الداخلة في اختصاص القضاء العسكريّ، أيّ إنهم لا يعتبرون كذلك بالنسبة لجرائم القانون العام التي يكون الاختصاص بها للقضاء العاديّ، وينقسم أعضاء الضبط القضائيّ العسكريّ إلى قسمين: القسم الأول أعضاء ضبط قضائيّ عسكريّ ذوو اختصاص شامل وغير قاصر على مكان محدد. والقسم الثاني أعضاء ضبط قضائيّ ذوو اختصاص مكانيّ محدّد وشامل

^{٩٦} عايض مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبيّة للعسكريين في التشريع القطريّ طبقاً لقانون الخدمة العسكريّة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ ولائحته التنفيذية لرجال الشرطة، جامعة قطر، كلية القانون، ص ١٠.

^{٩٧} د. فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكريّ المعاصر، مرجع سابق، ص ٢١٣.

لجميع أنواع الجرائم التي تقع في دائرته، ويتحدّد اختصاصهم بتحديد دائرة أعمالهم ولو كانت هذه الأعمال في أماكن متفرقة.^{٩٨}

وتختلف الإحالة من ضباط وضباط صف وجنود الذين تثبت لهم صفة الضبط القضائي عن الإحالة في قانون الإجراءات الجنائية، من حيث الجهة التي يمكن إحالة الموضوع إليها بعد اتخاذ الإجراءات؛ حيث نصّت المادة (١٤) من قانون الأحكام العسكرية على إحالة التحقيق والأشياء المضبوطة إلى القائد أو النيابة العسكرية حسب الأحوال،^{٩٩} كما حدّدت المادة (٢٣) من القانون اختصاصات القائد العسكري ومجال تصرفه فيما إذا أُحيلت أو عُرضت عليه الجرائم المرتكبة أو المتعلقة بمن يعملون تحت قيادته،^{١٠٠} وإذا كانت الجريمة داخلة في اختصاص القائد وأُحيلت إليه يكون له حقّ التصرف فيها، إمّا بصرف النظر عن القضية، أو مجازاة مرتكب الجريمة انضباطياً، أو إحالة الموضوع إلى السلطة الأعلى، أو إحالة الموضوع إلى النيابة العسكرية المختصة، أو طلب الإحالة للمحاكمة العسكرية طبقاً لنصوص قانون الأحكام العسكرية، كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٤ لسنة ١٩٧١ بشأن لائحة الانضباط العسكري، وقد تضمن القرار الجرائم العسكرية التي يجوز للقائد التصرف فيها انضباطياً أو إحالتها للنيابة أو الجرائم التي

^{٩٨} د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكرية، العقوبات والإجراءات، دار الفكر العربي، ١٩٨٤، ص ٣٣٦.

^{٩٩} المادة ١٤ من قانون القضاء العسكري نصت على "على أعضاء الضبط القضائي العسكري أن يثبتوا جميع الإجراءات التي يقومون بها في محاضر موقع عليها منهم ويبين بها وقت اتخاذ الإجراء وتاريخه ومكان حصوله، وعليهم فور الانتهاء من التحقيق أن يرفعوا المحاضر والأشياء المضبوطة مرفقة بخلاصة عن القضية إلى القائد أو النيابة العسكرية المختصة حسب الأحوال".

^{١٠٠} نصت المادة (٢٣) من قانون الأحكام العسكرية على "للقائد أو من ينيبه من التابعين له في جميع الأحوال اتخاذ كافة إجراءات التحقيق في الجرائم العسكرية، وإذا تبين أنّ الجريمة المرتكبة داخلة في اختصاصه فله حقّ التصرف فيها على الوجه الآتي: ١. صرف النظر عن القضية. ٢. مجازاة مرتكب الجريمة انضباطياً. ٣. إحالة الموضوع إلى السلطة الأعلى. ٤. إحالة الموضوع إلى المحاكمة العسكرية طبقاً للقانون.

أما إذا كانت الجريمة المرتكبة خارجة عن اختصاصه فيجب عليه إحالتها إلى النيابة العسكرية المختصة للتصرف طبقاً للقانون.

يتعين على القائد إحالة مرتكبيها للنيابة العسكرية وللمحاكمة العسكرية، ومن هذه الجرائم جرائم مخالفة واجبات الخدمة والحراسة في خدمة الميدان مادة (١٩٣) من قانون القضاء العسكري وجرائم إساءة استعمال السلطة في خدمة الميدان مادة رقم (٤٨) من القانون، وحدد القرار الجرائم التي تخرج عن اختصاصه، وتجب عليه إحالتها إلى الجهات المختصة من غير أن يتعرض لها بالتحقيق أو بالنظر، كما أنه من الممكن أن تُحال الجريمة من النيابة العسكرية إلى المحكمة العسكرية بعد أن يُحيل القائد المختص الموضوع للنيابة العسكرية في الحدود التي نصت عليها المادة (٢٣) من قانون الأحكام العسكرية، بعد تخلي القائد عن سلطة لبت المخولة له،^{١١١} ويقصد بالقائد في قانون الأحكام العسكرية قائد الكتيبة فأعلى أو ما يعادلها في الوحدات العسكرية المختلفة، ويجوز للقائد أن ينيب عنه أحد الضباط التابعين له، سواء كانت تلك الإنابة شاملة لكافة اختصاصاته أم بإجراء

^{١١١} نصت المادة (٤٨) من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٤ لسنة ١٩٧١ على أن للقائد حق التصرف في جميع الجرائم العسكرية عدا الجرائم الآتية:

١. الجرائم المرتبطة بالعدو (المواد ١٣٠، ١٣١، ١٣٢، ١٣٣، من ق.أ. ع).
٢. جرائم الفتنة والعصيان (المواد ١٣٧، ١٣٨ من ق.أ. ع).
٣. جرائم النهب والإفقاد والإتلاف في حالة العمد (المواد ١٤٠، ١٤٢، ١٤١، من ق.أ. ع).
٤. جرائم الأسر وإساءة معاملة الجرحى (المواد ١٣٤، ١٣٧، ١٣٦، ١٣٥، من ق.أ. ع).
٥. جرائم السرقة والاختلاس (المواد ١٤٥، ١٤٤، ١٤٣، من ق.أ. ع).
٦. جرائم الاعتداء على القادة والرؤساء (المواد ١٤٦، ١٤٧، من ق.أ. ع).
٧. جرائم مخالفة واجبات الخدمة والحراسة في خدمة الميدان (المادة ١٣٩ من ق.أ. ع).
٨. جرائم إساءة استعمال السلطة في خدمة الميدان (المادة ٤٨ من ق.أ. ع).

فهذه الجرائم تقتضي محاكمة مرتكبيها عسكرياً، وفيما عدا ما يرى في ظروف ارتكابها أو صفة فاعليها ما يدعو إلى الاكتفاء بتوقيع عقوبة انضباطية أن يصدر القرار في هذه الحالة متضمناً أسباب الاكتفاء أو صفة فاعليها ما يدعو إلى الاكتفاء بتوقيع عقوبة انضباطية بدلاً من الإحالة إلى المحاكمة العسكرية. كما يجب إخطار السلطة الأعلى بهذا القرار ومسبباته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إصداره). انظر في ذلك د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق ص ١١٢.

واحد فحسب داخل في ضمن اختصاصاته، على أن تكون تلك الإنابة مثبتة كتابياً، وعلى الضابط أن يثبت ذلك التكليف أو الإنابة قبل مباشرته لذلك الاختصاص.^{١٠٢}

وقد حدّد قانون الأحكام العسكريّة سلطات الإحالة في المادة (٤٠) منه وهي كالتالي:

"أولاً: لرئيس الجمهورية أو من يفوضه أو من ضابط مرخص له بذلك بمقتضى تفويضه من الضابط الذي أعطيت له السلطة في الأصل من رئيس الجمهورية، وذلك بالنسبة للضباط. ويجوز لمن يخول سلطة الإذن بالإحالة بالنسبة للضباط أن يفوض القادة الأدنى منه سلطة الإذن بالإحالة بالنسبة لضباط الصف والجنود.

ثانياً: للنيابة العسكريّة في غير الأحوال السابقة، وذلك برفع الدعوى مباشرة إلى المحكمة العسكريّة المختصة طبقاً للقانون".

ويلاحظ من النصّ أنّ المشرّع لم يشمل المدنيين العاملين بوزارة الدفاع، ولم يحدّد الجهة التي تتولى الإحالة، وترى الباحثة أنّ في ذلك قصور تشريعيّ يستدعيّ تعديل النصّ بأن يوضح من هي الجهة التي تتولى الإحالة بالنسبة لتلك الفئة، وترى الباحثة أنّ طالما جعل المشرّع السلطة في يد القائد في حالة خدمة الميدان، فبذلك تكون سلطة الإحالة بيد قائد الجهة التي يتبع لها الموظّف المدني، سواء كان مدير الإدارة أم من في حكمه.

وفي السياق ذاته نصّ المشرّع على الجرائم التي جعل فيها للقائد سلطة الإحالة بها على حسب نوع كل جريمة؛ حيث من الممكن أن تكون جرائم عسكريّة جنائيّة أو أن تشكل جريمة تأديبيّة لا ارتباطها بأعمال الإدارة والوظيفة فيكون للقائد أن يحيلها للمحاكمة العسكريّة طبقاً للقانون، وقد

^{١٠٢} د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكريّة، مرجع سابق، ص ٣٤٩.

نص القانون على جرائم تمثل المخالفات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العسكرية والموظفين في القوات

المسلحة ومن أمثلة تلك الجرائم:

١. جرائم استعمال السلطة.

٢. جرائم عدم إطاعة الأوامر العسكرية.

٣. الجرائم التي يرتكبها المرؤوس ضد الرؤساء والقادة.

٤. جرائم الغياب والفرار.

٥. جرائم الإخلال بمقتضيات الوظيفة والنظام العسكري.^{١٠٣}

كما أعطى المشرع للقائد سلطة تقدير حالة الضرورة في خدمة الميدان وإجراءات التحقيق بها، فتختلف الإجراءات في خدمة الميدان عن خارج خدمة الميدان؛ حيث نظم المشرع في قانون الأحكام العسكرية قواعد خاصة بالتحقيق والمحاكمة أثناء خدمة الميدان بالنظر لظروف الضرورة سواء فيما يتعلق بالإحالة وجهاز التحقيق والمحاكمة المختصين في الظروف العادية والذي قد لا يتوفر في خدمة الميدان أم فيما يتعلق بضرورة السرعة في إنهاء الإجراءات التي لا تتطلبها الظروف العادية، وقد نظمت تلك الأحكام في القسم الرابع من قانون الأحكام العسكرية في نصوص المواد من ٨٥ إلى ٩٦ من القانون.^{١٠٤}

ومن الجدير ذكره أنه وفقاً لنص المادة الرابعة من قانون الأحكام العسكري يختص القضاء العسكري في بالجرائم التي يرتكبها الموظفون المدنيون العاملون بوزارة الدفاع في حالة خدمة الميدان، ويُعد الشخص في خدمة الميدان في حالة إذا ما كان أحد أفراد قوة ما من القوات العسكرية، أو ملحفاً بهذه القوة في وقت العمليات الحربية سواء كانت تلك العمليات الحربية خارج البلاد أم داخلها، أو

^{١٠٣} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف العسكرية، مرجع سابق، ص ١١٥.

^{١٠٤} د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكرية، مرجع سابق، ص ٤٤٣.

أن يكون ذلك الشخص فردًا في قوة أو ملحًا بها، وقد جاءها إنذار بالتحرك أو الاستعداد للاشتراك في القتال ضد عدو خارج البلاد أو داخلها أو أن تكون تلك القوة المسلحة موجودة خارج حدود الجمهورية، كما تعد السفن والطائرات الحربية وما في حكمها بمجرد مغادرتها الجمهورية العربية المصرية في خدمة الميدان وفقًا لنص المادة (٨٥) من قانون الأحكام العسكرية، كما أجازت المادة لوزير الدفاع أن يصدر قرارات من شأنها أن يحدد حالات خدمة الميدان، وبالرغم من أن الآثار المترتبة على توفر حالة الخدمة في الميدان هو تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادة ٨٦ غير أن ذلك الأثر لا يكون بقوة القانون، وإنما مشروط بتوفر حالة الضرورة ومتروك أعماله وتقدير ضرورته من قبل القادة؛ حيث إذا لم ير القادة ضرورة لتطبيق تلك الأحكام ليس عليه التقيد بتلك الأحكام الاستثنائية، وعليه في تلك الإحالة تطبيق القواعد والإجراءات المطبقة في الإجراءات العادية والمنصوص عليها في قانون الأحكام العسكرية، وعليه يترتب عليه اتباع الإجراءات الاستثنائية الخاصة بخدمة الميدان دون مبرر للضرورة ببطلان تلك الإجراءات^{١٠٥}؛ حيث حرصت المذكرة الإيضاحية للقانون على إبراز ذلك المعنى فقد جاء بها "حرص القانون في المادة ٨٦ على وضع أساس تطبيق الإجراءات الخاصة بخدمة الميدان فأوضح أن ذلك مرهون بتوفر حالة الضرورة التي تدعو إلى ذلك، أما إذا انتفت هذه الحالة فقد أوجب النص تطبيق القواعد والإجراءات العادية المنصوص عليها في القانون".

ومن الجدير بالذكر أن إجراءات التحقيق في خدمة الميدان يباشرها القادة كما تباشرها النيابة العسكرية، فتستوي إجراءات النيابة العسكرية سواء كانت في حالة الميدان أم في حالة خارج خدمة الميدان؛ حيث نصت المادة (٨٧) من القانون، كما أنها نيابة عسكرية وليست مدنية، وهي نيابة

^{١٠٥} المرجع السابق، ص ٤٤٥.

خاصة بالتحقيقات العسكريّة، ولها ذاتية خاصّة عن النيابة في قانون الإجراءات الجنائيّة،^{١٠٦} وإذا وجدت النيابة العسكريّة أثناء خدمة الميدان فلا مجال لإعمال القواعد الاستثنائية المقررة في حالة تحقق خدمة الميدان فهي تباشر اختصاصاتها على الوجه المبين في القانون الوضع والظروف العادية، أمّا إذا لم تتوفر النيابة العسكريّة يكون للقائدة مباشرة اختصاصات النيابة العسكريّة، كما يكون لهم جميع سلطات النيابة العسكريّة، وكما سبق القول يجوز للقائد أن يكلف أحد الضباط التابعين له بأن يقوم باختصاصات النيابة العسكريّة وفي حدود اختصاصه وذلك تطبيق للمادة ٨٨، وكما يكون للقائد سلطة إصدار الأمر بحبس المتهم احتياطياً؛ وذلك وفقاً للقواعد الخاصّة بالنيابة العسكريّة، ويجوز له حقّ التصرف في التحقيق الواقع في دائرة اختصاصه، أما بالحفظ أو بتوقيع جزاء انضباطي أو بالإحالة إلى محاكم الميدان أو المحاكم العسكريّة العادية تبعاً لنوع الجريمة وما إذا كانت عسكريّة بحتة أم مختلطة أم جريمة من جرائم القانون العام، كما يجوز للقائد المختص عند الضرورة إحالة المتهم إلى محكمة الميدان مباشرة دون تحقيق على أن يقدم مذكرة بذلك بعد أخذ أقوال المتهم، وذلك مرهون بتوافر حالة الضرورة التي تبرر هذا الإجراء، وهي تختلف عن الضرورات العامّة التي تبرر أعمال قواعد خدمة الميدان بدلاً من القواعد العامّة.

ثانياً: في التشريع القطريّ

وتجدر الإشارة إلى أنّ قانون الخدمة العسكريّة ولائحته التنفيذية نظم قواعد التحقيق وأحكام المساءلة التأديبيّة بالفصل الحادي عشر منه في المواد من (٧٣) وحتى (٩٤)، فالمادة (٧٣) تنصّ على أن يساءل كل عسكريّ يخالف الواجبات أو يرتكب أحد المحظورات، أو يخرج عن مقتضى الواجب

^{١٠٦} د. فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكريّ المعاصر، مرجع سابق، ص ٢٤٠.

في أعمال الوظيفة، أو يسلك سلوكًا أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء.

فمخالفة الواجبات أو إتيان أحد المحظورات الواردة بالمادتين (٧١، ٧٢) من قانون الخدمة العسكرية من قبل أحد المدنيين، إنما يستوجب إخضاعه للتحقيق حول ما نسب إليه من مخالفة، وذلك بقرار من السلطة المختصة أو من تفوضه؛ حيث تحدّد الجهة التي تتولي التحقيق مع المحال لها بنهاية التحقيق للسلطة المختصة أو من تفوضه بعد الاطلاع على نتيجة التحقيق التصرف فيه، إمّا بالحفظ لعدم وجود مخالفة أو لعدم الأهمية أو الحفظ لعدم كفاية الأدلة أو المجازاة انضباطيًا أو المساءلة تأديبيًا.

وفي حال المساءلة التأديبية يصدر بإحالة العسكريّ أو الموظف المدنيّ إلى مجلس تأديبيّ عسكريّ ابتدائيّ قرار من السلطة المختصة أو من تفوضه يشتمل على بيان التهمة المسندة للمحال للتحقيق وأدلتها، ويتمّ إخطاره كتابة بقرار الإحالة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس؛ وذلك حتى يتمكّن المحال للتحقيق من الحضور بنفسه أو بوكيل عنه من الضباط المجازين قانونًا للإدلاء بما لديه من أوراق أو غيرها تتصل بالدفاع، وتعتبر هذه ضمانات من ضمانات محاكمة المحال للتحقيق، وفي حال عدم إعلان المتهم بالدعوى التأديبية فيصبح قرار المجلس باطلاً.

وقد أشار المشرّع في قانون الخدمة العسكرية صراحة إلى إجراء الإحالة بالتحقيق باعتباره إجراءً جوهرية سابق لتوقيع الجزاءات التأديبية في المادة (٧٤)؛ حيث نصّت المادة على إحالة العسكريّ المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصة أو من تفوضه، ومفهوم السلطة المختصة وفقاً لتعريف المادة الأولى من فصل التعاريف من قانون الخدمة العسكرية كما سبقت الإشارة إليه، هي وزير الدفاع أو وزير الداخلية أو رئيس جهاز أمن الدولة أو رئيس جهاز الاستخبارات العسكرية أو

أي جهاز عسكري آخر أو قائد قوة الأمن الداخلي أو أي عسكري آخر، وقد أجازت المادة (٧٤) للسلطة المختصة أن تفوض غيرها فيمن تراه مناسباً في الاختصاص بقرار الإحالة، على أن يكون ذلك التفويض قاصراً على من يليه في الدرجة أو الرتبة مباشرة. ويرى بعض من الفقه أنه إذا باشر المفوض إليه الاختصاص المفوض فيه فلا يمكن للأصيل صاحب الاختصاص حق التعقيب على قرار الإحالة، ويصبح المفوض هو صاحب الاختصاص، ويستمد سلطاته من القانون مباشرة.^{١٠٧} وإعمالاً لنص المادة (٣) من قانون الخدمة العسكرية الذي نظم القواعد الخاصة بالموظفين المدنيين والعمال والذي نصّ على أن تنظم السلطة المختصة القواعد المنظمة للمساءلة التأديبية والانضباطية وإجراءات الانضباط العسكري، وقد أصدر وزير الداخلية عدة قرارات تنظم المساءلة التأديبية والانضباطية بالنسبة للموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية منها القرار الوزاري رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ الذي نصّ على أن "تسري على الموظفين المدنيين والعمال في وزارة الداخلية الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكرية المشار إليه.."، والقرار رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦ والذي نصّ على أن "تكون إحالة الضباط للتحقيق من قبل الوزير، ويفوض مديرو الإدارات بإحالة العسكريين من الرتب الأخرى والموظفين المدنيين والعمال والحراس وحرس المنشآت إلى غدارة الشؤون القانونية للتحقيق معهم حول ما هو منسوب إليهم من مخلفات، وفقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦"، فقد جعل القرار السلطة المختصة بالإحالة بالنسبة للضباط مختلفة عن السلطة المختصة بالإحالة بالنسبة للرتب العسكرية الأخرى والموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية،

^{١٠٧} عايض مطيع عبد الله الحبابي، مرجع سابق، ص ١٢.

فبالنسبة لكل من يشغل إحدى الرتب العسكريّة من الضباط يكون وزير الداخليّة هو صاحب الاختصاص بإصدار قرار الإحالة، بينما تتمركز السلطة المختصّة صاحبة الاختصاص بإصدار قرار الإحالة بالنسبة للرتب العسكريّة الأخرى من غير الضباط والموظّفين المدنيّين والعمال والحراس وحرس المنشآت في يد مديري الإدارات بناء على تفويض مسبق من قبل وزير الداخليّة، فالسلطة المختصّة بالإحالة إلى التحقيق في القانون العسكريّ تنحصر في الوزير المختص كأصل عام بالنسبة للضباط؛ وذلك لثقل المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتقهم وطبيعة عملهم، إلا أنه وفقاً لنص المادة (٧٤) من قانون الخدمة العسكريّة التي نصّت على "ويحال العسكريّ المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصّة أو من تفوضه، للتحقيق معه حول ما نسب إليه من مخالفة"، فمن الممكن للوزير أن يُنيب أو يُفوض غيره في قرار الإحالة بالنسبة للضباط.

كما يلاحظ من القرار الوزاري أن اختصاص مديري الإدارات في إصدار قرار الإحالة بالنسبة للرتب الأخرى من العسكريّين والموظّفين المدنيّين والعمال يمثل استثناءً مشروطاً أو مقيداً بوجود تفويض مسبق من قبل الوزير، فالوزير هو صاحب الاختصاص الأصلي بالإحالة، فهو يملك الحقّ إمّا بمباشرة هذا الاختصاص فيصدر قرار الإحالة بنفسه أو يفوض مديري الإدارات في إصدار قرار الإحالة، إلا أنه لا يجوز لتلك الإدارات أن تفوض سلطة أدنى منها؛ حيث لا يجوز التفويض في الأمور المفوض فيها كقاعدة عامة.

كما لا يملك مديرو الإدارات سلطة الإحالة إلا بعد صدور قرار التفويض، وأن يكون هذا القرار ساري المفعول، حيث إن قرار التفويض بطبيعته مؤقت ومحدد بمدة زمنيّة، وهي (مدة التفويض)؛ حيث يجب على صاحب الاختصاص تحديد الفترة الزمنيّة التي يملك فيها المفوض إليه

الاختصاصات المفوضة إليه من قبل المفوض، فبانتهاؤ تلك المدة الزمنية تعود تلك الاختصاصات إلى المفوض ذي الاختصاص الأصلي.^{١٠٨}

وبهذا الصدد نصّ قرار الداخلي رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ في المادة الأولى منه على "تسري على الموظّفين المدنيّين والعمال في وزارة الداخليّة، الإجراءات التأديبيّة المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكريّة المشار إليه، وتطبق عليهم الجزاءات التأديبيّة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنيّة المشار إليه" ويلاحظ أنّ القرار جعل قواعد إجراءات المساءلة التأديبيّة وفقاً لقانون الخدمة العسكريّة بينما الجزاءات والعقوبات التأديبيّة فقد جعلها وفقاً لقانون الموارد البشريّة، وذلك وفقاً للاختصاص الذي أوله المشرّع للسلطة المختصّة متمثلة في وزير الداخليّة في إصدار القواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة والانضباطيّة الخاصّة بالموظّفين المدنيّين والعمال بالوزارة، ومن جانبنا نرى أنّ القرار وفق بذلك؛ حيث إنّ إخضاع الموظّفين المدنيّين للإجراءات وفقاً لنظام العسكريّ وهو مما يتوافق مع طبيعة العمل في الوظائف العسكريّة وطبيعة إجراءات المساءلة التأديبيّة العسكريّة ومجال القائمين عليها من عسكريّين من رتب عليا، كما أنّ الجزاءات والعقوبات المنصوص عليها في قانون الموارد البشريّة تتوافق مع طبيعة عمل الموظّف المدنيّ، وهي عقوبات ذات طبيعة مدنيّة مثل الخصم من الراتب أو تأخير الترقية بينما نجد أنّ العقوبات العسكريّة سواء كانت عقوبات تأديبيّة أم انضباطيّة نجد في الكثير منها عقوبات ذات طبيعة عسكريّة مثل الحبس وخفض رتبة، هذا فيما يتعلق بالقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة للموظّفين المدنيّين بوزارة الداخليّة. أما فيما يتعلق بالقواعد المنظمة للمساءلة التأديبيّة للموظّفين المدنيّين العاملين بوزارة الدفاع أو القوات المسلّحة القطريّة فقد خلت الأوامر العامّة والقرارات بالوزارة من أيّ قرار أو أمر يتعلق

^{١٠٨} عايض مطيع عبد الله الحبابي، مرجع سابق، ص ١٤.

بتنظيم هذه المسألة وخاصة القواعد المنظمة للمساءلة التأديبية، فكما سبقت الإشارة في المطلب السابق إلى صدور لائحة الانضباط العسكري المنظمة للقواعد وإجراءات الانضباط العسكري بالقوات المسلحة القطرية، وقد أُشير في المادة الثالثة منها إلى سريانها على المدنيين العاملين بالقوات المسلحة، إلا أنه من الواقع العملي وبسبب الطبيعة العسكرية لعمل المدنيين في القوات المسلحة فإن إجراءات المساءلة التأديبية يتم تطبيقها وفقاً لقانون الخدمة العسكرية؛ حيث إنَّ القائمين بالتحقيق والمحاكمة العسكرية هم من الضباط، ويكون من قبل إدارة مديرية الشؤون القانونية بالوزارة ويتبع فيها القواعد والنصوص التي نصَّ عليها المشرع في قانون الخدمة العسكرية.

هذا بالنسبة لقرار الإحالة إلى التحقيق، أمّا فيما يتعلق بقرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية فقد نصّت المادة (٨١) من قانون الخدمة العسكرية على "يصدر بإحالة العسكري إلى مجلس التأديب قرار من السلطة المختصة أو من تفوضه، يتضمن بيان التهم المسندة إليه وأدلتها، ويجب إخطار المحال كتابة بقرار الإحالة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس" فكما سبق القول إلى أنّ الإحالة هي إجراء قانوني يتم من قبل السلطة المختصة بإصدار القرار والسلطة المخولة قانوناً بإصدار قرار الإحالة إلى المحكمة التأديبية بالنسبة للموظفين المدنيين والعمال في وزارة الداخلية هي مدير إدارة الشؤون القانونية بالوزارة، أمّا بالنسبة للضباط فيصدر قرار الإحالة من قبل الوزير وذلك وفقاً للقرار الوزاري رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦.١٠٩

ويجب أن يتضمن قرار الإحالة بياناً بالتهمة المنسوبة للموظف وأوصافها وأدلتها، فنطاق الدعوى التأديبية يحددها قرار الإحالة، كما أنّ قرار الإحالة تتوفر فيه جميع كافة عناصر القرار الإداري ومقوماته، ومن شأنه إحداث أثر قانوني، وهو وضع الموظف في مركز قانوني ينسحب

^{١٠٩} د. مصطفى عبد اللطيف إبراهيم، أحكام قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٥٥.

عليه ما يرتبه القانون على هذه الحالة من آثار؛ حيث نصّت المادة (١١٥) من قانون الخدمة العسكرية على "لا يجوز للعسكريّ تقديم الاستقالة، ولا ينظر في قبولها، أثناء التحقيق معه أو مساءلته تأديبيّاً إلى حين البت نهائياً فيما هو منسوب إليه"، ويرى الفقه من أنّ الحكمة من هذا النصّ هي أنّ في حالة صدور القرار التأديبيّ بمعاينة الموظّف أو العسكريّ يمكن تنفيذ هذا العقاب أو الجزاء عليه، فلا تكون لديه فرصة للهرب من هذا الجزاء، كما أن في حالة صدور قرار تأديبيّ بإنهاء الخدمة، فإنّ الاستقالة تكون كما لم تكن لانتهاء خدمته بالطريق التأديبيّ.

هل يجوز الطعن على قرار الإحالة إلى التحقيق أو إلى المجلس التأديبيّ في تشريع القطريّ؟

إنّ قانون الخدمة العسكريّة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، والقرارات الوزارية والأوامر العامّة بالجهات العسكريّة لم ينصّ صراحة على جواز الطعن في قرار إحالة العسكريّ أو الموظّف المدنيّ سواء إلى التحقيق أو إلى المجلس التأديبيّ، كما أنّ قرار الإحالة إلى المجلس التأديبيّ لمحاكمة الموظّف المدنيّ أو العسكريّ تأديبيّاً هو إجراء من إجراءات الدعوى التأديبيّة؛ حيث إنه لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداريّ النهائيّ الذي يختص به القضاء الإداريّ بالفصل في طلب إلغائه مستقلاً عن الدعوى التأديبيّة، كما يرى الفقه أن أمر الإحالة إلى التحقيق ليس قراراً يجوز فيه الطعن استقلاًّ مهما كانت الآثار المترتبة عليه، وذلك لعدم جدوى الطعن فيه قبل صدور القرار النهائيّ من المجلس التأديبيّ القابل وحده للطعن، ولعدم جدوى الطعن في قرار الإحالة إلى التحقيق الذي يستغرق نظره فترة أطول من التي قد يستغرقها التحقيق في حد ذاتها، وأن قرار الإحالة للتحقيق ما

هو إلا إجراء تمهيدي للقرار التأديبي والآثار المترتبة عليه ما هي إلا آثار تتعلق مصدرها بالتصرف بالتحقيق نفسه.^{١١٠}

إلا أنّ البعض يرى أنّ ذلك لا يمنع العسكريّ أو الموظّف من التظلمّ في حال إذا صدر قرار الإحالة من غير ذي صفة، مثال على ذلك تظلمّ الضابط المحال للتحقيق أمام الوزير إذا صدر قرار إحالته إلى التحقيق من قبل إدارته وليس من قبل الوزير حسب الاختصاص المذكور بالقرار وزير الداخلية رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦، أو أن يتظلم من قرار الإحالة أمام الوزير في حالة صدور قرار إحالته للمجلس التأديبيّ عن طريق الشؤون القانونيّة، وليس من قبل الوزير صاحب الاختصاص.^{١١١}

ومن هذا المنطلق يجوز للموظّف المدنيّ التظلمّ ببطان قرار مديري الإدارات بالإحالة إلى التحقيق في حالة إذا ما تمّت الإحالة من قبل مدير إدارة الموظّف المدنيّ من دون صدور قرار بالتفويض من قبل الوزير المختص صاحب الاختصاص، أو إذا تمّت الإحالة بعد صدور قرار من الوزير المختص، إلا أنّ مدة التفويض قد انتهت، فيعتبر بذلك القرار متجاوزاً مدة الاختصاص، وبما أنّ ركن الاختصاص متعلق بالنظام العام إذن يبطل الاتفاق على مخالفة أحكامه، فبذلك لا تصحّ الإجازة اللاحقة من قبل الوزير البطلان الوارد على قرار الإحالة الصادر من مدير إدارة الموظّف والذي صدر من دون تفويض مسبق من قبل الوزير المختص.^{١١٢}

^{١١٠} عايض مطيع عبد الله الحبابي، مرجع سابق، ص ١٦.

^{١١١} راجع الدكتور مصطفى عبد اللطيف إبراهيم، مرجع سابق، ص ٤٣.

^{١١٢} عايض مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبيّة للعسكريّين في التشريع القطريّ طبقاً لقانون الخدمة العسكريّة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، ولائحته التنفيذية لرجل الشرطة، جامعة قطر، كلية القانون، ص ١٥.

إلا أنّ هناك رأي في الفقه يذهب إلى جوازية الطعن بالإلغاء على قرار الإحالة إلى التحقيق، وذلك بسبب أن الإحالة إلى التحقيق وإن كانت تعد إجراء تمهيدياً إلا أنّها من الممكن أن تُحدث أثرًا قانونياً، وهو وضع الموظف في مركز قانوني معين وما يترتب على ذلك من آثار قانونية مثل الوقف عن العمل.

وفي هذا السياق ترى الباحثة عدم جواز الطعن على قرار الإحالة للتحقيق، تأسيساً على أنه إجراء لا يرقى إلى مرتبة القرار الإداري النهائي، والذي يختص به القضاء الإداري، كما أنه إجراء سابق لتقرير الجزاء، وبالتالي لا يقبل الطعن فيه قبل صدور القرار النهائي من قبل المجلس التأديبي المختص بتوقيع الجزاء واعتماده من السلطة المختصة، حيث من الممكن أن يصدر قرار المجلس ببراءة الموظف، وبالتالي يصبح الطعن غير قائم على أساس، ولا يكون للموظف الطاعن مصلحة في الاستمرار بالنظر في ذلك الطعن.

الفصل الثاني: الضمانات القانونية لمساءلة المدنيين العاملين بالجهات

العسكرية

بعد أن بيّنا في الفصل الأول مفهوم الموظف المدني العام ومفهوم الموظف العسكري وميزنا بينهما، وبيّنا إجراءات الأحكام التي تنظم مساءلتهم تأديبياً، بات لازماً علينا أن نخصص هذا الفصل لدراسة أهم الضمانات القانونية لمساءلة المدنيين العاملين بالجهات العسكرية؛ إذ تمثل هذه الضمانات حقوقاً يتعين على السلطة المختصة بالتأديب احترامها ومراعاتها، بغية تحقيق العدل والإنصاف وذرع الثقة في الموظف المحال للمساءلة التأديبية بأنّ القانون يكفل له حقوقاً وضمانات

تحقق له مساءلة تأديبية عادلة، وأنّ هذه الضمانات حقوق مكفولة لكافة المحالين للمساءلة التأديبية دون تمييز، وإن خالفت الجهة المختصة هذه الضمانات جاز للموظف اللجوء للقضاء. وعلى ذلك، نتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة بالجزاء التأديبي.

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي

نتناول في هذا المبحث أهم الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي كالتالي:

المطلب الأول: ضمانات مرحلة التحقيق.

المطلب الثاني: الحق في المواجهة والحيدة لسلطة التحقيق.

المطلب الثالث: حق الدفاع.

المطلب الأول: ضمانات مرحلة التحقيق

مما لا شك فيه أنّ التحقيق يبدأ عند ارتكاب الموظف المخالفة التأديبية وترى السلطة المختصة أنّ الموظف يستحق عن تلك المخالفة جزءاً تأديبياً بإحالته للتحقيق، ومن هذا المنطلق يعتبر التحقيق من ضمانات التأديب، حيث يكفل للموظف الدفاع عن نفسه ونفي التهمة أو المخالفة

المنسوبة إليه، ووفقاً للفقهاء الإداريين يعد ذلك بمثابة إجراء جوهري يترتب على إغفاله بطلان الجزاء أو العقاب التأديبي ببطلان القرار الصادر به.^{١١٣}

ويستهدي القضاء التأديبي في مصر وقطر بالمبادئ العامة التي تقوم عليها الإجراءات القضائية عموماً؛ حيث إنها ركيزة من ركائز العدالة التي لا تقوم ولا تستقيم إلا بها، ونسترشد بحكم القضاء الإداري المصري وفي منطوق محكمة القضاء الإداري بمصر الذي ذهب في حكمها إلى أنه "يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح، وكفالاته وضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه، وتمكينه من الدفاع عن نفسه، وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع من يريد استشهادهم من شهود النفي، وغير ذلك من مقتضيات الدفاع، فإذا خلا التحقيق الإداري من هذه المقومات، فلا يمكن وصفه بأنه تحقيق بالمعنى المقصود من هذه الكلمة".^{١١٤}

وقد حكمت المحكمة الإدارية العليا الصادر في ٢٧ نوفمبر ١٩٦٥ بأن "كل ما ينبغي هو على حد تعبير هذه المحكمة العليا أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة، وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها محاكمته، بأن تتوافر ضمانات السلامة والحيطة والاستقصاء لصالح الحقيقة، وأن تكفل به حماية حق الدفاع للموظف تحقيقاً للعدالة".^{١١٥}

^{١١٣} د. حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الثالث، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ١٩١.

^{١١٤} انظر حكم محكمة القضاء الإداري، جلسة ١٨/١/١٩٥٣م، السنة السابعة، ص ٢٣٤، المشار إليه بالمرجع السابق، ص ١٨٩.

^{١١٥} حكم المحكمة الإدارية العليا المشار إليه لمرجع الدكتور سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ص ٦٧٥.

وحيث إن الإجراءات التأديبية المتبعة في القضاء التأديبي في حالة عدم ورود نصّ خاصّ بتلك الإجراءات هي الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية، وذهب معظم فقهاء الفقه الإداري إلى أنّ قانون الإجراءات الجنائية هو القانون الأصل الذي يتعين الالتجاء إليه في حالة عدم ورود نصّ، بسبب التشابه الكبير بين الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية^{١١٦}.

كما ذهب القضاء الإداري إلى هذا الرأي في بعض أحكامه، ففي منطوق المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢٣ يناير لسنة ١٩٦٥ قالت "لا يمكن الاستناد إلى قواعد المرافعات المدنية والتجارية في كل ما لم يرد بشأنه نصّ خاصّ في مجال التأديب، ذلك أنّ الإجراءات المدنية وضعت لصالح خاصّ، أمّا إجراءات المحاكمة التأديبية وهي أقرب إلى المحاكمة الجنائية فقد نظمت لصالح عام، وروعي فيها سير المرفق العام".^{١١٧}

ونصّ المشرع المصري في قانون الأحكام العسكرية على مبدأ مهم يرسى الأساس القانوني لسلامة التحقيق العسكري والآثار المترتبة عليه، ويحقق التناسق الكامل بين التشريع العسكري والقوانين العامة،^{١١٨} كما نصّ المشرع على قواعد عامة في تحقيق النيابة العسكرية؛ حيث نصّ في المادة (٢٨) من قانون الأحكام العسكرية المصري على "تمارس النيابة العسكرية بالإضافة إلى الاختصاصات المخولة لها وفق هذا القانون الوظائف والسلطات الممنوحة للنيابة العامة وللقضاة المنتدبين للتحقيق ولقضاة الإحالة في القانون العام".

وتجدر الإشارة إلى أنّ قانون القضاء العسكري لم ينظّم استجواب المتّهم بمعرفة النيابة وإنّما أحال في ذلك إلى قانون الإجراءات الجنائية، فنصّ في المادة (١٠) من قانون الأحكام

^{١١٦} د. حمدي عطية مصطفى عامر، مرجع سابق، ص ١٨٧.

^{١١٧} حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١٩٦٥/١/٢٣، السنة العاشرة، ص ٤٦٦.

^{١١٨} د. عاطف فؤاد صحصاح، التعليق على قانون الاحكام العسكرية، دار الكتب القانونية، ٢٠٠٤، ص ٨٥.

العسكريّة على أن "تطبق فيما لا يرد بشأنه نصّ في هذا القانون النصوص الخاصّة بالإجراءات والعقوبات الواردة في القوانين العامّة".^{١١٩}

كما يتحتّم أن يكون التحقيق مستوفيًا لمقومات التحقيق القانوني الصحيح من حيث شروطه الموضوعيّة وأركانه بما يكمل الوصول إلى الحقيقة والذي يؤدي إلى كشف المخالفة المرتكبة، ويلزم أن تتوفر فيه جميع الضمانات المقررة للموظّف، كان يكون التحقيق مكتوب وبصفة سرّيّة وقيام المحقق بتسجيل كل إجراء يتخذه في محضر التحقيق أولاً بأول، وأن يثبت في محاضر التحقيق التاريخ والساعة ومكان وساعة الفتح وإتمام المحضر واسم المحقق وأن يذيل كل ورقة بتوقيعه، وأن يثبت اسم الشاهد الثلاثي وسنه ووظيفته ومحل إقامته ودرجته الوظيفيّة.^{١٢٠}

وعلى ذلك سنتناول مقومات التحقيق كسرّيّة التحقيق، وتدوين التحقيق كضمانة من ضمانات التحقيق الإداري على النحو التالي:

أولاً: سرّيّة التحقيق

وفي هذا السياق نصّ كل من التشريع المصريّ على سرّيّة التحقيقات بالمادة (٣١) من قانون الأحكام العسكريّة فنصّ على أن "تعتبر إجراءات التحقيق والنتائج التي تسفر عنها من الأسرار، ويجب على أعضاء النيابة العسكريّة وأعضاء الضبط القضائيّ ومساعدتهم من الخبراء وغيرهم ممن يتصلون بالتحقيق أو يحضرونه بسبب وظيفتهم أو مهنتهم عدم إفشائها وإلا وقعوا تحت طائلة العقوبات"، أمّا بالنسبة للقانون الخدمة العسكريّة القطريّ ما لم ينصّ المشرّع على سرّيّة التحقيق في النصوص المنظمة لإجراءات التحقيق الابتدائيّ قبل الإحالة إلى مجالس التأديب؛ حيث خلا

^{١١٩} د. محمود إبراهيم غازي، ضمانات النفاضي أمام القضاء العسكري، مكتبة الوفاء القانونيّة، الإسكندرية، ٢٠١٦م، ص ٢٤٠.

^{١٢٠} د. حمدي عطية مصطفى عامر، مرجع سابق، ص ٢٠١.

نصّ المادة (٧٤) الخاصّ بإجراءات التحقيق منه،^{١٢١} إلا أن المشرّع نصّ على سرية بمجالس التأديب؛ حيث نصّ بالمادة (٨٤) من القانون على أن "تكون جلسات مجلس التأديب سرية، ويحضر المحال جميع مراحل إجراءاته.."^{١٢٢}، والمشرّع أعطى للمجالس التأديبية استئناف التحقيق مع المتهم سواء الموظف المدني أم العسكريّ بالمادة (٨٣) فنصّ على أن "لمجلس التأديب أن يستوفي التحقيق أثناء انعقاده، وأن يستجوب المتهم حول ما نسب إليه، وأن يسمع الشهود بعد تحليفهم اليمين، وله أن يندب أحد أعضائه للتحقيق في مساءلة أو لاستجواب شاهد أو للاطلاع على أوراق أو أدلة أخرى متعلقة بالدعوى".

أمّا بالنسبة لقوانين الخدمة المدنية سواء في التشريع المصريّ أو التشريع القطريّ المتمثل بقانون الموارد البشرية لم ينص المشرّع أيضًا على سرية التحقيق في النصوص الخاصة بإجراءات التحقيق التي تجريها الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف العام "النيابة الإدارية" إلا أنّه وكما سبقت الإشارة إليه أن في حالة عدم ورود النص يتمّ تطبيق إجراءات التحقيق والقواعد العامة في القوانين العامة وإجراءات التحقيق بقانون الإجراءات الجنائية أو قانون الإجراءات الجزائية، وقد

^{١٢١} نصت المادة (٧٤) على أن "تُحدد بقرار من السلطة المختصة الجهة التي تتولى التحقيق مع العسكريين. ويحال العسكريّ المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصة أو من تفوضه، للتحقيق معه حول ما نسب إليه من مخالفة، ويجب أن تكون رتبة المحقق أعلى من رتبة المحال للتحقيق معه. ويكون التحقيق كتابة في محضر أو محاضر سلسلة، تشمل على البيانات الأساسية لمحضر التحقيق، وتذييل كل أوراقه بتوقيع المحقق، وتوقيع من جرى التحقيق معه. ويجوز أن يتم الاستجواب بملف مكتوبة يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه يوضح فيها المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليها بملف مكتوبة".

^{١٢٢} المادة (٨٤) من قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ نصت على "تكون جلسات مجلس التأديب سرية، ويحضر المحال جميع مراحل إجراءاته وله أن يقدم دفاعًا مكتوبًا أو شفاهًا أو ينيب عنه أحد الضباط المجازين في الحقوق للدفاع عنه، ويكون المحال آخر من يتكلم، وللمجلس دائمًا إخطاره بحضور جلساته، وإذا لم يحضر شخصيًا أو لم ينيب أحدًا عنه، جاز إصدار القرار في غيابه بعد التحقيق من صحة إخطاره، ويكون قرار المجلس بأغلبية آراء أعضاء المجلس، ويجب أن يكون مسببًا وموقعًا من رئيس المجلس وأعضائه".

انحاز الفقه الإداري إلى تطبيق القواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية بالنسبة لإجراءات التحقيق في مجالس التأديب.

وبالرجوع لقانون الإجراءات الجزائي المصري نجد أن المشرع قد نصّ على سرية التحقيق الابتدائي بنصّ المادة (٧٥) على أن "تعتبر إجراءات التحقيق والنتائج التي تسفر عنها من الأسرار.."، كما ذهب المشرع القطري إلى سرية التحقيق بقانون الإجراءات الجنائية بنصّ المادة (٧٣) التي نصّت على "تعتبر إجراءات التحقيق ذاتها والنتائج التي تسفر عنها من الأسرار، ويجب على أعضاء النيابة العامة وأعاونهم من الكتاب والخبراء وغيرهم ممن يتصلون بالتحقيق أو يحضرونه بسبب وظيفتهم أو مهنتهم عدم إفشائها، ويعاقب من يخالف ذلك بالعقوبة المقررة، في قانون العقوبات، لجريمة إفشاء الأسرار".^{١٢٣}

وبالاطلاع على قانون الأحكام العسكرية المصري وقانون الخدمة العسكرية القطري لم نجد نصًا يعرف لنا سرية التحقيق أو سرية مجالس التأديب بما فيها التحقيقات، وهذا نتيجة إلى أنه ليس من طبيعة المشرع أن يورد التعريفات، وإنما يطلق العنان لاجتهادات الفقه والقضاء، وقد انقسم الفقه في تعريف سرية التحقيق إلى اتجاهين، فذهب الاتجاه الأول في تعريف السرية إلى أنها "مباشرة إجراءات التحقيق في غير حضور الخصوم"، وجاء هذا المفهوم متأثرًا بالنظم الإجرائية التقليدية؛ حيث أخذ بها القانون الجزائري القديم الصادر في مارس ١٤٩٨ الذي قرر سرية التحقيق بالنسبة لجميع الخصوم بذريعة تقادي التأثير الضار والتشويه الذي قد يحدث لإجراءات التحقيق.

^{١٢٣} قانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون الإجراءات الجنائية القطري.

وفي هذا الصدد ذهب الاتجاه الآخر في تعريف السريّة إلى السريّة النسبيّة؛ حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أنها تعني عدم السماح للجمهور بحضور إجراءاته، وحظر إذاعة ما تتضمنه محضر التحقيق وما يسفر عنه من نتائج، وهذا هو الرأي الراجح الذي أخذت به أغلب التشريعات والقوانين، وهذا هو اتجاه قانون الأحكام العسكريّة المصريّ وقانون الخدمة العسكريّة القطريّ.^{١٢٤}

ونظم كل من المشرّع المصريّ والمشرّع القطريّ التعليمات العامّة للسريّة؛ فنصّ في كل من المادة (٣١) من قانون الأحكام العسكريّ بالنسبة للتشريع المصريّ، والمادة (٨٤) من قانون الخدمة العسكريّة القطريّ على هذه التعليمات التي تعتبر ضمانات من ضمانات التحقيق الابتدائيّ والمجالس الابتدائيّة، وعليه يجب عدم السماح للجمهور بمشاهدة مجريات التحقيق، فتعتبر إجراءات التحقيق ذاتها والنتائج التي تترتب على هذا التحقيق من الأسرار، فأوجب على أعضاء النيابة والكتّبة أن يحرصوا على سريّة هذه التحقيقات، وعدم إفشائها أو السماح لأيّ شخص غير الأشخاص المكلفين بالتحقيق أو المتهم أو محامي المتهم من الاطلاع عليها، كما يجب عليهم ألا يفضوا للصحف أو مندوبي الصحف والمجلات ووكالات الأنباء وأجهزة الإعلام بأية معلومات عن تلك التحقيقات، حيث لا يجوز لأعضاء النيابة العسكريّة أن ينشروا في الصحف أو بأجهزة الإعلام آراء في النظم القضائيّة وما يتصل بعملهم وما وقفوا عليه أثناء عملهم من أمور التحقيق أو أسرارهم في قضايا حقّقوها أو تصرفوا فيها سواء في صورة أبحاث قانونيّة أم قصص واقعيّة.

فضلاً عن ذلك لا يسوغ لعضو مجلس التأديب أو عضو النيابة التحدث عن طريق الهاتف في شأن موضوع التحقيق الذي يجريه والأدلة التي أسفر عنها هذا التحقيق؛ إذ قد يؤدي ذلك أو يترتب عليه إذاعه أو نشر أسرار التحقيق، كما يحظر عليه تقديم بيانات شفويّة أو تلفونيّة بشأن القضايا

^{١٢٤} لورا بنت سعيد بن محمد المقبالية، سرية التحقيق الابتدائي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، عمان، ٢٠١٦، ص ١٤.

لأى جهة،^{١٢٥} إلا أن الأصل أنه لا يعتبر من ضمن أسرار التحقيق الإجراءات التي تتم في العلانية كالقبض على المتهم أو الانتقال للمعاينة؛ حيث يشترط توفر شرط السر حتى ينشأ الالتزام، إلا أنه إذا تدخل المحقق وصرح للصحافة بالخبر أو قام هو بنفسه بتأكيد هذا الخبر وتوضيحه، فإنه بذلك ينقل الخبر من الاحتمال إلى اليقين، فيكون بذلك إفشاءً لسريّة التحقيق.

وتعتبر جميع الأخبار والمعلومات التي جاء ذكرها بالتحقيق من أقوال المتهم والشهود، والإجراءات الرسمية التي تمّ اتخاذها في الموضوع كالخبرة والنتائج التي أسفرت عنها من أسرار التحقيق. والهدف من حظر النشر بالنسبة للتحقيقات هو حماية المتّهم أو الموظّف، كما تحمي قرينة البراءة التي يستفيد منها المتّهم بحكم القانون، كما يؤدي إلى حسن سير التحقيقات بعدم التأثير على الشهود أو أعضاء المجلس التأديبيّ بهذا النشر.^{١٢٦}

ويثور تساؤل في التشريع المصريّ حول جهة الاختصاص بالنسبة لجريمة إفشاء سريّة التحقيق والمعلومات الوارد ذكرها في المادة (٣١)؛ حيث إن الأمر لا يثير صعوبة إذا كان المتهم أحد الخاضعين لقانون الأحكام العسكريّة؛ حيث يكون القضاء العسكريّ هو صاحب الاختصاص، أمّا إذا ارتكبها أحد من غير الأشخاص الخاضعين للقانون فالقانون العسكريّ أيضًا يكون هو المختص بنظرها باعتبار تلك الجريمة من الجرائم التي تضر بمصالح وأمن القوات المسلّحة؛ حيث ينطبق على جريمة إفشاء الأسرار الوارد ذكرها حكم المادة (٣١٠) والتي تنصّ على عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تتجاوز خمسمائة جنية.^{١٢٧}

^{١٢٥} د. عاطف فؤاد صحصاح، التعليق على قانون الأحكام العسكريّة، مرجع سابق، ص ٩٥.

^{١٢٦} غنام، غنام محمد، سريّة الاستدلالات والتحقيقات الجنائيّة وأثرها على الحقوق الأساسية للمتهم، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ١٧، عدد ٤، ١٩٩٣، ص ١٧٠.

^{١٢٧} د. عاطف فؤاد صحصاح، مرجع سابق، ص ٩٦.

أما بالتشريع القطري فإن المتهم بإفشاء أسرار التحقيق أو أسرار الإجراءات والمعلومات المترتبة على مجالس التأديبية، سواء كان من العسكريين أم الموظّفين المدنيّين العاملين بالجهات العسكريّة فينطبق عليه نصّ المادة (٧٣)، فيسأل تأديبيًا لارتكابه المخالفات الوارد ذكرها بالبند (٢) والبند (٣) من المادة (٧٢) الخاصّة بالأفعال التي يحظر على العسكريّ والموظّف المدنيّ الإتيان بها في الجهات العسكريّة، وهي إفشاء معلومات تتعلق بعمله، وإجراءات التحقيق او المعلومات المتعلقة بالتحقيق الذي يجريه الموظّف سواء العسكريّ أم المدنيّ هي من المعلومات الوظيفيّة أو المتعلقة بالوظيفة التي يجب على العسكريّ والموظّف عدم إفشائها للغير، وقد تشدد المشرّع فنصّ على أن يكون هذا الالتزام قائمًا حتى بعد انتهاء خدمة العسكريّ أو الموظّف المدنيّ، وإذا نشر أو صرّح لمندوبي الصحف والمجالات أو أي وسيلة من وسائل الإعلام والنشر بتلك المعلومات المتعلقة بالتحقيق أو بالمجلس التأديبيّ دون إذن كتابي من جهة العمل التابع لها الموظّف المدنيّ أو العسكريّ، كما يسأل العسكريّ أو الموظّف المدنيّ تأديبيًا لمخالفته للبند (٣) من المادة (٧١) المتعلقة بالواجبات التي يجب على العسكريّ والموظّف المدنيّ الالتزام بها، حيث ان إفشاء لسرية التحقيق او لسرية المجلس التأديبيّ يكون قد خالف نص المادة (٧٣) من قانون الإجراءات الجنائيّة السابق ذكرها، كما لا يمنع من إقامة الدعوى الجنائيّة اتجاهاه لارتكابه جريمة افشاء اسرار التحقيق المنصوص عليها بالمادة(٢٠٣)١٢٨ بقانون العقوبات والمعاقب عليها بالحبس مدة لا تجاوز سنة،

١٢٨ نص المادة (٧٣) من قانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العقوبات التي نصت على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة، وبالغرامة التي لا تزيد على خمسة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من نشر بإحدى طرق العلانية: ١- أخبارًا في شأن تحقيق قائم في جريمة، أو وثيقة من وثائق هذا التحقيق، إذا كانت سلطة التحقيق قد حظرت إذاعة شيء منه.

٢- أخبارًا مقترنة بأسماء، أو صور ذوي الشأن في التحقيقات، أو الإجراءات في دعاوى الزوجية، أو النسب، أو الطلاق، أو التفريق، أو النفقة، أو الحضانة، أو الزنا، أو القذف، أو إفشاء الأسرار.

٣- أسماء أو صور المتهمين الأحداث.

وبالغرامة التي لا تزيد على خمسة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يمكن للمتضرر أي المتهم أن يرفع أمام القضاء العادي الجنائي أو المدني دعوى ضد العسكري أو الموظف المدني، حيث إن مساءلة العسكري تأديبياً لا يمنع من إقامة الدعوة المدنية أو الجنائية ضده، وذلك وفقاً لنص المادة (٧٣) من قانون الخدمة العسكرية،^{١٢٩} فاستقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية تعد من القواعد العامة، وفقاً لهذا المبدأ من الممكن أن يولد الفعل الواحد جريمتين في وقت واحد، إحداها تأديبية والأخرى جنائية، تقوم كل منهما مستقلة عن الثانية، فلا تستغرق إحداها الأخرى، ولا تجب الجريمة ذات الوصف الأشد الجريمة ذات الوصف الأخف، وإنما تقومان معاً وتخضع كل منهما لقواعد النظام أو القانون الذي ارتكبت فيه.

ومن استقراء قضاء المحكمة الإدارية العليا، نجد أن مجلس الدولة قد أكد على ذلك المبدأ، فوفقاً لمنطوق حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بالطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٣ ق- جلسة ٢٧ ديسمبر ١٩٩٧ بأن "المخالفة التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية، وقوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها وكرامتها، بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم

٤- أسماء أو صور المجني عليهم في جرائم الاعتداء على العرض.

٥- مداولات المحاكم.

٦- أخباراً في شأن الدعاوى التي قررت المحاكم نظرها في جلسة سرية، أو منعت نشرها.

٧- أسماء أو صور المحكوم عليهم مع وقف تنفيذ العقوبة.

^{١٢٩} نص المادة (٧٣) من قانون الخدمة العسكرية التي نصت على أن "يساءل تأديبياً، كل عسكري يخالف الواجبات أو يرتكب أحد المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يسلك سلوكاً أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء. ويُعفى العسكري من الجزاء إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده".

على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجنائية أو تأمر به، وهذا الاستقلال قائم ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين".^{١٣٠}

ثانياً - تدوين التحقيق.

يُعد تدوين التحقيق حجة على الكافة وهو أمر لازم، حيث يتطلب تسجيلاً بالكتابة في إجراءات التحقيق في محاضر أو محضر؛ فالكتابة تُعد من أفضل الوسائل في الإثبات، وهو إجراء شكليّ يجب اتباعه، وهو من أكثر إجراءات التحقيق شيوعاً، والتي حرص المشرع في كثير من التشريعات على أهمية الالتزام بها، كما يعد من القواعد العامة الأساسية والمتعلقة بالنظام العام، وذلك حتى لا تضيع معالم الظروف والملابسات التي يتم التحقيق بها عند الرجوع إليها من قبل الجهة بالفصل في التحقيق من خلال النتائج التي تمّ التوصل إليها، سواء كانت تلك النتائج لصالح الموظف أم ضده، كما أن ذاكرة المحقق في بعض الأحيان قد لا توفي بالغرض فيتعرض للنسيان، خاصة بعد فوت مدة زمنية طويلة، أو عن العبث بالأدلة أو ضياعها، ولهذا الكتابة ضرورية للإثبات.^{١٣١}

وقد اشترط كل من المشرعين المصري والقطريّ في التحقيق الإداري الذي يجري مع الموظف المخالف ضرورة كتابة التحقيق كإجراء شكليّ واجب الاتباع، فأوردها المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية بالمادة (٤٩) فنصّ على أنه "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابياً، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً"،

^{١٣٠} حكم المحكمة الإدارية العليا، رقم ٦٧٢ لسنة ٣ق- جلسة ٢٧ ديسمبر ١٩٩٨، المشار إليه لدى كتاب المستشار رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة الخدمة المدنية، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
^{١٣١} نجوى رمضان إبراهيم عوض، التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطريّ، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٩، ص ١٠٠ وما بعدها.

وذهب المشرع القطري في نص المادة (٨٤) إلى وجوب اتباع نفس الإجراء في التحقيق مع

الموظف، فنص على عدم جواز توقيع الجزاء على الموظف قبل التحقيق معه كتابياً.^{١٣٢}

وبالنسبة للتشريع المصري العسكري فالقواعد التي تحكمه هي القواعد العامة الوارد ذكرها بالتعليمات

العامة للنيابات العامة، والتي من خلالها نص المشرع على القواعد التي تحكم محاضر إجراءات

التحقيق، ومن تلك التعليمات اشتراط تحرير محاضر التحقيق بمعرفة كاتب، وعليه أن يتحرى الدقة

والوضوح في التدوين.^{١٣٣}

ويجدر بنا الإشارة إلى أن المشرع القطري نص في قانون الخدمة العسكرية على القواعد الإجرائية

التي تنظم التحقيق الابتدائي بالمادة (٧٤) "تحدد بقرار من السلطة المختصة الجهة التي تتولى

التحقيق مع العسكريين. ويحال العسكري المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصة أو

من تفوضه للتحقيق معه حول ما نسب إليه من مخالفة، ويجب أن تكون رتبة المحقق أعلى من

رتبة المحال للتحقيق معه. ويكون التحقيق كتابياً في محضر أو محاضر مسلسلة، تشمل على

البيانات الأساسية لمحضر التحقيق وتذييل كل أوراقه بتوقيع المحقق، وتوقيع من جرى التحقيق

معه. ويجوز أن يتم الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه، يوضح فيها

المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليها بمذكرة".

^{١٣٢} نصت المادة (٨٤) من قانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ على أن "لا يجوز توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد

التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق أوجه دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

ويجوز بالنسبة لتوقيع جزائي الإنذار والخصم من الراتب مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام على أحد شاغلي وظائف الدرجات من

الرابعة فما دونها أو ما يعادلها من الراتب، أن يكون التحقيق شفاهاً، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء،

ويصدر قرار الجزاء في هذه الحالة من مدير الإدارة التي يتبعها الموظف.

وللموظف أن يتظلم من هذا القرار إلى الرئيس التنفيذي خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به، ويبت الرئيس التنفيذي في

التظلم في مدة لا تتجاوز ستين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر مضي هذه المدة دون البت في التظلم رفضاً ضمنياً له".

^{١٣٣} د. عاطف فؤاد صحصاح، التعليق على قانون الأحكام العسكرية، مرجع سابق، ص ٩٨.

وبناءً على سبق ترى الباحثة أنّ الكتابة أو تدوين التحقيق الابتدائيّ هو من الإجراءات الشكلية والجوهرية، كما أنها ضمانة من الضمانات التي تحمي الموظف العام والجهة التابع لديها الموظف، فالغرض من اشتراطه هو المحافظة على تلك المصلحة أي مصلحة الإدارة والموظف، والقاعدة العامة في قوانين الإجراءات الجنائية أن الإجراء يعتبر جوهرياً إذا كان الغرض منه المحافظة على مصلحة المتهم أو الخصم؛ ما يترتب على ترك ذلك الإجراء البطلان، عليه يكون البطلان نتيجة لإغفال ذلك الإجراء دون الحاجة إلى نصّ يقرر هذا البطلان.

وكقاعدة عامة فإنّ الأصل هو ضرورة وجود كاتب تحقيق كضمانة إجرائية أساسية، والتي في أساسها مستمدة من الإجراءات التي من خلالها حقّ الدفاع لأيّ موظف ولكافة مجالات المسؤولية، إلا أنّه لا مانع من تحرير التحقيق من قبل المحقّق الإداريّ بنفسه دون اصطحاب كاتب تحقيق، على أن يكون ذلك لمراعاة مقتضيات حسن سير وانتظام المرفق العام ولا اعتبارات الموضوعية الثابتة عن إجراء التحقيق، ومتى كانت هناك مبررات قوية تمنع اصطحاب كاتب تحقيق، مع اتباع كافة ضمانات التحقيق، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى جواز التحقيق الإداريّ بدون كاتب تحقيق ففضت في حكمها الصادر في ٥ نوفمبر لسنة ١٩٨٨ إلى أنّه "ومن حيث إنّه فيما يتعلق بما ينهه الطاعن على التحقيق المذكور من أنّه تم دون اصطحاب المحقّق كاتب تحقيق، فإنّه وإن كان يبين من استقرار القواعد الإجرائية المنظمة لتقيقات النيابة العامة والنيابة الإدارية، إن الأصل كقاعدة عامة ضرورة وجود كاتب تحقيق هو ضمانة قانونية أساسية واجبة بصفة عامة ومستمدة أصلاً كقاعدة عامة ضرورة وجود كاتب تحقيق هو ضمانة قانونية أساسية واجبة بصفة عامة ومستمدة أصلاً كفرع من الإجراءات التي تحمي حقّ الدفاع، سواء أكان ذلك في مجال المسؤولية التأديبية والإدارية أم المسؤولية الجنائية.

ومؤدى ذلك وجوب استصحاب الضمانة في مجال التحقيق التأديبي، إلا أن ذلك لا يمنع جواز تحرير المحقق للتحقيق الإداري بنفسه دون اصطحاب كاتب تحقيق بشرط ألا يخالف ذلك نص القانون، ويكون أساسه مراعاة لمقتضيات حسن سير وانتظام المرافق العامة بمراعاة الاعتبارات الموضوعية الثابتة عند إجراء التحقيق وظروف الإمكانيات في جهات الإدارة، أو مراعاة لسرية التحقيق لتعلقه بما يمس الإدارة والنظام العام أو لاعتبار كرامة الوظيفة التي يشغلها من يجري معه التحقيق، وبما لا يخل على أي وجه من الوجوه بحقوق الدفاع لمن يجري معهم التحقيق".^{١٣٤}

وترى الباحثة أنه بما أن المشرع القطري في قانون الخدمة لم يشترط وجود كاتب للتحقيق في إجراءات التحقيق مع الموظف المدني أو العسكري؛ حيث نص بالمادة (٧٤) السابق ذكرها، على أن يكون التحقيق كتابة في محضر أو محاضر سلسلة، تشمل على البيانات الأساسية لمحضر التحقيق، وتذيّل كل أوراقه بتوقيع المحقق، وتوقيع من جرى التحقيق معه فقط دون اشتراط أن يكون هناك كاتب للتحقيق أو أن يذيل التحقيق بتوقيع كاتب للتحقيق، كما أجاز أن يتم الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه يوضح فيها المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليه بمذكرة، يكون بذلك الاستعانة بكاتب للتحقيق أمر جوازي وليس وجوبياً، حيث يجوز التغاضي عنه، وهو بعكس المساءلة التأديبية للموظف في قانون الموارد البشرية، حيث تطلب المشرع في نص المادة (٨٣) ضرورة إثبات اسم المحقق وكاتب التحقيق، وتذيّل كل ورقة من أوراق التحرير بتوقيع كاتب التحقيق وتوقيع المحقق، عليه تكون الاستعانة بالكاتب للتحقيق أمراً وجوبياً وليس جوازياً، نجد أن المشرع المصري في إجراءات التحقيق التي تجريها النيابة العسكرية

^{١٣٤} حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١١/٥/١٩٨٨م، الطعن رقم، ٦٩٦، السنة الثانية والثلاثون قضائية، المشار إليه بمرجع الدكتور، حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، مرجع سابق، ص ٢٠٥.

للقضاء العسكريّ المصريّ نص بالمادة (٢٠١) بالتعليمات العامّة للنيابة على وجوب وجود كاتب للتحقيق لذلك فهو أمر لا يمكن التغاضي عنه.

وحسناً فعل المشرّع القطريّ في قانون الموارد البشريّة، والمشرّع العسكريّ المصريّ في قانون الأحكام العسكريّ، عندما تتطلبا كاتب للتحقيق، وذلك للأهمية الكبير لحضور كاتب للتحقيق مع المحقق؛ حيث يرى الفقه الإداريّ أن تلك الأهمية يمكن إجمالها في نقطتين، أولاً: إن كاتب التحقيق يحمل عبء الكتابة عمّن يتولى التحقيق، فيتيح بذلك للمحقّق إلى متابعة الأمور المهمّة في التحقيق، كتوجيه الأسئلة والكشف عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة، فلا يتشتت ذهن المحقق بين عمليّ التدوين وتنفيذ الإجراء، ثانياً: أنّ وجود كاتب للتحقيق يبعد الشبهة عن المحقق لا سيما وأنّه ملزم بالتوقيع على المحضر مع المحقّق، كما يفرض نوعاً من الرقابة على المحقق الذي يتولى التحقيق، فتسهم تلك الرقابة في استقامة التحقيق، والوصول إلى الهدف والغاية الأساسية منه.^{١٣٥}

المطلب الثاني: الحقّ في المواجهة والحيدة لسلطة التحقيق

أولاً: الحقّ في المواجهة

مما لا شك فيه أنّ من ضمن الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبيّة مواجهة الموظّف بالتهم المنسوبة إليه دون لبس أو إبهام، وهو يُعدّ مبدأً من المبادئ القانونيّة العامّة والمستقرة في مجال التأديب، ولذلك لا ضرورة للنصّ عليها أو تقريرها بنصوص تشريعيّة، ويترتب على إغفال

^{١٣٥} د. يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبيّة المقررة للموظّف العام، دراسة مقارنة مع التطبيق على رجال الشرطة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٢٠، ص ١٨٧.

مبدأ المواجهة بطلان التحقيق، والذي يؤدي إلى بطلان القرار الصادر بناءً على ذلك التحقيق، ويعرف الفقه المواجهة بأنها "إحاطة الموظف المتهم علمًا بما نسب إليه من مخلفات بالاستناد إلى أدلة أو شواهد تثبت وقوعها ونسبتها إليه، لتمكينه من تدبر أمره بأعداد ما يمكن أن يكون له من أوجه الدفاع.^{١٣٦}

كما عرّفها البعض الآخر بأنها تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرفٍ ما، من الإحاطة به، حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره، وعرّفها الفقه الإداري بأنها إيقاف الموظف على حقيقة التهم المنسوبة إليه، وإحاطته علمًا بالأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه، مع وجوب أن تتم المواجهة على نحو يشعر الموظف أنّ الإدارة جادة في مؤاخذته إذا ما ترجّحت لديها إدانته؛ حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط الدفاع عن نفسه.^{١٣٧}

وقد أكّدت محكمة التمييز في قضائها على ضرورة ضمانة المواجهة في التحقيق، وأنها من المبدأ العامّة ومن الأسس الجوهرية في التحقيق الإداري؛ حيث قضت في حكمها على "أنّ حقّ 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".^{١٣٨}

^{١٣٦} نجوى رمضان إبراهيم عوض، التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، مرجع سابق، ص ١١٣.

^{١٣٧} يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مرجع سابق، ص ١٣٩.

^{١٣٨} حكم محكمة التمييز القطرية، تمييز مدني، الطعن رقم (١١٣) لسنة (٢٠١٣) لسنة ٢٠١٣، جلسة ٢٠١٣/٠٦/١٨.

ولقد استقر القضاء الإداري المصري على أن مبدأ المواجهة هو من الضمانات الأساسية في المساءلة التأديبية والتحقيق الإداري، ورتب على إغفالها بطلان الإجراءات، وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "إن من المقرر أن عدم مواجهة المتهم بالاتهام المنسوب إليه وتمكينه من إبداء دفاعه من شأنه إهدار أهم ضمانات من ضمانات التحقيق على نحو يعيبه، الأمر الذي يترتب عليه بطلان الجزاء المبني عليه سواء صدر بهذا الجزاء قرار إداري أو حكم تأديبي"^{١٣٩}، كما قضت في حكم آخر على أن "قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن سلامة القرار التأديبي تتطلب أن تكون النتيجة التي تنتهي إليها القرار مستخلصة استخلاصاً سائغاً من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق القانوني السليم، وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم بصراحة ووضوح بالمآخذ المنسوبة إليه والوقائع المحددة التي تمثل تلك المآخذ، وأن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه إزاء ما هو منسوب إليه بسماع ما يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي ومناقضة شهادة من سمعت شهادتهم من شهود الإثبات"^{١٤٠}.

وفي هذا السياق نصّ المشرع القطري صراحة في قانون الخدمة العسكرية رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ على وجوب إخطار الموظف أو العسكري بما هو منسوب إليه من تهم؛ حيث نصّ في المادة (٧٤)^{١٤١} على أن "يحال العسكري المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصة أو

^{١٣٩} المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٥٧١٦ لسنة ٥٥ قضائية بتاريخ ٢٠٢٠-٠١-١٨.

^{١٤٠} المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٧٣٢٣ لسنة ٦١ قضائية - الإدارية العليا - الدائرة الرابعة - موضوع - بتاريخ ٢٠١٧-٠١-٢١.

^{١٤١} نصّ المادة (٧٤) من قانون الخدمة العسكرية على أن "تحدد بقرار من السلطة المختصة الجهة التي تتولى التحقيق مع العسكريين.

ويحال العسكري المخالف لجهة التحقيق بأمر من السلطة المختصة أو من تفوضه، للتحقيق معه حول ما نسب إليه من مخالفة، ويجب أن تكون رتبة المحقق أعلى من رتبة المحال للتحقيق معه. ويكون التحقيق كتابة في محضر أو محاضر سلسلة، تشتمل على البيانات الأساسية لمحضر التحقيق، وتذيل كل أوراقه بتوقيع المحقق، وتوقيع من جرى التحقيق معه.

من تفوضه، للتحقيق معه حول ما نسب إليه من مخالفة"، كما نصّ المشرّع في حال ما تم الاستجواب عن طريق مذكرة كتابية موجهة إلى الموظف من قبل المحقق، فيجب أن يتمّ التوضيح في تلك المذكرة المخالفات والاتهامات المنسوبة للموظف أو العسكري؛ حيث نصّ المشرّع بالمادة (٧٤) السابق الإشارة إليها على أن "يجوز أن يتمّ الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه يوضح فيها المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليها بمذكرة". ويرى البعض أن الاستجواب يختلف عن المواجهة؛ حيث إن الأولى يقصد بها قيام المحقق باستجواب المتهم بعد التأكد من شخصيته وإعلامه على وجه الدقة بالاتهامات المنسوبة إليه والأدلة ومناقشته بشكل تفصيلي وتحقيق أوجه دفاعه من خلال طرحه الأسئلة،^{١٤٢} فمن هذا المنطلق يرى البعض من أنّ قانون الخدمة العسكرية لم يكفل حقّ المواجهة للعسكريّ المحال للتحقيق، وإنّما أجازت فقط الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه، ويوضح من خلالها المخالفة المنسوبة إليه،^{١٤٣} بينما ترى الباحثة أنّ قانون الخدمة العسكريّ قد كفل حقّ المواجهة، بنصّ عليها في المادة السابقة المشار إليها؛ حيث إن استجواب المتهم أو مواجهته فيما نسب إليه يحقق له تلك الضمانة سواء أعطى وقتاً كافياً لإبداء أوجه دفاعه من إرسال المذكرة الكتابية له، أو من خلال اطلاعه على تلك المخالفات والاتهامات المنسوبة إليه أمام جهة التحقيق مباشرة، فيتحقق بذلك الهدف من تلك الضمانة، وهي تبيان التهم المنسوبة إليه؛ حتى يقوم بردٍ عليها والدفاع عن نفسه، كما يجب التفريق بين المواجهة في مرحلة التحقيق والمواجهة أمام المجلس التأديبي؛ حيث

ويجوز أن يتمّ الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقق الى المطلوب استجوابه يوضح فيها المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليها بمذكرة".

^{١٤٢} نجوى رمضان إبراهيم عوض، التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، مرجع سابق، ص ١١٦.

^{١٤٣} عايش مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبية للعسكريين في التشريع القطري، مرجع سابق، ص ٤٠.

إن الأخيرة تكون باطلاع المتهم على جميع الاتهامات المنسوبة إليه في مرحلة التحقيق، وقبل البدء في المساءلة التأديبية أمام المجلس التأديبي من خلال قرار الإحالة الصادر من السلطة المختصة والذي أوجب المشرع أن يتضمن بيان التهم المنسوبة للموظف وأدلتها،^{١٤٤} وأن يخطر الموظف بقرار الإحالة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس التأديبي والتي نص عليها المشرع بالمادة (٨١) من قانون الخدمة العسكرية.

وتأسيًا على سبق ترى الباحثة أنّ في هذا تحقيق لضمانة لمواجهة وحق الدفاع، حيث يجب ألا توجه للموظف المتهم غير تلك الاتهامات الموجهة إليه في مرحلة التحقيق وألا يتفاجأ المتهم باتهامات جديدة لا علم بها قبل محاكمته، وأن يطلع الموظف المتهم على ملف التحقيق وما ورد به من أقوال ومستندات، بينما المواجهة في التحقيق وإن كانت ضمانة من ضمانات التحقيق يترتب على إغفالها بطلانه فيما لو أخل ذلك بحق الدفاع، إلا أنّ عدم مواجهة من يحقق معه بهذه الأقوال أثناء التحقيق لا يبطله ما دام قد وضع التحقيق كاملاً تحت نظره للاطلاع عليه، وإبداء ما يراه من دفاع أمام مجلس التأديب قبل البدء بالمحاكمة، وبذلك نصّ المشرع بالمادة (٧٥) من قانون الخدمة العسكرية على أنّ "وللمحال إلى التحقيق حضور جميع إجراءات التحقيق، ما لم تقتض مصلحة التحقيق غير ذلك، ومع ذلك يحق له الاطلاع على جميع محاضر التحقيق والمستندات المتعلقة بمدوناتها..".^{١٤٥}

^{١٤٤} نصت المادة (٨١) من قانون الخدمة العسكرية على أن "يصدر بإحالة العسكري إلى مجلس التأديب قرار من السلطة المختصة أو من تفوضه، يتضمن بيان التهم المسندة إليه وأدلتها، ويجب إخطار المحال كتابة بقرار الإحالة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ انعقاد المجلس".

^{١٤٥} المادة ٧٥ من قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ نصت على أن "للمحقق أن يطلع على ما يلزم من مستندات أو أدلة أخرى، وأن يستدعي من يرى سماعه من الشهود. وللحال إلى التحقيق حضور جميع إجراءات التحقيق، ما لم تقتض مصلحة التحقيق غير ذلك، ومع ذلك يحق له الاطلاع على جميع محاضر التحقيق والمستندات المتعلقة بمدوناتها.

وفي السياق ذاته ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها،^{١٤٦} فقضت بأنه "ولئن كانت مواجهة المتهم فيما لو أخلّ ذلك بحق الدفاع على وجه من الوجوه إلا أنّ عدم مواجهة من يحقق معه بهذه الأقوال أثناء التحقيق لا يبطله ما دام قد وضع التحقيق كاملاً تحت نظرة للاطلاع عليه وإبداء ما يراه من دفاع أمام مجلس التأديب؛ ولذلك فإنّه طالما أنّ الثابت من الأوراق أنّه قد واجه المتهم بما هو منسوب إليه وأبدى دفاعه بشأنه أمام مجلس التأديب فلا تثير على المحقق إذا ما هو استكمل التحقيق في بعض جوانبه في غيبة المتهم ولم يطلعه على أقوال شهود الإثبات طالما أنّه لم ترد بأقوالهم نسبة اتهامات جديدة إلا أنّ المتهم لم يسبق مواجهته بها وتمكينه من الرد عليها، وأنّه بعد انتهاء التحقيق قد تمّ تمكينه على نحو لا يجده من الاطلاع على جميع أوراق التحقيق بعد إتمامه؛ وذلك لإبداء دفاعه أمام مجلس التأديب المحال عليه وللرد على أية أقوال وردت على لسان هؤلاء الشهود"، وخلصت المحكمة إلى أنّ الثابت من التحقيق الذي بُني عليه قرار مجلس التأديب المطعون فيه أمام هذه المحكمة أنّه لم يجرم الطاعن من إبداء دفاعه ودراسة كل ما ورد في التحقيق من أقوال ومستندات على أي وجه، كما أنّه قد تمت مواجهة الطاعن بما هو منسوب إليه، ولم يتضمن شهادة شهود الإثبات ما لم تتم مواجهة الطاعن به من اتهام فإنّه لا يكون قد شاب التحقيق في هذا الشأن ثمة شائبة".^{١٤٧}

وإذا اقتضت مصلحة التحقيق وقف من جرى التحقيق معه عن عمله، وجب أخذ موافقة الجهة الأمرة بالتحقيق لإصدار أمرها بذلك.

وللسلطة المختصة، في حالة التحقيق مع العسكري لمخالفته أحد الواجبات المنصوص عليها في البنود (١، ٢، ٨) من المادة (٧١) من هذا القانون، أن تقرر التحفظ على العسكري بجهة عمله لمدة لا تتجاوز أسبوعين، ويسري على راتب المتحفظ عليه حكم المادة (٧٩) من هذا القانون.

^{١٤٦} حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ القضائية بجلسة ٥ نوفمبر سنة ١٩٨٨، المشار إليها في مرجع الدكتور يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مرجع سابق، ص ٩٦.

^{١٤٧} المرجع السابق، ص ٩٧.

وقضت محكمة التمييز القطرية بأنه "اشتمل محضر التحقيق على مضمون التحقيق الذي أُجرى مع المطعون ضده والمتمثل في إحاطته علماً بالمخالفة التي أتاها ومواجهته بالأدلة المؤيدة لها وإبداء دفاعه بشأنها على نحو من التفصيل، فإنّ التحقيق على هذا النحو يكون قد استوفى إجراءاته الأساسيّة التي تحقق بها الغاية التي استهدفها المشرّع من هذه الإجراءات بما يجعله منتجاً لأثره القانوني في ترتيب الجزاء الإداري".^{١٤٨}

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أنّ المواجهة في التحقيق لا يشترط فيها تبليغ الموظف المتهم بالاتهامات المنسوبة إليه والمخالفات قبل البدء بالتحقيق أو عند قرار الإحالة إلى التحقيق، حيث تكون المواجهة أثناء السير في إجراءات التحقيق إمّا مباشرة أو من خلال المذكرة الكتابية التي أجازها المشرّع في قانون الخدمة العسكريّة، بينما يختلف ذلك عن مبدأ المواجهة أمام المجلس التأديبي الذي يشترط أن يكون المتهم على علم بالتهم والمخالفات المنسوبة إليه قبل البدء في إجراءات المساءلة التأديبية أمام المجلس التأديبي، وحسباً فعل المشرّع عندما اشترط أن يحاط المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه ويبلّغ بها قبل انعقاد المجلس التأديبي حتى يحضر دفاعه قبل موعد المحكمة بثلاثة أيام على الأقل.

ثانياً: الحيادة لسلطة التحقيق

يقصد بالحيادة عدالة من يمتلك أو يباشر سلطة أو اختصاص في المجال التأديب، فهي ضمانة يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً أو يصدر عنه أي عمل من أعمال التأديب؛ حيث تعد الحيادة من أهم الضمانات في المساءلة التأديبية سواء في مرحلة التحقيق أو في مرحلة المحاكمة، فمن مبادئ العدالة اطمئنان المتهم إلى حيادة الفرد أو الهيئة الذي يتولى التحقيق،

^{١٤٨} محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم ١٥١ لسنة ٢٠١٣، تمييز مدني، جلسة ١٩/١١/٢٠١٣.

وللطابع الإداري الملازم للتأديب لم تحظ المساءلة التأديبية بوسيلة فعالة تكفلها تضمن حيده السلطة؛ حيث يتعذر الفصل بين الاتهام والحكم فيه، وعدم إمكان تطبيق الوسائل التي تكفل وتحترم مبدأ الحيده.^{١٤٩}

وتتحقق الحيده بالمساءلة التأديبية بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وسلطة توقيع الجزاء على الموظف، في استبعاد من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيده وتجرده فلا يعد صالحاً لإجراء التحقيق أو تولى سلطة توقيع الجزاء، فيجوز طلب رده إذا كان عضواً في مجلس تأديب، فالحيده تقوم على أساس أنه لا يجوز لنفس الشخص أن يكون حكماً وطرفاً في المنازعة، واستناداً إلى ذلك فإنه لا يجوز لأي شخص يتابع أو يشارك في الادعاء أن يشارك في إصدار الحكم.^{١٥٠}

ويترتب على هذا المبدأ مراعاة القائم بالتحقيق الحياد التام في إجراءاته، فلا يؤثر في إرادة المتهم بما يدفعه إلى قول ما لا يريد، أو يتدخل بأي صورة في أجوبة المتهم، فالقاعدة أن تترك الحرية للمتهم، بحيث لا يؤدي إلا بما قصد فعلاً الإدلاء به.^{١٥١}

ولا يتطلب مبدأ الحيده في التحقيق نصّ تشريعي يقرّها؛ حيث تعد الحيده إحدى الضمانات الأساسية والمهمّة والمستمدّة من المبادئ العامّة للعدالة، والحيده تكون واضحة في حالة الإجراءات التأديبية القضائية، حيث يتم الفصل بين سلطات الاتهام وسلطة الحكم، بعكس ما يكون الحال في التأديب الإداري فالسلطة الرئاسية تكون في يدها سلطة الاتهام والحكم، فتكون الخصم والقاضي، عليه

^{١٤٩} رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣١٨.

^{١٥٠} د. يحي رمضان علي العريفي، الضمانات التأديبية، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

^{١٥١} حيده، الصديق، أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، ع ٤، ٢٠١٤، ص ٢٤٦.

ينبغي احترام الإدارة لضمانة الحيادة وعدم الانحياز في التحقيق، ضمانة الحيادة لا تتحقق بمقتضياتها الفنية بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة من السلطة الرئاسية، إلا أنها تتحقق وبشكل كامل في النظام القضائي التأديبي.^{١٥٢}

ولمبدأ الحيادة طبيعة شخصية تتمثل في ضرورة شخصية تتمثل في ضرورة تجرد القائم بالتحقيق من كل مظاهر التحيز والميل والهوى، بالإضافة إلى الطبيعة الموضوعية التي تقتضي ضرورة الفصل بين سلطتي الادعاء والجزاء، وفي هذا الصدد أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية على بطلان التحقيق غير المحايد باعتبار ذلك من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون حاجة إلى وجود نص يقرها،^{١٥٣} كما استقرت أحكامها بأن من يشترك في التحقيق أو يسبق له الاتصال بمراحل الاتهام، ليس له الحق أن يجلس لمحاكمة المتهم ومن ذلك قولها "إن الأصل في المحاكمات الجنائية والتأديبية، أن من يبدي راية يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، وذلك ضماناً لحيادة القاضي أو عضو مجلس التأديب الذي يجلس من المتهم مجلس الحكم بينه وبين سلطة الاتهام، حتى يطمئن إلى عدالة قاضيه، وتجرده من التأثير بعقيدة سبق كونها عن المتهم موضوع المحاكمة".^{١٥٤}

ويمكن استنتاج مبدأ الحيادة لدى القائم بالتحقيق من نص الدستور بصورة غير مباشرة باعتباره ضمانة من الضمانات الضرورية لممارسة حق الدفاع، فالمادة (٩٣) من الدستور نصت

^{١٥٢} د. عبد الباسط علي أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري، وقانون المرافعات المصري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ٢٠٠٧م، ٢٧٦.

^{١٥٣} بسام محمد أبو أرميلة، ضمانات التحقيق التأديبي، دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، ٢٠١٤، ص ٢٩٥.

^{١٥٤} حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١١/٢٣/١٩٦٨م، المجموعة، السنة الرابعة عشرة، ص ١٤٧، المشار إليه بمرجع الدكتور حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

على أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته أمام القضاء في محاكمة توفر له فيها الضمانات الضرورية لممارسة الدفاع"، فيجب على القائم بالتحقيق أن يرسخ في قرارة نفسه أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته، كما يجب على المحقق أن يحرص أشد الحرص في معرض إجراء التحقيق بأن يشعر الموظف بأنه طرف محايد في القضية دون محاباة لسلطته الرئاسية، وهو ما يسبغ على التحقيق صفة الموضوعية والحيادية المطلقة التي تطلبها النظام في إجراء كافة التحقيقات التأديبية.

ويرى الفقه أن مبدأ الحيادة في التحقيق لا يتحقق إلا بتوفر شرطين أساسيين، أولاً الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية، وثانياً: تجرد المحقق من أي اعتبارات شخصية أو وظيفية قد تؤثر في حيادية.^{١٥٥}

وباستقراء نصوص قانون الخدمة العسكرية القطري نجد أنها لم تشر صراحة إلى حياد سلطة التحقيق، كما لم تشر إلى مبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم في المجلس التأديبي، إلا أن القانون أوجب على السلطة المختصة أن تحدّد بقرار منها الجهة التي تتولى التحقيق مع العسكريين أو الموظف العسكري بالمادة (٧٤)، ومن ثم نصّ المشرع بالمادة (٨٢) على أن وجوب إصدار قرار من السلطة المختصة بتشكيل المجلس التأديبي الذي يتولى تأديب العسكريين والموظفين المدنيين، وأن يتكوّن من ثلاثة أعضاء من الضباط ويكون أحدهم مجازاً بالقانون، فيلاحظ من ذلك أن السلطة التي تتولى التحقيق مع العسكري في التحقيق الابتدائي ليست هي ذاتها من تتولى سلطة المساءلة التأديبية مع العسكري، إلا أننا نرى ضرورة أن ينصّ المشرع صراحة على الفصل التام بين سلطة الاتهام وسلطة التحقيق، وسلطة التحقيق وسلطة الحكم، فينصّ على أن من يقوم بالتحقيق يجب ألا يشترك في عضوية مجلس التأديب، حتى يكفل للموظف

^{١٥٥} بسام محمد أبو أرميلة، ضمانات التحقيق التأديبي، دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، مرجع سابق، ص ٢٩٩.

العسكريّ أو المدنيّ إجراء تحقيق عادل بعيد كل البعد عن المرفق الذي يعمل فيه أو الجهة التي ارتكب بها المخالفة، وبذلك سيضمن الموظف المتهم من أن التحقيق معه سيتم في جو تسوده النزاهة والموضوعيّة، حيث إنّ ذلك سيكفل استقلاليّة رئيس وأعضاء لجنة التحقيق عن الجهة التي وجهت الاتهام، أو استقلال من يقوم بإصدار العقوبة، وإن كان الواقع العملي والمطبّق في وزارة الدفاع هو أن من يقوم بإجراءات التحقيق مع العسكريّ هي الشرطة العسكريّة لوزارة الدفاع، وهي الجهة المختصّة بالتحقيق وإجراءات التحقيق مع الموظف سواء العسكريّ أم الموظف المدنيّ أم العامل بوزارة الدفاع، وأنّ من يقوم بالمجلس التأديبيّ لجنة مكوّنة من عضوية ثلاثة ضباط، يكون أحدهم من مديرية الشؤون القانونيّة بالوزارة، إلا أنّنا نجد ضرورة النصّ عليها في التشريع أو اللوائح المنظمة لإجراءات المساءلة التأديبيّة؛ حتى تتحقق تلك الضمانة للموظف.

أمّا الشرط الثاني المتمثّل في ضرورة تجرّد المحقّق من أي اعتبارات أخرى قد تؤثر في حيادته، وهو عدم جواز أن يتولى التحقيق من تربطه علاقة قرابة أو نسب مع الموظف المتهم، أو أن يكون المحقق طرف في الخصومة، أو أن يكون هناك خلاف سابق مع الموظف المتهم لأي أمر كان، وذلك ضماناً لإتمام إجراءات التحقيق بروح موضوعيّة بعيدة كل البعد عن أي اعتبارات قد تؤثر على مجريات التحقيق ونتيجته، أو تؤثر على إرادة المتهم ليدفعه إلى قول ما لا يريد قوله، أو أن يتدخل بأي شكل من الأشكال في إجابة المتهم، فلا يعرض المتهم لأي ضغط أو إكراه أثناء التحقيق.

ويثور التساؤل حول مدى جواز رد المحقق عند افتقاره للحياديّة في حالة النظام التأديبيّ؟ يذهب الفقه الإداريّ إلى عدم جواز رد ذلك على أساس أن حكم الرد مقصور على القضاة، والمحقق ليس بقاضي.^{١٥٦}

وترى الباحثة أنّ حقّ رد المحقق لعدم الحياد يُعد من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون حاجة إلى ورود نصّ يقررها، كما كفل القانون للمتهم الحقّ في الطعن على القرارات الصادرة بالعقوبة أمام المجلس الاستئنافي بنصّ المادة (٨٧) من القانون، إلا أنّنا نرى ضرورة أن ينصّ المشرّع صراحة على حقّ الموظّف المتهم في استبعاد المحقق بطلب مسبب وظروف تقيّمها السلطة المختصة.

المطلب الثالث: الحقّ في الدفاع

أولاً - أساس الحقّ في الدفاع

ذهب الفقه الإداريّ إلى أن معظم ضمانات التحقيق التأديبيّ تندرج تحت حقوق الدفاع، من منطلق أنّ حقّ الدفاع هو نواة لكل الضمانات الأخرى ويعد مرتكزاً لها، فأصبح بذلك حقّ الدفاع بشكل عام أحد أهم المبادئ القانونيّة التي استقرّ عليها القضاء الإداريّ، والأنظمة والتشريعات الخاصّة،^{١٥٧} كما يُعد من المبادئ الأساسيّة التي تحكم الإجراءات المدنيّة والجنائيّة والإداريّة والتأديبيّة، فهو ضمانة أساسيّة لتحقيق العدالة ووسيلة أساسيّة لتمكين المتهم من إثبات براءته، لذلك تقضي معظم قوانين وأنظمة الخدمة المدنيّة بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظّف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، حيث إنّهُ قد يكون لدى الموظّف مبررات وأسباب تعفيه من المسؤوليّة

^{١٥٦} عايض مطيع عبد الله الحبابي، مرجع سابق، ص ٦١.

^{١٥٧} أبو رميلة، بسام محمد، ضمانات التحقيق التأديبيّ: دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

أو تخفف عليه العقاب، وقد يكون الاتهام باطلاً من أساسه؛ لأن الجريمة وقعت بفعل شخص آخر أو إن لم تقع من الأساس، ومن يستطيع بيان تلك المسائل هو الموظف المتهم فهو صاحب المصلحة الأول في ذلك.^{١٥٨}

مما لا ريب فيه أن تعريف حقّ الدفاع وتحديدته يكتنفه بعض اللبس والغموض بسبب صعوبة الفصل بينه وبين بعض الضمانات الإجرائية الأخرى كضمانة الحياد وضمانة المواجهة، بسبب عمومية حقّ الدفاع والاعتراف المبكر به، مما يترتب عليه أن تكون الضمانة الأساسية التي تُردّ إليها باقي الضمانات وما يوجد من تكامل بين حقّ الدفاع والضمانات الأخرى كضمانة المواجهة وغيرها من الضمانات.

فهناك اختلاف فقهي في تحديد مضمون حقّ الدفاع وعلاقته بضمانة المواجهة، فالبعض يرى أن حقوق الدفاع ليست عنصراً لمبدأ المواجهة، بحيث المواجهة تقوم على عنصرين عنصر إعلان المتهم، والعنصر الثاني تمكينه من الدفاع عن نفسه، والاتجاه الثاني، ينكر حقّ الدفاع في المواد القضائية، فيرى أن حقوق الدفاع توجد في الإجراءات الإدارية دون القضائية، بينما مبدأ المواجهة يكون في الإجراءات الحضورية، فيلزم القاضي باحترام حقوق الدفاع كضمانة للمواجهة الحضورية في الإجراءات القضائيّة، والاتجاه الثالث، أخذ بالتفسير الوظيفي لكل من حقّ الدفاع ومبدأ المواجهة الحضورية، حيث يوضع كل منها في الدعوى موضع الاعتبار، فلكل منهما مجال مختلف، فمبدأ حقّ الدفاع يضمن احترام ما يبديه الأطراف في الدعوى، بينما مبدأ المواجهة يضمن احترام الشكليات، أما الاتجاه الرابع، فيذهب إلى اعتبار حقّ الدفاع هو الغرض من كل الإجراءات

^{١٥٨} عبد العزيز محمد إبراهيم قاطو، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، جامعة المنصورة_كلية الحقوق، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع٦٨، ٢٠١٩، ص٥٧٨.

في الدعوى، وان حقّ الدفاع يضمن حماية مبدأ المواجهة، وأن مبدأ المواجهة عنصر من عناصر حقوق الدفاع.^{١٥٩}

وتقيد الباحثة الاتجاه الذي يعتبر حقّ الدفاع ضماناً مستقلة ومتميزة عن غيرها من الضمانات، مع الإقرار بالعلاقة التكاملية بينها وبين باقي الضمانات كالمواجهة ومبدأ الحياد، إلا أنه يجب عدم الخلط فيما بينهم، فمعرفة المتهم التهم المنسوبة إليه يختلف عن تمكينه من الرد والدفاع عن نفسه على هذه التهم، وتمكين المتهم من حقّ الدفاع شيء وإبداء دفاعه أمام جهة محايدة شيء آخر. وتمكين المتهم (الموظف) من حقّ الدفاع يجد سنده بالدستور، حيث قررت المادة (٣٩) من الدستور القطريّ على مبدأ أساسي، وهو أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته أمام القضاء في محاكمة توفر له فيها الضمانات الضرورية لممارسة حقّ الدفاع".

وبالرغم من أنّ قانون الخدمة العسكرية لم يشر بشكل مباشر إلى هذا الحقّ في نصوص مواده إلا أنه من الممكن استخلاص بعض مظاهر هذا الحقّ في نصوص مواده، ومنها نصّ المادة (٧٥) والتي نصّت على أنّ "للمُحال إلى التحقيق حضور جميع إجراءات التحقيق، ما لم تقضِ مصلحة التحقيق غير ذلك، ومع ذلك يحقّ له الاطلاع على جميع محاضر التحقيق والمستندات المتعلقة بمدوناتها..."، ونصّ المادة (٧٤) "يجوز أن يتمّ الاستجواب بمذكرة كتابية يوجهها المحقّق إلى المطلوب استجوابه يوضح فيها المخالفة المنسوبة إليه، وللمستجوب أن يرد عليها بمذكرة". كما يمكن استخلاص حقّ الدفاع من النصوص المواد المنظمة لجلسات مجلس التأديب، ومنها المادة (٨٤) والتي أجازت أن يقدم الموظف المتهم دفاعه إما كتابةً أو شفاهاً أو أن يُنيب عنه أيّ من الضباط المجازين في الحقوق للدفاع عنه.

^{١٥٩} المرجع السابق، ص ٥٨٣.

ويثار التساؤل عم إذا تخلى الموظف المتهم عن هذا الحق فهل يعد ذلك مخالفة يسأل عنها
تأديبياً من عدمه؟

ذهب جانب من الفقه الإداري إلى أنّ حقّ الدفاع من الحقوق التي كفلها القانون لاستظهار
وجه الحقّ في المخالفة المنسوبة للموظّف، ويكون ذلك من خلال إتاحة الفرصة للموظّف للرد
عليها، وأنّ عدم استعمال الموظّف هذا الحقّ لا ينطوي على مخالفة فترك الحقوق غير معاقب
عليه، وهو على عكس الإخلال بالواجبات الوظيفيّة وبالتالي لا يمكن مجازاته، ولا تجوز الإدانة
لمجرد اختيار الصمت من قبل الموظّف.^{١٦٠}

بالرغم من أنّ بعض التشريعات وأحكام القضاء اعتبرت صمت الموظّف مخالفة يمكن مساءلته
عليها تأديبياً، إلا أنّ قانون الموارد البشريّة القطريّ رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦، وقانون الخدمة المدنيّة
المصريّ رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ لم ينصّ على حقّ الموظّف في الصمت أو مخالفته تأديبياً
لاختياره تخليه عن حقّ الدفاع بصمته، "وتباينت قرارات المحكمة الإداريّة العليا في مصر بهذا
الخصوص، حيث اعتبرت في بعض قراراتها أنّ امتناع العامل عن الإدلاء بأقواله فضلاً عمّا
ينطوي عليه من تقويت فرصة للدفاع عن نفسه، فينطوي أيضاً على مخالفة تأديبيّة في جانبه لما
ينطوي عليه ذلك من عدم الثقة بالجهات الرئاسيّة، وخروج على القانون، بينما اعتبرت في قرار
آخر أنّ رفض الموظّف الإدلاء بأقواله دون مبرر وأسباب معقولة لا يمثل بذاته ذنباً إدارياً يكون
مخالفة تستوجب مجازته عليها".^{١٦١}

^{١٦٠} د. محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٧، ص٧٢٨.

^{١٦١} عبد العزيز محمد إبراهيم قطاو، ضمانات المساءلة التأديبيّة للموظّف العام في ظل قانون الخدمة المدنيّة رقم ٨١
لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية، مرجع سابق، ص٥٨٧.

وبالرجوع لقانون الخدمة العسكرية نجد أنّ صمت الموظف وامتناعه عن الإجابة على أسئلة المحقق لا يُعد مخالفة تأديبية يسأل عنها، بل يكون قد فوت على نفسه فرصة الدفاع، من ثمّ يكون لسلطة التحقيق استئناف التحقيق والتصرف فيه، ويكون تصرفها صحيح إلا إذا أثبت أنّ الامتناع عن إبداء الدفاع أمام هيئة التحقيق كان يقوم على أسباب معقولة؛ حيث نصّ المشرع بالمادة (٧٦) على أنّ "إذا امتنع المحال للتحقيق عن إبداء أقواله أو رفض التوقيع على محضر التحقيق، وجب إثبات ذلك في المحضر مع بيان الأسباب، فإذا تبين أنّ الامتناع أو الرفض لا مبرر له، جاز السير في إجراءات التحقيق والتصرف فيه"، بينما جعل المشرع امتناع العسكري أو الموظف الشاهد، عن الحضور أو الإدلاء بما لديه من المعلومات مخالفة تأديبية يسأل عنها تأديبياً.^{١٦٢} وترى الباحثة أنّه حسناً فعل المشرع، حيث إنّ امتناع الموظف أو العسكري المتهم عن الإدلاء بأقواله هو تخليه عن ضمانته من الضمانات التي نصّ عليها المشرع لحمايته ولمصلحته بدفاع عن نفسه عن تلك الاتهامات، فالأصل بذلك أنه لا يسأل تأديبياً؛ حيث إنه لا يضر غير مصلحته في امتناعه، بينما الشاهد المطلوب منه الإدلاء بالمعلومات التي لديه يعد امتناعه من الأفعال التي تضر بمصلحة العمل وتضر بإجراءات التحقيق وعرقلتها، وحسناً فعل المشرع عندما أوجب أن يكون ذلك دون عذر حتى يحاسب الموظف الشاهد تأديبياً عن امتناعه، بينما جعل الامتناع غير المبرر من قبل الموظف المتهم سبباً للسير في إجراءات التحقيق.

ويشكل حقّ الدفاع ضمانته تمنح للموظف لإتاحة الفرصة أمامه لدفع التهم المنسوبة إليه، فيتعين لتمكين الموظف من هذه الضمانة أن يكفل له مبدأ الحرية في مبدأ هذا الدفاع، حيث من مقتضيات

^{١٦٢} المادة (٧٧) قانون الخدمة العسكرية على أن "إذا استدعي العسكري لسماع شهادته وامتنع عن الحضور أو الإدلاء بما لديه من معلومات دون عذر مقبول يسأل تأديبياً".

ممارسة حقّ الدفاع إبداء دفاعه بالطريقة التي يراها مناسبة، والاطلاع على الملف التأديبيّ، وأن يسمح له بالاستعانة بمحامٍ.

وسوف نتناول تلك الضمانات في ظل قانون الخدمة العسكريّة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، وذلك على النحو التالي:

أولاً - الحقّ في الاطلاع على الملف التأديبيّ.

من الضمانات الجوهرية التي قررها قانون الخدمة العسكريّة حقّ الموظّف المحال للتحقيق من الاطلاع على ملف الدعوى؛ حيث نصت المادة (٧٥) على أن "للمحال إلى التحقيق حضور جميع إجراءات التحقيق، ما لم تقتض مصلحة التحقيق غير ذلك، ومع ذلك يحق له الاطلاع على جميع محاضر التحقيق والمستندات المتعلقة بمدوناتها..".

وبناء عليه فإنّ حقّ الاطلاع على أوراق التحقيق مكفول للموظّف المدنيّ كما هو مكفول للموظّف العسكريّ، ويتضح من النص أنّ المشرّع القطريّ لا يقصر الاطلاع على ملفات التحقيق وإنّما يمنح الموظّف حقّ الاطلاع على أوراق أخرى متعلقة بالتحقيق من مستندات وأدلة، وترى الباحثة أنّ هذه ميزة في التشريع القطريّ حيث إنّ ذلك يتيح الفرصة للمتهم لتحضير دفاع على ضوء هذه الأوراق، باعتبار أنّ تلك المستندات تمثل المرآة التي ينظر من خلالها إلى حقيقة التهمة المنسوبة إليه.

مما لا شك فيه أنّ حقّ الاطلاع على ملف الدعوى التأديبيّة، هو أساس لحقّ الدفاع، حيث إنّ حقّ الدفاع لن يأتي إلا بالاطلاع الكامل على ملف الدعوى، فقد استقر الفقه والقضاء على منح

الموظّف هذا الحقّ باعتباره من الأمور التي تقتضيها مبادئ العدالة ومن الضمانات الجوهرية الأساسية التي يترتب على مخالفتها البطلان.^{١٦٣}

ثانياً - الحقّ في الاستعانة بمحامٍ.

يعتبر حقّ المتهم في توكيل محامٍ من الضمانات المهمة المقررة للمتهم في مجال المساءلة التأديبية، ويُعد امتداداً طبيعياً لحقّ الشخص في الدفاع عن نفسه أو بالوكالة، وهو حقّ مستقر عليه قضائياً درجت المحاكم على القضاء به، حيث يساعد في الوصول للحقيقة بجانب خدمته للمتهم، كما يعد حضوره مع موكله أثناء المحاكمة ضماناً لسلامة الإجراءات والحيلولة دون استعمال وسائل ممنوعة أو غير جائزة مع المتهم بالإضافة إلى مساعدة المتهم في تهيئته ومساعدته على الاتزان والهدوء في إجابته أثناء الجلسات، كما يعتبر حقّ الاستعانة بمحامٍ أحد الحقوق المقررة للمتهم سواء في مرحلة التحقيق أم في مرحلة المحاكمة.^{١٦٤}

وعلى رغم من عدم وجود نصّ صريح في قانون الخدمة العسكرية في حقّ الموظّف بتوكيل محامٍ أثناء إجراءات التحقيق الابتدائي إلا أنّه قد كفل المشرّع حرية الموظّف المتهم المحال للمجلس التأديبيّ في الدفاع عن نفسه، وأجاز له الاستعانة بمحامٍ للدفاع، وذلك أثناء جلسات مجالس التأديب، وفي مرحلة لاحقة على التحقيق، وذلك بنصّ المادة (٨٤) السابق الإشارة إليها، فقد أجازت المادة للموظّف المحال للمجلس التأديبيّ أن ينيب أحد الضباط المجازين في الحقوق للدفاع عنه.

^{١٦٣} د. يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظّف العام، مرجع سابق، ص ١٤٤.
^{١٦٤} أحمد محمد مبارك العامري، الضمانات التأديبية للوظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الشرق الوسط، ٢٠١١، ص ٥٦.

ولا تتفق الباحثة مع ما ذهب إليه المشرع في هذا الصدد؛ حيث قصر الدفاع بالإجابة على إحدى الضباط المجازين من داخل المؤسسة العسكرية فيه شبهة عدم حيادية؛ وذلك لكونه ينتمي لنفسه الجهة الموجهة للتهمة، فكان من الأولى أن يترك المشرع الحرية للموظف في الاستعانة بالمحامي المسؤول عن الدفاع عنه، سواء كان داخل المؤسسة العسكرية أو خارجها؛ وذلك لدرء عدم انحياز المحامي للجهة العسكرية ودرء أي شبهة قد تعترى نزاهة ومصداقية المدافع، ومن وجهة نظرنا أن الغاية من وراء تنظيم المشرع لحق الدفاع بأن يكون المدافع ضابط هي خصوصية لهذه الجهة العسكرية والعمل العسكري.

وبالرجوع إلى قانون الأحكام العسكرية المصري نجد أن المشرع قد أوجب في حالة محكمة خدمة الميدان كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه طبقاً للقانون، سواء كان ذلك بانتداب أحد الضباط أم أحد المحامين إذا سمحت الظروف بذلك، أو أن يتولى المتهم ذلك بنفسه؛ حيث على المحكمة تمكين المتهم من تحقيق جميع وسائل الدفاع عن نفسه على النحو الذي يحقق العدالة،^{١٦٥} وترى الباحثة أنه حسناً ما فعل المشرع المصري من تمكين المتهم من هذه الضمانة، وعدم حصر أن يكون المحامي المدفع عنه من العاملين بالجهة العسكرية.

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

أحاط المشرع القرار الصادر من الجهة المختصة بإنزال العقوبة التأديبية بضمانات معاصرة لتوقيع هذه العقوبة، بمعنى أن المشرع استوجب توفر هذه الضمانات عند تقرير العقوبة التأديبية،

^{١٦٥} المستشار/ محمد أنور عاشور، الشرح الوافي لقانون الاحكام العسكرية، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والنشر، دار الكاتب العربي، الطبعة الأولى، ١٩٦٧، ص ٦٢.

وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة شرعية العقوبة التأديبية، تسبب القرار التأديبي، التناسب بين المخالفة والعقوبة، نتناول كل منها في المطالب التالية:

المطلب الأول: مبدأ شرعية العقوبة

من المتعارف عليه أنّ العقوبة التأديبية ذات طبيعة خاصة باعتبارها جزء إداري أو قضائيّ قوامه خروج الموظف على مقتضيات الواجبات الوظيفية، من شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المالي للموظف أو إنهاء علاقته الوظيفية بالسلطة الإدارية،^{١٦٦} وإذا كان لا يُطبق على المخالفات التأديبية قاعدة (لا جريمة بغير نص) والمعروفة في نطاق القانون الجنائي، إلا أنّ الجزاء التأديبي يخضع لقاعدة ومبدأ شرعية العقوبة أي (لا عقوبة إلا بنص) ومن ثمّ لا تستطيع السلطة التأديبية توقيع عقوبة غير واردة في القانون.^{١٦٧}

ويمكن تعريف مبدأ الشرعية بأنها التزام السلطة المختصة بتوقيع العقوبات الوارد ذكرها على سبيل الحصر في قوائم العقوبات التأديبية بواسطة نصّ واضح وصريح ومحدد من قبل المشرّع.^{١٦٨}

واتفق الفقه والقضاء الإداري على ضرورة الأخذ بهذا المبدأ في مجال التأديب ومعناه ألا تتخذ إجراءات على سبيل العقوبة إلا إذا كانت هذه العقوبة منصوص عليها بقائمة العقوبات، وأن أيّ جزاء أو عقوبة لا تستوفي هذا الشرط يكون إنزالها قبل الموظف باطلاً، كما استقر القضاء

^{١٦٦} د. محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية، مجموعة ثري فريندز، المجموعة العلمية، الطبعة الأولى، ٢٠١٩، ص ١٧١.

^{١٦٧} حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الثالث، مرجع سابق، ص ٧٤.

^{١٦٨} د. ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٦٢.

الإداري في مصر على الأخذ بمبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي،^{١٦٩} فقد قضت أحكام المحكمة الإدارية العليا بأن "المقصود بالقرارات النهائية للسلطات التأديبية تلك القرارات الصادرة بالجزاءات مما يجوز لتلك السلطات توقيعها طبقاً للقانون، أساس ذلك أنّ المشرع حدّد أنواع الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر وبين ما يجوز لكل سلطة من السلطات التأديبية توقيعها من هذه الجزاءات، وأثر ذلك أن تعبير الجزاء التأديبي لا يقصد به غلا الجزاء المحدد على سبيل الحصر".^{١٧٠}

ويختلف تطبيق مبدأ الشرعية في القانون التأديبي عن مبدأ الشرعية في القانون الجنائي؛ إذ إنّ المشرع وإن كان يحدد العقوبات الجنائية على سبيل الحصر مثلما يفعل في العقوبات التأديبية إلا أنه في حالة العقوبات الجنائية يقرر عقوبة معينة، سواء كانت من حد أو حدّين لكل جريمة جنائية، ويكون القاضي مقيداً بتلك العقوبات المحددة، وهو على عكس العقوبات التأديبية؛ حيث ترك المشرع للسلطة التأديبية حرية اختيار العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية على أن تكون من ضمن قائمة العقوبات المنصوص عليها بالقانون المراد تطبيقه.^{١٧١}

فبالرجوع للقانون العسكري المصري نجد أن المشرع اعتمد سياسة خاصة في مجال العقوبات وهو عدم تحديد الأدنى للعقوبة المقررة وترك للقاضي مجال الاختيار بين مجموعة من العقوبات بما يتلاءم وجسامة الجريمة المرتكبة؛ وذلك لأن القضاء العسكري المصري يحكم في الجريمة العسكرية البحتة، وهي لا تخرج من كونها أفعالاً مباحة للكافة ولا حساب عليها في القانون العام، أو قد تكون

^{١٦٩} د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٢٢٣.

^{١٧٠} المحكمة الإدارية العليا طعن رقم ٦٨٧ لسنة ٣٦ في جلسة ١٩٨٦/٣/٢٣م المشار إليه لدى مرجع الدكتور. محمد سيد أحمد محمد، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

^{١٧١} د. محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص ١٧١.

موضع مخالفة أو مؤاخذة أدبية إلا أنّ القضاء العسكريّ ينظر إلى مثل هذه الأفعال لو صدرت من العسكريين أو الموظّفين المدنيّين بالقوات المسلّحة وقت خدمة الميدان على أنها جريمة عسكريّة يستحق مرتكبها العقاب، مثال على ذلك النوم في الخدمة، أو أثناء خدمة الميدان أو التمارض والغياب، فقد أعطى القاضي النزول إلى أقل درجة، وكذلك أعطى هذا الحقّ للضباط أو القائد المسؤول؛ وذلك لأنّ القضاء العسكريّ المصريّ يوقع عقوبات عسكريّة ليست للقصاص فحسب، بل لزرع وللدفع أولاً، كما يتفق هذا النظام مع مقتضيات النظام العسكريّ والخدمة العسكريّة، ويحقق الهدف في مجال الحياه العسكريّة^{١٧٢}

وتأسيّاً على سبق يتبيّن أنّ المشرّع المصريّ العسكريّ أخذ بمبدأ شرعيّة العقوبة التأديبيّة فيما يتعلق بالعقوبات المتعلقة بالجرائم العسكريّة البحتة الواقعة على العسكريين ومن في حكمهم، ومنهم الموظّفون المدنيون العاملون بالقوات المسلّحة في كل من المادة (١٢٠) والمادة (١٢١) من قانون الأحكام العسكريّة إلا أنّ تلك المواد خاصّة بالضباط وجنود الصف، ولم يقدّم المشرّع بتحديد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظّفين المدنيّين بوزارة الدفاع وقت خدمة الميدان بالرغم من اختصاص القضاء العسكريّ بهم.

وترى الباحثة أنّ ذلك قصوراً تشريعياً من جانب المشرّع المصريّ العسكريّ؛ إذ كان من المفترض أن يتلافاه بتخصيص عقوبات خاصّة توقع على الموظّف المدنيّ العامل بالقوات المسلّحة وقت خدمة الميدان، تتناسب مع طبيعة عمله المدنيّة.

^{١٧٢} المستشار/ محمد أنور عاشور، الشرح الوافي لقانون الاحكام العسكريّة، مرجع سابق، ص ٢٤٦.

وعلاوة على ذلك فقد اعتمد المشرع القطريّ قانون الخدمة العسكريّة مبدأً لشرعيّة العقاب التأديبيّ، باعتبارها أحد أهم الضمانات التي يتمتّع بها الموظّف بالجهات العسكريّة، فتمّ حصر العقوبات التأديبيّة التي يجوز توقيعها على الموظّف في المادة (٨٥)، و(٨٦) من قانون الخدمة العسكريّة. والعقوبات التأديبيّة على عكس الجرائم التأديبيّة محددة على سبيل الحصر، فلا يمكن للسلطة التأديبيّة المختصّة أن تختار العقوبة التي تريد توقيعها إلا من بين العقوبات التي حدّدها القانون، وإلا كان حكمها أو قرارها باطلاً،^{١٧٣} وبذات المسلك أخذ المشرع في قانون الخدمة العسكريّة فنصّ على العقوبات التأديبيّة التي يجوز توقيعها على الضباط في نصّ المادة (٨٥)، ونصّ على العقوبات التأديبيّة التي يجوز توقيعها على الرتب الأخرى بنصّ المادة (٨٤)، ولم يتمّ إصدار قرار من السلطة المختصّة بوزارة الدفاع في العقوبات التأديبيّة الموقعة على الموظّفين المدنيّين إلا أنّه كما سبقت الإشارة إليه إلى أنّ ما يتمّ يجري عليه العمل في الوقت الحالي، ومن الواقع عمليّ هو تطبيق تلك العقوبات التأديبيّة المنصوص عليها في المادة (٨٥) على كبار الموظّفين المدنيّين، وتطبيق العقوبات التأديبيّة المنصوص عليها في المادة (٨٦) على صغار الموظّفين المدنيّين.^{١٧٤} واستناداً لما سبق ترى الباحثة من ضرورة إصدار القرار المنظم لتلك العقوبات التأديبيّة، وتكون تلك الجزاءات أو العقوبات متوافقة مع طبيعة الوظيفة المدنيّة في القوات المسلّحة، وأن يراعى فيها مبدأ شرعيّة العقوبة التأديبيّة فتكون محدّدة على سبيل الحصر، أو أن تسلك السلطة المختصّة مسلك السلطة المختصّة بوزارة الداخليّة وتطبّق الجزاءات التأديبيّة المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنيّة.

^{١٧٣} د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداريّ دراسة دار الفكر العربي، طبعة مزيدة منقحة، ٢٠١٦، ص ٥٢٨.
^{١٧٤} أما بالنسبة للموظّفين المدنيّين العاملين بوزارة الداخليّة فإيتمّ تطبيق الجزاءات الوارد ذكرها في قانون الموارد البشريّة، وذلك وفقاً لقرار وزير الداخليّة رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الإجراءات والجزاءات التأديبيّة للموظّفين المدنيّين والعمال بوزارة الداخليّة.

ومن قواعد مبدأ شرعية العقوبة تقيد السلطة المختصة بالتزام بالمدة المقررة للجزاء إذا اختارت توقيع جزاء مرتبط بتنفيذه بمدة معينة في القانون، بالإضافة إلى أنه لا يجوز لسلطة التأديب استبدال العقاب المنصوص عليه في القانون بعقوبة أخرى، حتى لو كان أخف شدة، ولو تم ذلك برضى الموظف المعاق؛ حيث إنّ المركز الذي يرتبط به الموظف بالإدارة مركز تنظيمي مستمد من القانون، ولا يجوز الاتفاق على خلاف ذلك، كما أنّ ذلك يعد من قبيل ابتداع جزاء لم ينصّ عليه المشرّع؛ مما يؤدي إلى بطلان القرار التأديبي.^{١٧٥}

المطلب الثاني: تسبب القرار التأديبي

التسبب ضمانة من الضمانات الأساسية في المحاكمة؛ حيث تهدف إلى بث الثقة والطمأنينة في نفوس المتقاضين حول صحة الأحكام، كما أنّها تمكّن محاكم الطعن والمتقاضين من مراقبة سلامة أسباب ومنطوق الأحكام القضائية، ويعد تسبب الأحكام من الشكليات التي تدخل في إطار المبادئ العامة وأصول المحاكمات سواء الجنائية أم المدنية أم التأديبية، فيجب أن يتضمن الحكم الحيثيات أو أسباب الحكم، ويقصد بها كيفية استخلاص النتيجة من خلال مناقشة دفاع الخصم والرد عليها، وبيان الحجج والأدلة القانونية والواقعية التي أدت إلى منطوق الحكم،^{١٧٦} ويقصد بتسبب القرار بيان السبب الذي بُني عليه العقاب، أي المخالفات التي صدر من أجلها الجزاء، وهذا التسبب يدفع الجهة الموكلة بالتأديب إلى التبصر حين تقوم بتحديد المخالفات التي تثبت في حق الموظف، ويحثّها على الروية قبل إصدار القرار، كما أنه من ناحية أخرى يؤدي إلى علم الموظف بما نسب إليه، وعوقب من أجله فيرضى ويرتدع عما بدر منه، أو يتظلم منه، وأخيراً يؤدي التسبب إلى

^{١٧٥} عايش مطيع عبد الله الحبابي، مرجع سابق، ص ٧٨.

^{١٧٦} د. سمير عبد الله سعد، إجراءات المحاكمة التأديبية، المحكمة التأديبية، مجالس التأديبي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠١٤، ص ٢٨٢.

تمكين القضاء الإداري أو المحاكم الاستئنافية من الرقابة على قرار الجزاء إذا ما تم الطعن عليه في ضوء ما ورد به من أسباب، ولهذا كله يعتبر التسبب من الإجراءات التي يترتب على إغفالها البطلان، ويتعين أن يكون التسبب واضحاً، ومن ثم لا يجوز أن يصدر في عبارات عامة مجهلة لكي يحقق الغرض الذي شرّع من أجله.^{١٧٧}

مما لا يدع مجالاً للشك أنّ التسبب في الأحكام هو إجراء جوهري ولازم في كافة الأحكام وفقاً للمادة (١٧٦) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري والمادة (٤٣) من قانون مجلس الدولة،^{١٧٨} والمادة (١٢٦) من قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري ويترتب البطلان على القصور في بيان أسباب الحكم الواقعية.^{١٧٩}

وقد قضي بأنّ "تسبب الأحكام يعد أصل من الأصول والثوابت للمحاكمات التي تحرص عليها التشريعات كافة المنظمة لإجراءات المحاكمة، فيجب أن تصدر الأحكام بركيزة من أسباب واضحة جلية تتم عن تحصيل المحكمة لواقعات الدعوى وبيان الأدلة الواقعية والقانونية على ثبوتها وكيفية هذا الثبوت على نحو كافٍ لتكوين عقيدتها وتشكيل وجدانه؛ كي تكون الحقيقة التي استخلصتها واقتنعت بها قد قام دليلها بسند من الواقع والقانون، ومن شأنه أن يثمر النتيجة التي انتهى إليها

^{١٧٧} المستشار/ رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة الخدمة المدنية، شرح احكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ١٢٥٠.

^{١٧٨} شادية إبراهيم المحروقي، الإجراءات في الدعوى الإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٨٠.
^{١٧٩} المادة (١٢٦) من قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري نصت على أنه "يجب أن يكون الحكم مشتملاً على الأسباب التي بني عليها وإلا كان باطلاً.

ويجب أن يبين في الحكم المحكمة التي أصدرته، وتاريخ إصداره ومكانه، وأسماء القضاة الذين سمعوا المرافعة واشتركوا في الحكم وحضروا تلاوته، وأسماء الخصوم وألقابهم وصفاتهم وموطن كل منهم وحضورهم وغيابهم. كما يجب أن يشتمل الحكم على عرض مجمل لوقائع الدعوى، ثم طلبات الخصوم، وخلاصة موجزة لدفعهم ودفاعهم الجوهري، ثم تذكر بعد ذلك أسباب الحكم ومنطوقه. والقصور في أسباب الحكم الواقعية والنقص أو الخطأ الجسيم في أسماء الخصوم وصفاتهم، وكذا عدم بيان أسماء القضاة الذين أصدروا الحكم يترتب عليه بطلان الحكم".

قضاؤها ووجوب اشتغال الأحكام على الأسباب التي بنيت عليها ليس استتماماً لها من حيث الشكل بل تحمل المحكمة على العناية بأحكامها وتوخي العدالة في قضائها فتأتي ناطقة بعدالتها وموافقها للقانون، فتحمل من ثمّ الخصوم على الاقتناع بعدالة الأحكام والانصياع لقضائها، وتنزل في نفوسهم منزلة الإجلال والإكبار من زاوية أخرى تمكّن محكمة الطعن من بسط رقابتها عليها، وهي رقابة لا تقوم ولا تستوي إلا إذا جاءت الأحكام مسببة تسبباً جلياً بالألا يكتنفها غموض وواضحة لا يخالطها شيء ولا يشوبها نقص أو يعترئها قصور".^{١٨٠}

وقد أخذ كلٌّ من المشرّع المصري والمشرّع القطريّ بالقاعدة الأساسية والتي تقضي بتسبيب الأحكام القضائية والقرارات التأديبية، فنصّ المشرّع المصريّ في المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية،^{١٨١} كما اعتنق المشرّع القطريّ هذه القاعدة في قانون الموارد البشرية بالمادة (٨٤)،^{١٨٢} وقانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، حيث نصّ على ضرورة أن يكون القرار الصادر بالعقوبة مسبباً من قبل المجلس التأديبي،^{١٨٣} وكما ذهب المشرّع المصريّ في قانون الأحكام العسكرية في نصّ المادة (٩٦) على أنّ محاكم الميدان تطبق أصلاً القواعد والإجراءات المعمول

^{١٨٠} أحكام محكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٤٤، ٥٧٣٣ لسنة ٥١ ق، جلسة ٢٠٠٧/١/٢٠، المشار إليه في مرجع الدكتور سمير سعد، إجراءات المحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

^{١٨١} نص المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

^{١٨٢} نصت المادة (٨٤) من قانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الموارد البشرية على أن "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق أوجه دفاعه، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء على الموظف مسبباً".

^{١٨٣} نصت المادة (٨٤) من قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ على أن "تكون جلسات مجلس التأديب سرية، ويحضر المحال جميع مراحل إجراءاته، وله أن يقدم دفاعاً مكتوباً أو شفاهاً أو ينيب عنه أحد الضباط المجازين في الحقوق للدفاع عنه، ويكون المحال آخر من يتكلم، وللمجلس دائماً إخطاره بحضور جلساته، وإذا لم يحضر شخصياً أو لم ينيب أحدًا عنه، جاز إصدار القرار في غيابه بعد التحقق من صحة إخطاره، ويكون قرار المجلس بأغلبية آراء أعضاء المجلس، ويجب أن يكون مسبباً وموقعاً من رئيس المجلس وأعضائه".

بها أمام المحاكم العسكرية العادية، ومن ضمنها تسبب الأحكام، حيث يجب أن يكون بالقدر الذي يسمح بإظهار اقتناع المحكمة.^{١٨٤}

وفي هذا الصدد أخذ القضاء القطريّ بهذه القاعدة في أحكامه، حيث قضت محكمة التمييز القطريّة بأن "تسبب القرار الإداريّ يعني الإفصاح عن مجموعة الحجج والمقدمات والاعتبارات والأسانيد الواقعية والفنية والقانونية التي شكّلت قناعات جهة الإدارة بالنتيجة التي وصل إليها وبنى على أساسها القرار، وقد يكون تسبب القرار اختياريًا، إذا ما أفصحت جهة الإدارة عن هذه الأسباب من تلقاء نفسها دون التزام قانوني أو قضائي، أو يضحى واجبًا، إذا فرض القاضي الإداري عليها الإفصاح عنها عند مراقبته لمشروعية القرار، أو التزام قانون؛ إذ ألزم المشرّع جهة الإدارة به بموجب نصّ قانوني، وفي هذه الحالة الأخيرة يعتبر هذا التسبب شرطًا وركنًا شكليًا لازمًا لاستكمال شروط صحته، يستلزم معه أن يكون القرار مدونًا مكتوبًا ومتضمنًا في صلبه أسباب ومبررات صدوره، ويترتب على إهمال هذا الشرط فقدان القرار الإداري لأحد مظاهر مشروعيته الخارجية".^{١٨٥}

المطلب الثالث: التناسب بين المخالفة والعقوبة

من ضمن الضمانات التي تحقق العدالة للموظف والحسم والردع للمرفق مبدأ وضمانة تناسب الجزاء التأديبي مع الجريمة التأديبية والذي أجمع الفقه والقضاء الإداري على اعتبارها مبدأ من المبادئ المهمة التي يجب على السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي مراعاتها.^{١٨٦}

^{١٨٤} المستشار/ محمد أنور عاشور، الشرح الوافي لقانون الأحكام العسكرية، مرجع سابق، ص ٢١٢.

^{١٨٥} الطعن رقم ٢٥٤ لسنة ٢٠١٨ إداري، جلسة ٢٥ سبتمبر، سنة ٢٠١٨.

^{١٨٦} د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

ولاختلاف المجال العقابي التأديبي عن المجال الجنائي فيما يتعلق بانطباق مبدأ الشرعية الجنائية "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" في المجال الجنائي وصعوبة تطبيق الشق الثاني منه أي لا عقوبة إلا بنص في المجال التأديبي؛ حيث وردت الجزاءات التأديبية وفق تدرج يبدأ من الأخف وينتهي بالأشد بقائمة محددة على سبيل الحصر، وذلك لصعوبة حصر الجرائم والمخالفات التأديبية، بناء على ذلك نظم المشرع للسلطة المختصة بتوقيع العقوبة سلطة تقديرية وفق ضوابط، ويترتب عليها نتائج منها تمتع السلطة التأديبية بقدر كبير من التقدير عند قيامها بتوقيع الجزاء التأديبي نظير اقرار ذنب إداري، فكان من أوجه العدالة أن يكون هناك تناسب بين المخالفة الوظيفية المرتكبة وبين الجزاء التأديبي الموقَّع من جانب السلطة التأديبية المختصة، بحيث لا يكون هناك أي تشدد أو تفريط بالهدف المنشود من العقوبة التأديبية، أو تحقيق الردع العام والخاص للعقوبة والمساهمة في تنظيم سير المرفق العام بانتظام واطراد، وهو ما يعني ضرورة التناسب بين العقاب التأديبي والذنب أو الخطأ التأديبي المقترف.^{١٨٧}

ويذهب الفقه الإداري إلى أن لإعمال مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية هو تحديد الخطأ الوظيفي في المقام الأول، وبالرجوع إلى قانون الخدمة العسكرية القطري نجد أن المشرع قد نص على أن مخالفة الموظف للواجبات والمحظورات الوارد ذكرها في المادة (٧١) بالنسبة للواجبات، والمادة (٧٢) بالنسبة للمحظورات يعرضه للمساءلة التأديبية، فيلاحظ أن المشرع لم يضع قوائم تحدد المخالفات الوظيفية التي أن عملاً ما هو مخالفة لنص القانون، وهو ما يتفق مع رأي الفقه الإداري، من أنه من الصعب تحديد تلك القوائم؛ وذلك بسبب أن المخالفات الإدارية كثيرة، وأن مجتمع الوظيفة العامة يحيطه الكثير من الأمور المعقدة والمركبة والتي يصعب حصرها،

^{١٨٧} د. محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص ١٩٣.

ونتيجة لذلك أعطى المشرع السلطة التأديبية سلطة في تقدير ما إذا كان الفعل يُعد خطأً وظيفياً من عدمه أو من أنه سيعطل سير المرافق العامة من دون رابط محدد بين الجريمة والعقوبة، ومن ثم تقدير العقوبات التأديبية وما تراه مناسباً من العقوبات التي يمكنها أن تطبق على المخالفة الوظيفية.^{١٨٨}

كما أجمع الفقه الإداري على أنّ على السلطة المختصة بتوقيع العقاب إلى جانب عدم الغلو في الجزاء بالألا يكون العقاب مفرطاً في القسوة أو في الشفقة، عليها في تقدير العقوبة تقدير المصلحة العامة فالفصل أو إنهاء الخدمة لا يكون إلا للحالات الميؤوس منها، فإذا لم يكن الذنب التأديبي كاشفاً عن عدم الصلاحية، وكان الفصل حائلاً بين الجهة واقتضاء حقها المالي من الموظف المتهم، فإنّ بقاءه في وظيفته يحقق مصلحة لا شك فيها توجب الإبقاء عليه، مع توقيع الجزاء المناسب، كما يدخل في تقدير الجزاء مدى تعدد ارتكاب المخالفة ووصف الواقعة، كما يوضع في الاعتبار الوصف الجنائي والعقوبة الجنائية التي بدورها تكشف عن جسامة الذنب أو الفعل، ففي حال عرض المتهم على المحاكمة الجنائية وعوقب بعقوبة مخففة مع وقف التنفيذ فإنّ الاعتبارات والأسباب التي بُني عليها الحكم الجنائي يجب أن تضعها سلطات التأديب في اعتبارها وتراعيها عند تقدير الجزاء التأديبي، ويدخل في تقدير العقوبة أيضاً حال الموظف من حيث وظيفته والواجبات الملقاة على عاتقه، وما إذا كانت له سوابق في خدمته الماضية أو ملفه الوظيفي.^{١٨٩}

وفي تناسب الذنب مع العقوبة التأديبية وعدم الغلو في العقوبة أو الإفراط في الشفقة بينت المحكمة الإدارية العليا في حكمها أنّ "المستقر عليه أنّ السلطات التأديبية ومنها المحاكم التأديبية هي المناط بها تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقّب عليها، طالما أنّ تقديرها

^{١٨٨} د، محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص ١٩٧.

^{١٨٩} المستشار ممدوح طنطاوي، الموسوعة التأديبية الجرائم والدعوى والأدلة التأديبية، مرجع سابق، ص ٧٠٧.

غير مشوب بالغلو في تقدير الجزاء وعدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين الجزاء الموقع، فإذا لم يتصف الجزاء بعدم التناسب الظاهر كان صحيحاً وصادراً في حدود السلطة المخولة للسلطات التأديبية.

وجدير بالذكر أنّ تقدير الجزاء بمراعاة تناسبه مع الذنب الإداري إنّما ينظر إليه في ضوء الهدف الذي تغياه المشرّع من التأديب، وهو بوجه عام انتظام المرافق العامة، ولا يتأتى هذا التأمين إذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة، كما أنّ ركوب متن الشطط في القسوة يؤدي إلى الاستهتار في تأمين المرافق العامة بانتظام، ويكون كل من طرفي النقيض لا يحقق الغاية التي ابتغاها المشرّع من التأديب، ومن ثمّ يجب أن يكون الجزاء غير مغالى في تقديره، وغير متدني في تقديره وإتّما يجب أن يكون متساوياً مع الذنب الإداري^{١٩٠}.

وفي مراعاة المصلحة العامة قضت المحكمة بأنّ "جزاء الفصل يجب أن يقتصر على الحالات الميؤوس منها والتي تفصح عن عدم صلاحية العامل للبقاء في الوظيفة؛ وإذ كان ما نسب إلى الطاعن في هذا الشأن لا يكشف عن شيء من ذلك بل إنّ المصلحة العامة تقتضي توقيع جزاء آخر على الطاعن غير جزاء الفصل حتى يعود إلى عمله فتتاح للجهة الإدارية فرصة استيفاء ما صرفه دون وجه حقّ، وذلك عن طريق الخصم من مرتبه في الحدود المقررة قانوناً أما جزاء الفصل فإنّه يترتب عليه عدم استحقاق العامل لمرتب ما، وبالتالي يحول دون الجهة الإدارية واستيفاء حقها من الطاعن على النحو المتقدم بما يجعل جزاء الفصل غير محقق للمصلحة العامة،

^{١٩٠} حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٥٣٧، لسنة ٣٥، جلسة ١٥/٠٧/١٩٩٥م.

ويكون ذلك متصفاً بالعلو في التقدير بما يخرج الحكم عن دائرة المشروعية، ويتعين لذلك رده إليها بتعديل الجزاء المقضي به".^{١٩١}

كما استقر قضاء المحكمة الإدارية بشأن وصف الواقعة تبعاً للعقوبة الجنائية المقررة على المتهم إلى أن "من المستقر عليه أنه لا شأن للمحكمة التأديبية بالوصف الجنائي للواقعة نظراً لاستقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، إلا أنّ هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية كلية عن الوصف الجنائي للواقعة إذ لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقدير جسامة الفعل عند تقديرها للجزاء التأديبي الذي توقعه...".^{١٩٢}

كما استقر القضاء الإداري القطري في قضاؤه على ضرورة تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة الواقعة من قبل الموظف المتهم في أحكامها فقضت بأن "السلطة التأديبية - ومنها المحاكم التأديبية - تقدير درجة خطورة الذنب الإداري والجزاء المناسب له. وشرطه ألا يشوب استعمالها غلو في تقدير الجزاء، وأن تلائم بين خطورة الذنب الإداري ومقداره. (مثال بشأن خلوص الحكم سائغاً إلى تناسب الجزاء التأديبي الموقع على الموظف العام مع ما اقترفه من ذنب إداري)".^{١٩٣}

المبحث الثالث: الضمانات التأديبية اللاحقة بالجزاء التأديبي

نتناول في هذا المبحث أهم الضمانات التي ضمنها المشرع للمتهم بعد توقيع الجزاء التأديبي وهي:

^{١٩١} حكم محكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٣٨٨، لسنة ٣٩، جلسة ١١/٠٥/١٩٩٦ المشار إليه في مرجع الدكتور ممدوح

الطنطاوي، الموسوعة التأديبية الجرائم والدعوى والأدلة التأديبية، مرجع سابق، ص ٧٠٩.

^{١٩٢} الطعن رقم ٣٠٢ لسنة ٣٣ ق، عليا، جلسة ٠٦/٠٣/١٩٩٠م، المشار إليه في مرجع السابق، ص ٧١١.

^{١٩٣} حكم محكمة التمييز، جلسة ١٨/٠٧/٢٠١٣ الطعن رقم ١١٣ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني.

التظلم الإداري في المطلب الأول، وطرق الطعن في قرارات مجالس التأديب والمحاكم العسكرية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التظلم الإداري

من الجدير ذكره أنّ ضمانات التظلم الإداري هي إحدى الضمانات المهمة التي أوجبتها التشريعات القضائية الإدارية قبل الطعن على القرار الإداري أمام المحاكم القضائية، وهي ضمانات لاحقة لصدور القرار التأديبي بمعاينة الموظف مرتكب المخالفة، فلا يعني صدور القرار التأديبي بحق الموظف نهاية المطاف، طالما يرى أنّ في ذلك ظلماً وقع عليه أو إجحافاً بحقه جزاء صدور ذلك القرار أو الحكم التأديبي.

ويقصد بالتظلم الإداري صدور قرار إداري معيب أو غير ملائم من وجهة نظر من صدر القرار بحقه أو الموظف صاحب العلاقة، فيتقدم إلى الجهة التي أصدرت القرار أو الإدارة لإعادة النظر في القرار أو رفع الضرر الذي وقع عليه بصدور القرار.

كما عرف البعض التظلم الإداري بأنه "الجوء الفرد إلى جهة الإدارة التي أصدرت القرار طالباً منها رفع الضرر الذي وقع عليه نتيجة لصدور القرار محل التظلم".^{١٩٤}

وذهب الفقه إلى تقسيم التظلم الإداري إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي، فالتظلم الولائي هو أن يتقدم الموظف صاحب المصلحة أو الموقع عليه العقاب أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار بطلب سحب القرار أو إعادة النظر بإلغاء أو تعديل أو استبدال القرار الإداري، وذلك مع بيان أوجه القصور في ذلك القرار أو الخطأ الذي اعترى القرار، أما التظلم الرئاسي فهو تظلم

^{١٩٤} د. صبري محمد السنوسي، الإجراءات أمام القضاء الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص ١٣.

الموظف المتضرر من القرار إلى رئيس مصدر القرار إذا ما خالف القرار القانون، فيقوم ذلك الرئيس بناءً على ذلك باتخاذ ما يراه مناسباً مع صحيح القانون.^{١٩٥}

ويرى الفقه أنّ الغرض من تقرير التظلم الإداري بجانب إلى كونه ضماناً تضيئي نوعاً من الطمأنينة لدى الموظف، ويعزز مبدأ الشفافية والعدالة فيما يتعلق بحقوق الموظف، فهو أيضاً وسيلة قد تقنع الإدارة بوجهة نظر الموظف صاحب المصلحة، فتعترف بعدم مشروعية قرارها التأديبي، فتقوم بتعديله أو سحبه؛ ما يؤدي لحل كثير من المنازعات بطريقة ودية دون أن تكون هناك حاجة للجوء للقضاء، هذا بالإضافة إلى كون التظلم الإداري يسمح للإدارة بسحب القرار أو تعديله لعدم الملاءمة، وهو ما لا يمكن إدراكه عن طريق القضاء الذي يقتصر عمله أو دوره على رقابة المشروعية،^{١٩٦} كما أن التظلم الإداري يتماشى مع اعتبارات الثقة في الإدارة بإعطائها فرصة لتدارك أخطائها وإصلاحها بنفسها.^{١٩٧}

وذهبت محكمة التمييز القطرية في الحكمة من التظلم الإداري في أحكامها إلى أنّ "التظلم هو الأصل في مجال استخلاص نوي الشأن لحقوقهم ورفع الظلم عنهم، وأخذاً بالحكمة التشريعية من نظام التظلم وهي مراجعة الجهة الإدارية نفسها قبل الالتجاء إلى طريق الطعن القضائي؛ إذ إن الإدارة وهي الخصم الشريف يتعين عليها أن تعطي الحق لأصحابه دون أن تكبدهم مشقة القضاء وإجراءاته، شريطة أن يظل في مكنة الجهة الإدارية سحب القرار أو إلغائه بعد إصداره متى تبين لها تغيير الظروف الموضوعية التي استندت إليها في إصداره، وأن يتم التظلم قبل رفع

^{١٩٥} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق، ص ٥٤٢.

^{١٩٦} عايض مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبية للعسكريين في التشريع القطري، مرجع سابق، ص ١٠٦.

^{١٩٧} مصطفى عبد الخالق هبة، التظلم الإداري وأول إجراءات التقاضي، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، ص ٢٦، ١١٩٤، ٢٠٠٨، ص ٦٤.

دعوى إلغاء القرار الإداري، فإذا امتنع على الجهة الإدارية مصدره القرار إعادة النظر فيه لاستنفاد ولايتها بإصداره، ولعدم وجود سلطة رئاسية تمك التعقيب على مصدر القرار فإن أبواب التظلم تكون قد تغلقت، ويصبح سلوك طريق التظلم غير ذي جدوى".^{١٩٨}

ويصنف الفقه التظلم الإداري من حيث الالتزام القانوني بتقديمه إلى نوعين، وهما التظلم الاختياري والتظلم الإجمالي، والفصل بين هذا النوعين هو اشتراط المشرع من عدمه اللجوء إلى التظلم قبل رفع دعوى الإلغاء أو سلوك طريق الطعن القضائي بالإلغاء، فيقصد بالتظلم الاختياري تمتع الموظف صاحب العلاقة بالحرية في تقديم التظلم إلى جهة الإدارة المختصة دون أن يكون هناك التزام قانوني بهذا التقديم قبل رفع دعوى الإلغاء، فإن شاء تظلم أمام الجهة وإن شاء رفع دعواه القضائية بعد علمه بالقرار الإداري مباشرة، دون أن يكون هناك خشية من عدم قبول الدعوى شكلياً، كما يمكنه أن يجمع بين التظلم وبين دعوى الإلغاء، فيتقدم بالتظلم في الميعاد القانوني، ويرفع دعواه في نفس الوقت، دون أن يكون هناك حاجة لانتظار رد جهة الإدارة على ذلك التظلم.^{١٩٩}

أما التظلم الإداري الإجمالي فيقصد به التظلم الذي ينظمه المشرع، ويفرض على الموظف صاحب العلاقة أو المتضرر من القرار الإداري أن يتظلم أمام جهة الإدارة قبل إقامة الدعوى القضائية بطعن على القرار، مما يترتب في حالة عدم التظلم إلى جهة الإدارة التي حددها القانون عدم قبول الدعوى شكلياً.^{٢٠٠}

^{١٩٨} حكم محكمة التمييز الطعن رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١٠ تمييز مدني، إداري، جلسة ٢٠١١/٠١/٠٤م.

^{١٩٩} محمد بن عبد الله بن محمد الحسني، التظلم الإداري، دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة، الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير، ٢٠٠١، ص ٤٢.

^{٢٠٠} المرجع السابق، ص ٥١.

وقد أوجب قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ بنص المادة (١٢) فقرة (ب) على الموظف قبل اللجوء إلى القضاء أن يسلك طريق التظلم الإداري في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية، فنص على أن "لا تقبل الطلبات الآتية: (أ) الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية. (ب) الطلبات المقدمة رأساً بالطعن في القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة (١٠)، وذلك قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئة الرئاسية، وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا لتظلم"، كما أخذ المشرع القطري بما أخذ به المشرع المصري فنص على وجوب التظلم الإداري قبل طلب إلغاء القرارات التأديبية النهائية الصادرة بشأن صاحب المصلحة في الطعن قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك في نص المادة (٥) بند (٣) من قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية،^{٢٠١} إلا أن المشرع قد نص في المادة العاشرة من القانون على أن "تسري على المنازعات الإدارية التي يجوز الطعن عليها وفقاً لأحكام هذا القانون، إجراءات التظلم ومواعيده المنصوص عليها في القوانين السارية، ولا يكون القرار الإداري الصادر في هذه الأحوال نهائياً جائزاً للطعن عليه بالإلغاء أو التعويض، إلا بعد استنفاد مراحل التظلم التي تحددها تلك القوانين"، ويرى البعض أن الحكمة من هذا تتمثل في سببين، أولها أن يكون للإدارة علم بأن

^{٢٠١} نصت المادة (٥) على أن "لا تقبل الطلبات التالية:

١. الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية مباشرة.
 ٢. طلبات وقف التنفيذ غير المقترنة بطلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه.
 ٣. طلبات إلغاء القرارات الإدارية النهائية المبينة بالنقد (٢) من المادة (٣) من هذا القانون، قبل التظلم منها إلى الجهة الإدارية، وانقضاء المواعيد المقررة للبت في التظلم.
- ويصدر ببيان إجراءات التظلم والبت فيه قرار من رئيس مجلس الوزراء.

للموظف حقًا في تظلمه فتتولى المنازعة الإدارية من بداياتها، وثانيًا تقليل الدعاوى أمام الجهة القضائية. ٢٠٢

لم ينص كلٌّ من المشرع المصري في قانون الأحكام العسكرية والمشرع القطري في قانون الخدمة العسكرية على التظلم الإداري، فلم يرسم كلا التشريعين المصري والقطري طريقًا للتظلم الإداري أمام الجهة مصدرة القرار أو الحكم التأديبي، إلا أنه يجب التنبيه إلى أنّ المشرع القطري في قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ نصّ بالمادة (٨٧) على أنه يحق للعسكري أو الموظف المدان وللوزير أو من يفوضه الطعن على قرار المجلس التأديبي الابتدائي خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ صدوره أو من تاريخ علمه أمام مجلس تأديبي استئنافي، على ألا تكون قرارات المجلس التأديبي الاستئنافي نافذة إلا باعتمادها من السلطة المختصة، فالسلطة المختصة عند نظرها اعتماد القرار الصادر بالإدانة أن تأمر بإلغائه أو العفو عن الجزاء الصادر به أو تخفيفه إلى جزاء مناسب، فليس للسلطة المختصة تشديد العقوبة عند النظر في اعتماد القرار أو الحكم؛ إذ إن الأمر يقتصر على الإلغاء أو العفو عن الجزاء أو تخفيف العقوبة؛^{٢٠٣} ما يجعل القرار الصادر من السلطة المختصة هو القرار النهائي القابل الطعن عليه أمام القضاء الإداري لا قرارات المجلس التأديبي، سواء الابتدائي أم الاستئنافي.

ويلاحظ من استقراء قانون الخدمة العسكرية القطري أن المشرع قد اعتمد التظلم الاختياري من تلك القرارات التأديبية، فللموظف أو العسكري صاحب العلاقة أن يتقدم أمام السلطة المختصة بتظلم من تلك القرارات أو أن يطعن مباشرة أمام القضاء بعد اعتمادها من السلطة المختصة.

^{٢٠٢} د. أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق، ص ٥٤٢.
^{٢٠٣} د مصطفى عبد اللطيف إبراهيم، أحكام قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، مرجع سابق، ص ٧٩.

كما قضت محكمة التمييز القطرية بأنّ تظلم الموظف أو العسكري من القرارات التأديبية لدى السلطة المختصة هو تظلم اختياري، فذهبت في إحدى سوابقها إلى تمييز حكم محكمة الدائرة الإدارية بالمحكمة الاستئنافية بعدم قبول دعوى إلغاء القرار التأديبي لعدم سابقة تظلم الموظف من ذلك القرار، فقضت على بـ "مؤدى المواد (١)، (٨٨)، (٨٩) من المرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون الخدمة العسكرية أنّ قرارات مجلس التأديب الاستئنافية الصادرة بالإدانة يتعين اعتمادها من السلطة المختصة - وهو في هذه الحالة وزير الداخلية - ومن ثمّ يكون قرار الوزير بالتصديق وبعتماد قرار مجلس التأديب الاستئنافية هو قرار إداري نهائي، ولم يرسم القانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ المذكور طريقاً للتظلم منه، ومن ثمّ يجوز رفع دعوى إلغائه في الميعاد المقرر بموجب المادة السادسة من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ سالف الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بعدم قبول طلب الإلغاء لعدم سابقة التظلم، فإنّه يكون معيباً".^{٢٠٤}

المطلب الثاني: طرق الطعن في قرارات مجالس التأديب والمحاكم

العسكرية

أولاً: في القانوني العام

يعد التظلم القضائي أو الطعن في القرارات التأديبية أمام القضاء من الضمانات الأساسية في مجال الوظيفة العامة لما لها من أهمية لتحقيق العدل والإنصاف للموظف؛ حيث يضمن خلالها عدم تعسف الإدارة في مقابل تقويم سلوك الموظف مرتكب المخالفة؛ وذلك لصالح المرفق العام الذي

^{٢٠٤} الطعن رقم ٤١ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني، جلسة ١٦ من أبريل سنة ٢٠١٣.

تقوم الإدارة على إدارته وتنظيمه، حيث تتجسد الرقابة القضائية على أعمال الإدارة والأعمال الإدارية.^{٢٠٥}

فيُعد مبدأ الرقابة القضائية على أعمال الإدارة أفضل وأنجع أنواع الرقابة على أعمال الإدارة، وهي تعد من أهم الضمانات اللاحقة لصدور الحكم أو القرار التأديبي من المجالس التأديبية أو المحاكم التأديبية، كما تعد الضمانة النهائية لصاحب العلاقة أو الموظف إذا ما فشلت الضمانات السابقة في تحقيق أهدافها أو رفع الظلم عنه، وذلك لما للرقابة القضائية من استقلالية عن سلطة الإدارة وسلطات الدولة ولإجراءاتها الدقيقة التي تتبعها، ولحجية الأحكام التي تصدرها، والخبرات القانونية والتخصصية التي يمتلكها القضاة.^{٢٠٦}

وقد ميّزت التشريعات القضائية في مصر وقطر بين طرق الطعن في الأحكام والقرارات القضائية وقسمتها إلى نوعين، طرق طعن عادية وهي الاستئناف وطرق طعن غير عادية منها التمييز والتماس إعادة النظر والاعتراض الخارج عن الخصومة.

وقد نظم المشرع المصري ثلاثة أنواع من الطعون في الأحكام الإدارية والقرارات التأديبية في قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة وهي كالتالي:

أولاً: الطعن بالاستئناف في الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية أمام محكمة القضاء الإداري، المنصوص عليه في المادة ١٣ من القانون،^{٢٠٧} بينما جعل المحكمة المختصة بنظر الطعن على

^{٢٠٥} د إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق، ص ٥٤٣.
^{٢٠٦} د. يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام دراسة مقارنة مع التطبيق على رجال الشرطة، مرجع سابق، ص ٤٣٣.

^{٢٠٧} نصت المادة (١٣) من قانون مجلس الدولة المصري على أن "أولاً: اختصاص محكمة القضاء الإداري: تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في المسائل المنصوص عليها في المادة (١٠) عدا ما تختص به المحاكم الإدارية والمحاكم التأديبية كما تختص بالفصل في الطعون التي ترفع إليها عن الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية.

القرارات التأديبية الصادرة من السلطة التأديبية هي المحكمة التأديبية؛ إعمالاً لنص المادة ١٥ من القانون؛ حيث تقول "كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعاً وثالث عشر من المادة العاشرة"، وبالرجوع للبنود المشار إليها نجدتها خاصة بالطلبات التي يقدمها الموظف العام بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية، والطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً.^{٢٠٨}

ثانياً: الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا في الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري والمحاكم التأديبية.

ثالثاً: التماس إعادة النظر في الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري والمحاكم التأديبية.^{٢٠٩} بينما نظم المشرع القطري طرق الطعن في الأحكام والقرارات الإدارية في قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية كما يلي:

أولاً: الطعن بإلغاء القرارات التأديبية النهائية والتعويض عن تلك القرارات الصادرة بشأن الموظف العام أمام الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية.^{٢١٠}

^{٢٠٨} "على أن يراعى في ذلك الاختصاص الوظيفي والمحلي للمحاكم التأديبية، حيث يقوم الاختصاص الوظيفي على تحديد الطوائف الخاضعة لاختصاصها ولا يخرج عن هذا الاختصاص سوى العاملين المدنيين الذين تنظم شؤون تأديبهم قوانين خاصة تجعل الاختصاص بهذا الشأن منعقداً لمجالس تأديب تتشأ لهذا الغرض، وكذلك يخرج عن هذا الاختصاص المنعقد للمحاكم التأديبية العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العامل، من غير أعضاء مجالس إدارات التشكيلات النقابية والذين يتم تأديبهم من خلال المحاكم التأديبية" انظر في ذلك لمرجع الدكتور . يحيى رمضان علي العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مرجع سابق، ص ٤٣٦ وما بعدها.

^{٢٠٩} د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، تنقيح عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانه، حسين إبراهيم خليل، دار الفكر العربي، ٢٠١٣، ص ٨٧٨.

^{٢١٠} نصت المادة ٣ من قانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية المعدلة بموجب قانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٩ على أن "مع مراعاة حكم المادة (١٣) من قانون السلطة القضائية المشار إليه، تختص الدائرة الإدارية، دون غيرها، بنظر المنازعات الإدارية التالية:

١. المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين او لورثتهم أيًا كانت درجاتهم الوظيفية.

ثانياً: الطعن بالاستئناف في الأحكام الصادرة من الدائرة الإدارية أمام الدائرة الاستئنافية بمحكمة الاستئناف، وطعن بالإلغاء والتعويض عن قرارات مجالس التأديب وقرارات الجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي.

ثالثاً: الطعن بالتمييز في الأحكام الصادرة من الدائرة الإدارية الاستئنافية؛ حيث نصّ المشرع بالمادة (١١) من القانون المشار إليه على أن "فيما عدا ما نصّ عليه هذا القانون من قواعد وإجراءات، يسري على الدعاوى المنصوص عليها، والأحكام الصادرة فيها، وطرق الطعن في هذه الأحكام، القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية المشار إليه، والقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٥ بشأن حالات وإجراءات الطعن بالتمييز في غير المواد الجنائية..".

ثانياً: مدى اتباع قواعد القانون العام في الطعن على مجالس التأديب والمحاكم العسكرية

أولاً: في التشريع القطري

باستعراض نصوص قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ يتبين أنّ المشرع لم يحدد الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون على القرارات التأديبية الصادرة بشأن العسكريين والموظفين العاملين بالجهات العسكرية، وعليه يتمّ تطبيق القواعد العامة المنصوص عليها في قانون رقم ٧

٢. الطلبات التي يقدمها ذور الشأن بإلغاء القرارات الإدارية النهائية الصادرة بترقية الموظفين من الدرجة الأولى فما دونها وما يعادلها او انهاء خدمتهم، والقرارات التأديبية الصادرة بشأنهم.

٣. الطلبات التي يقدمها الأشخاص الطبيعيون والمعنويون بإلغاء القرارات الإدارية النهائية، عدا الأوامر والقرارات والمراسيم الاميرية، والقرارات الصادرة بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٢ بشأن حماية المجتمع، والقرارات الصادرة بموجب القوانين المتعلقة باللجوء السياسي، والإقامة الدائمة، ودخول وخروج الوافدين وإقامتهم وإبعادهم، والجمعيات والمؤسسات الخاصة، والمراكز الدينية، والمطبوعات والنشر وتراخيص إصدار الصحف والمجلات، وتراخيص الأسلحة والذخائر والمتفجرات، ونزع الملكية للمنفعة العامة، والقرارات المتعلقة بتحديد العنوان الدائم للناخب، والقرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات.

٤. طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البندين (٢)، (٣) من هذه المادة، سواء رفعت بصفة أصلية أم تبعية.

٥. منازعات العقود الإدارية.

لسنة ٢٠٠٧ بشأن المنازعات الإدارية المذكورة (أنفاً)، حيث فرّق المشرّع بين الجهات المختصة في نظر الطعون فخص المحكمة الإدارية الابتدائية بنظر الطعون في القرارات التأديبية النهائية الصادرة من الجهات الإدارية، بينما خصّ المحكمة الإدارية الاستئنافية بالنظر بالطعون على القرارات التأديبية الصادرة من المجالس التأديبية والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي. وهنا يثور التساؤل حول طبيعة القرارات التأديبية الصادرة من مجالس التأديب بالجهات العسكرية؟ فإذا اعتبرناها قرارات تأديبية نهائية صادرة من جهات إدارية، ففي هذه الإحالة ينعقد الاختصاص إلى المحكمة الإدارية الابتدائية للنظر فيها، وإذا ما اعتبرناها قرارات تأديبية صادرة من مجالس تأديبية ذات اختصاص قضائي سينعقد الاختصاص إلى المحكمة الاستئنافية.

وللإجابة على هذا التساؤل، يجب الرجوع إلى أحكام قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن المنازعات الإدارية، تحديداً المادة الأولى من القانون، حيث عرّفت القرارات الإدارية النهائية بأنها "القرارات الإدارية الصادرة من جهة إدارية يخولها القانون سلطة البت في أمر بغير حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وقرارات سلطة التصديق والاعتماد"، بينما عرّفت قرارات الجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي بأنها "القرارات التي تصدر عن جهات أو لجان ذات تشكيل إداري قضائي تفصل في نزاع يسنده إليها القانون" كما عرفت المادة قرارات مجالس التأديب بأنها "القرارات النهائية الصادرة من مجالس التأديب المشكلة وفقاً لأحكام القانون".^{٢١١}

وباستقراء قانون الخدمة العسكرية والأحكام الخاصة بالمساءلة التأديبية، ذهب المشرّع إلى أنّ قرارات مجالس التأديب، سواء مجلس التأديب الابتدائي أم مجلس التأديب الاستئنافي لا تكون نافذة

^{٢١١} نص المادة (١) من قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن المنازعات الإدارية.

إلا بعد اعتمادها من السلطة المختصة المادة (٨٧) و(٨٩) من القانون،^{٢١٢} فهي قرارات غير نهائية لا يمكن الطعن عليها استقلالاً ما لم يتم اعتمادها من السلطة المختصة، كما لا تُعد تلك القرارات أحكاماً لا تقبل التعديل أو الإلغاء من جانب سلطة أعلى، بل على العكس من ذلك فوفقاً لنص المادة (٨٩) يكون للسلطة المختصة عند نظر الاعتماد القرار التأديبي الأمر بإلغائه، أو العفو عن الجزاء الصادر، أو تخفيضه إلى الجزاء المناسب، وعليه يكون الطعن بإلغاء القرارات الموقعة على العسكريين والموظفين العاملين بالجهات هي في حقيقتها طعون في قرارات تأديبية نهائية صادرة من السلطة المختصة بالوزارة وليست قرارات تأديبية صادرة من مجالس تأديبية أو جهات إدارية ذات اختصاص قضائي.

وقد أكدت محكمة التمييز القطرية في قضائها على ما تقدم؛ حيث قضت بأن "مؤدى المواد (١)، (٨٨)، (٨٩) من المرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون الخدمة العسكرية أن

^{٢١٢} نصت المادة (٨٧) من القانون على أن "لمجلس التأديب توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادتين السابقتين، ولا يجوز له توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة، ويحق لمن أُدين، وللسلطة المختصة أو من تفوضه، الطعن في قرار مجلس التأديب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره حضورياً، ومن تاريخ إعلانه في حالة صدوره غيابياً. ويكون الطعن أمام مجلس تأديب استئنافي يشكل من ثلاثة أعضاء من الضباط يكون أحدهم على الأقل مجازاً في القانون. ويصدر بتشكيله وتسمية أعضائه قرار من السلطة المختصة. ولا تكون قرارات مجلس التأديب الابتدائي نافذة إلا بعد انتهاء ميعاد الاستئناف واعتمادها من السلطة المختصة، ويراعى في تنفيذ الجزاء الصادر بإنهاء خدمة الضابط، أن يصدر به قرار أميري"، كما نصت المادة (٨٨) من القانون على أن "لمجلس التأديب الاستئنافي عند نظر الطعن اتخاذ أي من الإجراءات المقررة لمجلس التأديب الابتدائي المنصوص عليها في هذا الفصل، من تلقاء نفسه أو بناءً على طلب المستأنف. ولمجلس التأديب الاستئنافي اتخاذ أي من الإجراءات الآتية:

- ١- عدم قبول الاستئناف شكلاً لرفعه بعد انقضاء ميعاده أو لانعدام صفة رافعه.
 - ٢- تعديل القرار المستأنف والجزاء المقضي به.
 - ٣- إلغاء القرار بالإدانة وتبرئة المستأنف.
 - ٤- إلغاء القرار الصادر بالبراءة وتوقيع الجزاء المناسب.
 - ٥- رفض الاستئناف وتأييد القرار المستأنف.
- وفي جميع الأحوال يجب أن يكون القرار مسبباً.

قرارات مجلس التأديب الاستئنافية الصادرة بالإدانة يتعين اعتمادها من السلطة المختصة - وهو في هذه الحالة وزير الداخلية - ومن ثمّ يكون قرار الوزير بالتصديق وبعتماد قرار مجلس التأديب الاستئنافية هو قرار إداري نهائي، ولم يرسم القانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ المذكور طريقاً للتظلم منه، ومن ثمّ يجوز رفع دعوى إلغائه في الميعاد المقرر بموجب المادة السادسة من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ سالف الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بعدم قبول طلب الإلغاء لعدم سابقة التظلم، فإنه يكون معيباً.

عليه، واستبياناً لما سبق، يكون الاختصاص بالنظر في المنازعات المتعلقة بالطعون في القرارات التأديبية الصادرة بشأن العسكريين والموظفين العاملين بالجهات العسكرية منعقداً للدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية، عملاً لنص المادة الثالثة من قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية، والذي عهد إلى الدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية بالنظر في الطعون بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة من جهة الإدارة.

ثانياً: التشريع المصري

انتهج المشرع المصري في قانون الأحكام العسكرية تنظيمًا خاصًا ومغايرًا للقانون العام في الأحكام الصادرة من القضاء العسكري وطرق الطعن عليها، والهدف منه المحافظة على ذاتية وخصوصية الجريمة العسكرية وحماية المجتمع العسكري وتحقيق مصالحه، وهو الهدف الذي من أجله أنشئ القضاء العسكري، لذلك عرّف قانون القضاء العسكري أو التشريع العسكري على خلاف الأصل العام نظاماً آخر^{٢١٣} وهو:

أولاً: التصديق.

^{٢١٣} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، مرجع سابق، ص ٦٦٧.

ثانياً: التماس إعادة النظر.

حيث قرر المشرع نظام التصديق على الأحكام الصادرة من القضاء العسكري وجعله شرطاً لنهائية هذه الأحكام في نص المادة (٨٤) من القانون، حيث تقول "لا تصبح الأحكام نهائية إلا بعد التصديق عليها على الوجه المبين في هذا القانون"، كما نصّ المشرع في المادة (١١٨) على أن "يكون للحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالإدانة قوة الشيء المقضي طبقاً للقانون بعد التصديق عليه قانوناً"، وقد نظمّ المشرع قواعد وإجراءات التصديق في القسم الخامس من قانون الأحكام العسكرية بالمواد (٩٧) (٩٨) (٩٩) (١٠٠) (١٠١).

وقد قرّر المشرع بالمادة (٩٧) انعقاد سلطة التصديق على الأحكام العسكرية للرئيس الجمهورية أو من يفوضه من الضباط، والذي يحق له تفويض غيره من الضباط بمباشرة التصديق على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية، وعلّة ذلك كما يراها البعض هي تحقيق المرونة لمواجهة الاعتبارات العمليّة.^{٢١٤}

وحدّد المشرع في المادة (٩٩) من القانون سلطات الضابط المصدّق، وهي تخفيف العقوبة المحكوم بها أو إبدالها بعقوبة أقل منها، إلغاء كل العقوبة أو بعضها، إيقاف تنفيذ العقوبات كلها أو بعضها، إلغاء الحكم مع حفظ الدعوى، أو الأمر بإعادة المحاكمة أمام محكمة أخرى، واشترط المشرع أن يكون القرار في هذه الحالة مسبباً، فليس للمصدق تشديد العقوبة.

^{٢١٤} لواء . د. إبراهيم إسماعيل محمد محمد، ضمانات تقاضي المدنيين أمام القضاء العسكري، رسالة دكتوراة، دار النهضة العربيّة، القاهرة، ص ٣٨٨.

وتسمح النظم العسكرية للمحكوم عليه أو محاميه أن يتقدم يتظلم للضابط المصدق قبل التصديق على الحكم فيكون للمصدق النظر إلى هذا التظلم عند مراجعة الحكم قبل التصديق، ولا يشترط في التظلم شكلاً خاصاً أو أن يقدم في مواعيد محدّدة.^{٢١٥}

ويرى البعض من الشراح أنّ التصديق بالنسبة لأحكام المحاكم العسكريّة يشبه من قريب الطعن بالاستئناف في أحكام المحاكم العادية، وأنّها تعتبر درجة من درجات التقاضي، ويسترشدون على ذلك بما قرره المذكرة الإيضاحية للقانون العسكريّ والتي ورد بها "أنّ قانون الأحكام العسكريّة لم يأخذ بنظام استئناف الأحكام الصادرة من المحاكم العسكريّة إلاّ أنّه حرص على تحقيق مزايا هذا النظام بطريقة أخرى تتماشى مع التقاليد العسكريّة، فكانت السلطة المصدّقة التي لها أن تراجع الأحكام بعد صدورها".

كما ذهب البعض إلى أن التصديق ليس إلاّ أسلوباً من أساليب المراقبة والإشراف على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكريّة، وأنّ هذا الأمر اقتضته طبيعة النظام العسكريّ، فالتصديق ليس بديلاً للدرجة الثانية للتقاضي، واستند في ذلك إلى عدم قدرة المتهم من إبداء دفاعه وطعنه على الحكم الصادر ضده، وعدم إمكانية وصف الضابط المصدّق بالجهة القضائية بالدرجة الثانية من درجات التقاضي، أو اعتباره طبقة من طبقات المحاكم؛ لذلك لا يعد التصديق الصادر منه حكماً.^{٢١٦}

ثانياً: التماس إعادة النظر

^{٢١٥} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف العامّة والعسكريّة، مرجع سابق، ص ٦٧٠.
^{٢١٦} لواء. د. إبراهيم إسماعيل محمد محمد، ضمانات تقاضي المدنيين أمام القضاء العسكري، مرجع سابق، ص ٣٩٤ وما بعدها.

وفقاً للقواعد العامة لقانون القضاء العسكري، يُعد التماس إعادة النظر في أحكام المحاكم العسكرية هو أسلوب الطعن الوحيد، فالأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية بعد التصديق عليها لا يجوز إعادة النظر فيها إلا بمعرفة السلطة الأعلى من الضابط المصدق، وهو رئيس الجمهورية أو من يفوضه، وذلك إعمالاً لنص المادة (١١٢) من القانون ذاته،^{٢١٧} وحظر القانون بنص المادة (١١٧) الطعن بأي وجه من الوجوه في الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية أمام أي هيئة قضائية أو إدارية على خلاف ما نصت عليه أحكام قانون القضاء العسكري.

وحّد المشرّع في نص المادة (١١١) من القانون الجهة المختصة بالنظر في التماسات إعادة النظر، وهي مكتب الطعون العسكرية، وأوضح المشرّع في المادة (١١٥) الاختصاصات الموكلة لمكتب الطعون، وهو فحص التظلمات والتثبت من صحة الإجراءات وابداء الرأي في الموضوع، وترفع المذكرة إلى سلطة أعلى من الضابط المصدق، وحّد المشرّع الأسباب التي يجب أن يبنى عليها التماس إعادة النظر في المادة (١١٣) من القانون فنص على عدم قبول الالتماس إلا إذا كان مؤسساً على أحد السببين، وهما:

١. أن يكون الحكم مبنياً على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو في تفسيره.

٢. أن يكون هناك خلل جوهري في الإجراءات ترتب عليه اجحاف بحق المتهم.

واختلف الفقه في التكيف القانوني لالتماس إعادة النظر، فذهب جانب منهم إلى القول بأن الالتماس إعادة النظر لا يعدو إلا أن يكون تظلماً إدارياً في الحكم الصادر من المحاكم العسكرية،

^{٢١٧} وفقاً لنص المادة (١١٢) من قانون الاحكام العسكرية "بعد إتمام التصديق، لا يجوز إعادة النظر في أحكام المحاكم العسكرية إلا بمعرفة السلطة الأعلى من الضابط المصدق وهو رئيس الجمهورية أو من يفوضه".

استنادًا إلى أنّ الاختصاص في النظر والفصل فيه منعقد لرئيس الجمهورية أو من يفوضه، فلا ينظر من قبل هيئة أو تشكيل قضائي من جانب المحكمة.

بينما يرى جانب آخر من الفقه أنّ التماس إعادة النظر هو في حقيقته طريق من طرق الطعن، يسترشدون في رأيهم بالمذكرة الإيضاحية لقانون القضاء العسكري التي ورد بها "إنّ القانون ينصّ على حقّ المتهم في تقديم الالتماس بإعادة النظر في الحكم الصادر عليه إلى سلطة أعلى من السلطة التي صدّقت على الحكم مؤسسًا التماسه على الأسباب القانونيّة التي تؤثر في الحكم، محققًا بذلك الضمانات التي كفلها القانون العام للمتهم بالطعن في الحكم الصادر عليه بالنقض، ولذات الأسباب التي ينصّ عليها القانون العام".

عليه يعتبر التماس إعادة النظر مكافئًا للطعن بالنقض مما يحقق التقاضي على درجتين،^{٢١٨} كما أنّ الأسباب المنصوص عليها في المادة (١١٣) هي ذات الأسباب للطعن بطريق النقض المنصوص عليها في القانون العام.^{٢١٩}

وتتفق الباحثة مع الرأي الأول الذي يرى في التماس إعادة النظر أنّه ما إلا تظلم إداري، وليس طريقًا من طرق الطعن؛ وذلك إعمالًا للقواعد العامّة المنظمة لطرق الطعن بالأحكام والتي نصّت على أن تكون الجهة المختصة بنظر الطعن ذات اختصاص وتنظيم قضائي، وهو على عكس التماس إعادة النظر؛ حيث يتمّ الفصل فيه من قبل رئيس الجمهورية أو من يفوضه في ذلك، وهي جهة ذات اختصاص إداري، فضلًا عن ذلك فإنّ نظر الالتماس يفتقد المفهوم الوظيفي للقضاء حيث تداول الخصومة والترافع أمام القاضي سواء شفاهه أو كتابة.

^{٢١٨} لواء . د. إبراهيم إسماعيل محمد محمد، ضمانات تقاضي المدنيين أمام القضاء العسكري، مرجع سابق، ص ٣٩٧.

^{٢١٩} د. إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنيّة والعسكريّة، مرجع سابق، ص ٦٧١.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة المسألة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية في القانونين القطري والمصري؛ حيث اتضح لنا في كثير من فروع الدراسة توافق القانونين في بعض الأمور واختلافهم في كثير من الأمور المتعلقة بمسألة المدنيين العاملين بالجهات العسكرية تأديبياً. وتمّ تقسيم الدراسة إلى فصلين: في أولهما تمّ تناول الجريمة التأديبية للمدنيين العاملين بالمؤسسات العسكرية، وتمّ تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث: في المبحث الأول وضحا المقصود بالموظف المدني والموظف العسكري بالجهات العسكرية ثمّ التمييز بينهما، وفي المبحث الثاني تناولنا الجرائم التأديبية والعسكرية التي يمكن أن تنسب للعاملين المدنيين بالجهات العسكرية، وفي المبحث الثالث أوضا الجهات صاحبة الاختصاص بمسألة العاملين المدنيين بالجهات العسكرية. أمّا الفصل الثاني، أولهما تناولت فيه الضمانات القانونية لمساءلة المدنيين العاملين بالجهات العسكرية. وثانيهما، تمّت من خلاله مناقشة الضمانات القانونية والقضائية التي تتعلق بالمساءلة التأديبية للمدنيين العاملين بالجهات العسكرية، وقد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث: في المبحث الأول تناولنا فيه الضمانات التأديبية السابقة على توقيع الجزاء التأديبي وخاصة في مرحلة التحقيق، وحق الموظف في المواجهة، سواء بعلمه بالمخالفة أو بكفالة حقه في الدفاع بالأصالة أو بالوكالة، وكذلك ضمانه حيدة وتجرد سلطة التحقيق. وفي المبحث الثاني تناولنا فيه الضمانات التأديبية معاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي، ومنها: مبدأ شرعية العقوبة، وأهمية تسبب القرار التأديبي، وضرورة التناسب بين المخالفة والعقوبة. أمّا المبحث الثالث والأخير فقد تناولنا فيه الضمانات التأديبية اللاحقة بتوقيع الجزاء التأديبي والتي تمثلت في التظلم من الجزاء التأديبي والحق في الطعن في القرار أو الحكم التأديبي، وخاصة من حيث مدى جواز اتباع قواعد القانون العام في الطعن على قرارات مجالس التأديب والمحاكم العسكرية، سواء بطرق العن العادية أم غير العادية في التشريعين القطري

والمصريّ. وفي ختام هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي نوضحها فيما يلي:

النتائج:

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن أن نحددها في النقاط التالية:

١. الوظيفة العسكريّة من الوظائف العامّة التي تدخل في مضمار الجهاز الإداريّ للدولة وتتفق

أحكامها مع أحكام الوظيفة المدنيّة من حيث المبادئ العامّة لنظام العاملين بالدولة، إلا أنها

تسري عليها أحكام قانونيّة خاصّة مستقلة عن تشريعات العاملين المدنيّين بالدولة، فتختلف

بذلك قواعد وإجراءات المساءلة التأديبيّة والجزاء المترتبة عليها في الجهات العسكريّة عن

تلك المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنيّة.

٢. يختلف النظام التأديبيّ بالوظيفة المدنيّة عنه بالوظيفة العسكريّة؛ إذ يخضع في الوظيفة

المدنيّة إلى لجنة قانونيّة أو مجلس تأديب مدنيّ، بينما في الوظيفة العسكريّة ينقسم إلى

"محاكم عسكريّة، مجالس تأديبيّة، ومجالس انضباطيّة".

٣. على الرغم من أنّ الدستور القطريّ نصّ في الأحكام على وجود هيئة قضائيّة مستقلة تختصّ

بالجرائم العسكريّة الواقعة من أفراد القوات المسلّحة، إلا أنّ حتى كتابتنا لهذا البحث لم يصدر

المشرّع تنظيمًا خاصًا بالقضاء العسكريّ.

٤. يختلف معيار تعريف الجريمة العسكريّة في قانون القضاء العسكريّ عنه في قانون الخدمة

العسكريّة القطريّ.

٥. بالرغم من أن الجهات العسكريّة في جمهورية مصر العربيّة ينتمي إليها موظّفون مدنيّون،

وقد أخضعهم المشرّع لأحكام القضاء العسكريّ عند ارتكابهم أيّ من الجرائم المنصوص

عليها في القانون أثناء خدمة الميدان، إلا أنّ المشرّع لم ينصّ في أحكامه على قواعد وإجراءات تتناسب مع طبيعة عمل تلك الفئة.

٦. الواقع العملي في وزارة الدفاع يخالف ظاهر نصّ المادة (٣) من قانون الخدمة العسكريّة بعدم تطبيق قانون الموارد البشريّة على الموظّفين المدنيّين فيما لم يرد بشأنه نصّ، في حين أنّ الجهات المختصّة بوزارة الداخليّة حسمت الأمر بأن أخضعت المدنيّين العاملين بوزارة الداخليّة فيما يتعلق بقواعد وإجراءات المساءلة التأديبيّة للإجراءات والقواعد المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكريّة إلا أنه يتم تطبيق الجزاءات الواردة في قانون الموارد البشريّة.

٧. في التشريع المصريّ نجد أن القواعد والإجراءات، سواء في مرحلة التحقيق أم مرحلة المحاكمة تختلف في خدمة الميدان عنها في الظروف العادية؛ حيث إنّ المشرّع جعل للقائد المباشر سلطات أوسع.

٨. إن الإجراءات التأديبيّة المتبعة في القضاء التأديبيّ في حالة عدم ورود نص خاص بتلك الإجراءات هي الإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائيّة، حيث اتفق الفقه الإداريّ إلى أن قانون الإجراءات الجنائيّة هو القانون الأصل الذي يتعين اللجوء إليه في حالة عدم ورود نص بسبب التشابه الكبير بين الدعوى الجنائيّة والدعوى التأديبيّة.

٩. بالرغم من ان قانون الخدمة العسكريّة قد ضمن حقّ الدفاع للموظّف بأن منحة الحقّ بالاستعانة بمدافع ينوب عنه الا انه قصر هذا على توكيل ضابط من ضباط الجهة العسكريّة مجازاً بالحقوق للدفاع عنه امام مجلس التأديبيّ فلا يمكنه الاستعانة بمحامي خارج الجهة العسكريّة.

١٠. أنّ قرارات مجالس التأديب الابتدائيّة والاستئنافيّة ليست قرارات إداريّة نهائيّة قابلة للطعن عليها مباشرة أمام القضاء الإداري؛ حيث يتطلب لنفاذها اعتمادها من السلطة المختصة،

بالتالي تعتبر القرارات التأديبية النهائية صادرة من جهة إدارية فيكون الاختصاص بالنظر في المنازعات المتعلقة بالطعون على تلك القرارات منعقدًا للدائرة الإدارية بالمحكمة الابتدائية. ١١. انتهج المشرع المصري في قانون الأحكام العسكرية منهجًا مغايرًا؛ إذ اعتبر التماس إعادة النظر طريقًا من طرق الطعن في الأحكام الصادرة من القضاء العسكري إلا أنه يعد أقرب للتظلم الإداري وفقًا لرأي غالبية الفقه.

التوصيات:

١. أخضعت القرارات الوزارية ولوائح الداخلية في الجهات العسكرية بدولة قطر الموظفين المدنيين للقواعد وإجراءات المساءلة التأديبية وقواعد الانضباط العسكري على الرغم من أن تلك القواعد إذا ما أخذت على ظاهرها تخاطب العسكريين من ضباط ورتب أخرى دون المدنيين. ومن ثم فإننا نوصي المشرع القطري بتفريد قواعد إجراءات تتعلق بمساءلة المدنيين تكون مغايرة عن قواعد وإجراءات مساءلة العسكريين لاختلاف وظيفة كل منهم.

٢. العقوبات التي يتعرض لها المدنيون العاملون بالجهات العسكرية تعد في مضمونها عقوبات ذات طبيعة عسكرية، ولم ينظم المشرع أي من العقوبات التي تتناسب مع طبيعة تلك الفئة، ومن ثم نوصي المشرع القطري بتحديد عقوبات تأديبية تتناسب مع طبيعة وظيفة هذه الفئة.

٣. نوصي السلطة المختصة بوزارة الدفاع بتفعيل أحكام المادة (٣) من قانون الخدمة العسكرية الذي يقضي بتطبيق قانون الموارد البشرية على الموظفين المدنيين فيما لم يرد بشأنه نص، وهو ما تفعله وزارة الداخلية؛ حيث إنها أخضعت المدنيين العاملين بوزارة الداخلية فيما يتعلق بقواعد وإجراءات المساءلة التأديبية للإجراءات والقواعد المنصوص عليها في قانون

الخدمة العسكرية، بينما يتم تطبيق الجزاءات الواردة في قانون الموارد البشرية فيما لم يرد به نصّ بلوائحها العسكرية.

٤. نوصي المشرّع القطريّ بأن يجعل الحقّ في الدفاع أمام جهات التأديب بالوكالة الاختيارية وليست الإجبارية، فعلى الرغم من أنّ قانون الخدمة العسكرية القطريّ قد ضمّن حقّ الدفاع للموظّف بأن منحه الحقّ بالاستعانة بمدافع ينوب عنه إلا أنّه قصر هذا على توكيل ضابط من ضباط الجهة العسكريّة مجازاً بالحقوق للدفاع عنه أمام مجلس التأديبيّ، فلا يمكنه الاستعانة بمحامٍ من خارج الجهة العسكريّة، ونقترح العدول عن الدفاع بالوكالة الإجبارية لا سيما وإن كانت الجريمة التأديبية لا تتعلق بأمر عسكريّ، خشية تأثير الوكالة الإجبارية بالدفاع لاتجاهات القادة بالمؤسسات العسكريّة.

هذا والله تعالى أعلم، إن أصبت فمن الله، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، وصلّى اللهم وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،،

قائمة المصادر والمراجع

إن البحث العلمي يعتمد اعتمادًا كليًا على المصادر التي استخدمها الباحث في إنجاز عمله العلمي، فالواجب يقتضي الاعتراف لمؤلفيها بذكر أسمائهم إلى جانب جهودهم.

الكتب:

إبراهيم أحمد الشرقاوي، الجريمة العسكرية دراسة تحليله تأصيلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.

إبراهيم أحمد عبد الرحيم الشرقاوي، النظرية العامة للجريمة العسكرية دراسة تحليله تأصيلية مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

إرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والكويتي، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠١.

إسلام ماهر الجنجيهي، الحماية الجنائية الإجرائية للمتهم أمام القضاء العسكري في مصر، مركز الأهرام للإصدارات القانونية، ٢٠٢١_٢٠٢٢، مصر.

حسن عزت، موسوعة التشريعات العسكرية، في ضوء الفقه والقضاء والتشريع، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٩٧.

حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الأول، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٨.

حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الثالث، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٨.

حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري (دراسة مقارنة)، الجزء الأول، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٧.

رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة الخدمة المدنية، شرح احكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة.

زينب محمد عبد السلام، قانون القضاء والاحكام العسكرية وفق المواثيق الدولية الحامية للفرد، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤.

سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار الفكر العربي، ٢٠١٤.

سليمان عبد المنعم، القسم العام من قانون العقوبات، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٢.

سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، تنقيح عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانه، حسين إبراهيم خليل، دار الفكر العربي، ٢٠١٣.

سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة.

سمير عبد الله سعد، إجراءات المحاكمة التأديبية، المحكمة التأديبية، مجالس التأديبي، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠١٤.

شادية إبراهيم المحروقي، الإجراءات في الدعوى الإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

صبري محمد السنوسي، الإجراءات أمام القضاء الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٩٨.

عاطف فؤاد صحصاح، التعليق على قانون الاحكام العسكرية، دار الكتب القانونية، ٢٠٠٤.

عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ١٩٧٧.

عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، ١٩٦٤.

على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة _ دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية _ الإسكندرية، ٢٠٠٤.

عمر علي نجم، دستورية القضاء العسكري بين الإطلاق والتقييد، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى.

فهيمة أحمد علي القماري، المستشار. محمد عبد الله أبو بكر سلامة، القضاء العسكري، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، ٢٠١٧.

فوزي رمضان محمد علي، قانون القضاء العسكري المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١.

مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكرية العقوبات والإجراءات، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤.

محسن بن حافظ السمين، انقضاء العقوبة التأديبية والعقوبة العسكرية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى ٢٠١٧.

محمد أنور عاشور، الشرح الوافي لقانون الأحكام العسكرية، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والنشر، دار الكاتب العربي، الطبعة الأولى ١٩٦٧.

محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، سنة ١٩٦٧.

محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٨.

محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية، مجموعة ثري فريندز، المجموعة العلمية، الطبعة الأولى، ٢٠١٩.

محمد فوزي نويجي، د. عبد الحفيظ الشيمي، د. اسلام إبراهيم شيحا، مبادئ الوظيفة العامة في التشريع القطري وفقا لأحكام القانون رقم ١٥ لسنة ٢٠١٦، كلية القانون، جامعة قطر، الطبعة الأولى سنة ٢٠١٨.

محمود إبراهيم غازي، ضمانات التقاضي أمام القضاء العسكري، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٦م.

محمود صالح، شرح قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٧. مصطفى عبد الخالق هبة، التظلم الإداري وأول إجراءات التقاضي، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، س٢٦، ع١١٩، ٢٠٠٨.

مصطفى عبد اللطيف إبراهيم، أحكام قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١.

ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠١.

يحيى رمضان علي العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، دراسة مقارنة مع التطبيق على رجال الشرطة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠١٩.

الرسائل العلمية والأبحاث:

إبراهيم إسماعيل محمد محمد، ضمانات تقاضي المدنيين أمام القضاء العسكري، رسالة دكتوراة، دار النهضة العربية، القاهرة.

أحمد محمد مبارك العامري، الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الشرق الوسط، ٢٠١١.

بسام محمد أبو أرميلة، ضمانات التحقيق التأديبي، دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، ٢٠١٤.

الصديق حيدة، أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، ٤٤، ٢٠١٤.

عايض مطيع عبد الله الحبابي، ضمانات المساءلة التأديبية للعسكريين في التشريع القطري طبقاً لقانون الخدمة العسكرية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦ ولأئحته التنفيذية لرجال الشرطة، رسالة ماجستير، جامعة قطر، كلية القانون.

عبد الباسط علي أبو العز، حق الدفاع و ضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري، وقانون المرافعات المصري، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، ٢٠٠٧م.

عبد العزيز محمد إبراهيم قطاو، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولأئحته التنفيذية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ٦٨٤، ٢٠١٩.

عثمان عبد الملك الصالح، مشروع قانون العقوبات والمحاكمات العسكرية، مجلة الحقوق _ الكويت، دار المنظومة، المجلد ١٧، العدد الأول والثاني، ١٩٩٣.

عمر علي نجم، دستورية القضاء العسكري بين الإطلاق والتقييد، رسالة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، ٢٠٠٦.

غنام محمد غنام، سرية الاستدلالات والتحقيقات الجنائية وأثرها على الحقوق الأساسية للمتهم، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ١٧، عدد ٤، ٩٩٣.

لورا بنت سعيد بن محمد المقبالية، سرية التحقيق الابتدائي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، عمان، ٢٠١٦.

مأمون محمد سلامة، جرائم الموظفين ضد الإدارة العامة في ضوء المنهج الغائي، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الأول ١٩٦٩.

محمد بن عبد الله بن محمد الحسني، التظلم الإداري، دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة، الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير، ٢٠٠١.

محمد بن فهد علي السبيعي، أحكام الجريمة العسكرية في نظام العقوبات العسكري السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد ٢٣، مجلد ٢، مصر، ٢٠١٧.

نجوى رمضان إبراهيم عوض، التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة قطر، ٢٠١٩.

القوانين:

دولة قطر:

الدستور الدائم لدولة قطر الصادر ٨ يونيو العام ٢٠٠٤.

قانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العقوبات.

قانون رقم (١٣) لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية القطري.

قانون رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تقاعد ومعاشات العسكريين.

قانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٦ بإصدار الموارد البشرية المدنية.

قانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون الإجراءات الجنائية القطري.

القانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٤ بإصدار قانون الخدمة الوطنية.

قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية.

قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (٥١) لسنة ٢٠١٧ بإصدار دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف العامة.

قرار وزير الداخلية رقم (١) لسنة ٢٠٠٩ بشأن المخالفات والجزاء الانضباطية للموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية

قرار وزير الداخلية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ بشأن المخالفات والجزاء الانضباطية

قرار وزير الداخلية رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ بشأن الإجراءات التأديبية للموظفين المدنيين والعمال بوزارة الداخلية

لائحة الانضباط العسكري في القوات المسلحة القطرية.

مرسوم بقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٦ بإصدار قانون الخدمة العسكرية ولائحته التنفيذية

-جمهورية مصر العربية:

قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ المعدل بقانون القضاء العسكري رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٧.

قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

قانون القضاء العسكري رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦.

قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٧١ بشأن الطعن في قرارات لجان الضباط بالقوات المسلحة.

قرار وزير الداخلية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٧٣ الخاص بلائحة الجزاءات الموقّعة على أفراد هيئة الشرطة.

الأحكام القضائية:

القضاء القطري:

حكم محكمة التمييز القطرية الطعن رقم ١١٥ لسنة ٢٠١٤ جلسة ٢٠١٤/٠٦/١٧ تمييز مدني.

حكم محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم ١٥١ لسنة ٢٠١٣، تمييز مدني، جلسة ٢٠١٣/١١/١٩.

حكم محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١٠ تمييز مدني، إداري، جلسة

٢٠١١/٠١/٠٤ م.

حكم محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم ٢٥٤ لسنة ٢٠١٨ اداري، جلسة ٢٥ سبتمبر سنة ٢٠١٨.

حكم محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم ٤١ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني، جلسة ١٦ من أبريل سنة

٢٠١٣.

حكم محكمة التمييز القطرية، تمييز مدني، الطعن رقم (١١٣) لسنة (٢٠١٣) لسنة ٢٠١٣، جلسة

٢٠١٣/٠٦/١٨.

حكم محكمة التمييز القطرية، جلسة ١٨/٠٧/٢٠١٣ الطعن رقم ١١٣ لسنة ٢٠١٣ تمييز مدني.

حكم محكمة التمييز القطرية، جلسة ١٨ من يونيو سنة ٢٠١٣ الطعن رقم ١١٣ لسنة ٢٠١٣

تمييز مدني.

حكم محكمة التمييز القطرية، جلسة ٥_٣_٢٠١٩، الطعن ١٠ لسنة ٢٠١٩ محكمة التمييز المواد

الإدارية.

القضاء المصري:

حكم المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٥٧١٦ لسنة ٥٥ قضائية بتاريخ ٢٠٢٠-٠١-١٨.
حكم المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٤٦٥ لسنة ٥ قضائية بتاريخ ١٩٥٩/١٢/١٩م مكتب
فني ٥ رقم الجزء ١ رقم الصفحة ١١٨.

حكم المحكمة الإدارية العليا المشار إليه لمرجع الدكتور سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء
التأديب، دار الفكر العربي.

حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ القضائية بجلسة ٥ نوفمبر سنة ١٩٨٨، المشار
إليه في مرجع الدكتور يحيى رمضان على العريفي، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام.
حكم المحكمة الإدارية العليا طعن رقم ١٠١٠ لسنة ١٠ ق، جلسة ١٩٦٥/٥/٢٢.

حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٩٧٧ لسنة ٣٣ القضائية، جلسة ١٩٨٩/٠١/٠٧،
مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، لسنة ٣٤، رقم ٦١، المشار إليه
لدى د. فهيمة أحمد علي القماري والمستشار محمد عبد الله أبوبكر سلامة، القضاء العسكري، وفقاً
لأحدث التعديلات التشريعية العربية دار الكتب والدراسات العربية، ٢٠١٧.

حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٠ لسنة ٤٠ ق، جلسة ١٩٩٩ / ٠٧/١٧.

حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٥٣٧، لسنة ٣٥، جلسة ١٩٩٥/٠٧/١٥م.

حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١٩٦٥/١/٢٣م، السنة العاشرة.

حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١٩٦٨/١١/٢٣م، المجموعة، السنة الرابعة عشرة، المشار إليه
بمرجع الدكتور حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري.

حكم المحكمة الإدارية العليا، جلسة ١٩٨٨/١١/٥م، الطعن رقم ٦٩٦، السنة الثانية والثلاثون
قضائية، المشار إليه بمرجع الدكتور، حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري.

حكم المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم ٦٦٢٩، لسنة ٤٥ ق جلسة ١٨/٣/٢٠٠١.

حكم المحكمة الإدارية العليا، رقم ٦٧٢ لسنة ٣ق- جلسة ٢٧ ديسمبر ١٩٩٨، المشار إليه لدى كتاب المستشار رجب عبد الحكيم سليم، موسوعة الخدمة المدنية، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

حكم محكمة الإدارية العليا، طعن رقم ٦٤٤، ٥٧٣٣ لسنة ٥١ ق، جلسة ٢٠/١/٢٠٠٧، المشار إليه في مرجع الدكتور سمير سعد، إجراءات المحاكمة التأديبية.

حكم محكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٣٨٨، لسنة ٣٩، جلسة ١١/٥/١٩٩٦ المشار إليه في مرجع الدكتور ممدوح الطنطاوي، الموسوعة التأديبية الجرائم والدعوى والأدلة التأديبية.

حكم محكمة القضاء الإداري، جلسة ١٨/١/١٩٥٣م، السنة السابعة.

حكم المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ١٧٣٢٣ لسنة ٦١ قضائية - الإدارية العليا - الدائرة الرابعة - موضوع - بتاريخ ٢٠١٧-٠١-٢١.

الطعن رقم ٣٠٢ لسن ٣٣ ق عليا، جلسة ٠٦/٠٣/١٩٩٠م.

الطعن رقم ٤٢٥٨ لسنة ٤١ القضائية- جلس ١٩/٥/٢٠٠١م المشار إليه في موسوعة الخدمة المدنية (شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم لسنة ٢٠١٦ /المستشار. رجب عبد الحكيم سليم/ نائب رئيس المحكمة الدستورية العليا.

المحكمة الإدارية العليا طعن رقم ٦٨٧ لسنة ٣٦ في جلسة ٢٣/٣/١٩٨٦م المشار إليه لدى مرجع الدكتور . محمد سيد احمد محمد.