

بسم الله لرحمن الرحيم

بحث بعنوان

أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام

دراسة تحليلية في ضوء قضاء مجلس الدولة المصري

إعداد الدكتور

شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة

أستاذ القانون العام المساعد بكلية الشريعة والقانون بدمنهور

١٤٣٨ هـ / ٢٠١٧ م

مقدمة

الحمد لله الذى بنعمته تتم الصالحات ، ويتوفيقه تتحقق الغايات ، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين ، البشير النذير والسراج المنير وقائد الغر المحجلين ، سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم - وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .

أما بعد

فإن الدولة باعتبارها شخصاً معنوياً لا يمكن أن تؤدى رسالتها إلا عن طريق شخص طبيعي هو الموظف العام ، فهو يدها المنفذة ، ورأسها المفكر ، وعقلها المدبر . ويتمتع الموظف العام بحقوق معينة ، وفى مقابل ذلك يفرض عليه واجبات وظيفية ، يؤدى الإخلال بها إلى تعرضه للمسئولية والتي قد تكون جنائية أو تأديبية أو كليهما ، وتحرك الدعوى ضده هذه المسئولية وفقاً للقانون .

ورغم استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، حيث أن النظام التأديبي له ذاتيته التي تجعله مستقلاً بأحكامه الخاصة ، والتي يمتصها لا يكون فرعاً من فروع قانون العقوبات، إلا أنه ليس معنى ذلك أنه لا علاقة بينهما ؛ حيث أن الفعل المنسوب للموظف قد يستوجب تحريك كلاً من المسئولية الجنائية و التأديبية في ذات الوقت ، ومن ثم يكون لكل من السلطة المختصة توقيع العقوبة التي تختص بها .

فأغلب الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظف العام يترتب على صدورها بالإدانة إنهاء العلاقة الوظيفية كعقوبة تبعية أو تكميلية ، وذلك في حالة ارتكاب جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة سواء كانت جنائية أو جنحة ، فإنتهاء العلاقة الوظيفية " العزل " كعقوبة تبعية يترتب مباشرة دون الحاجة إلى النص على ذلك ، في حالة الحكم بعقوبة جنائية، والعبرة هنا بالعقوبة وليس بوصف الجريمة في حين أن إنهاء العلاقة الوظيفية " العزل " كعقوبة تكميلية لابد من النص عليها صراحة في الحكم الصادر بالعقوبة في غير حالة الحكم بعقوبة جنائية .

وقد يرتكب الموظف جريمة جنائية غير مخلة بالشرف والأمانة ، فإذا ما رأته سلطة التأديب

في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف أن سلوكه ينطوي على انحراف عن السلوك القويم لنظيره من الموظفين ، فإنها تخضعه للمساءلة التأديبية تمهيداً لتوقيع الجزاء التأديبي المناسب .

إلا أن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في حق الموظف قد يكون مشمولاً بوقف التنفيذ فهنا يرد هذا التساؤل ما هو أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام ؟
والإجابة على هذا التساؤل موضوع البحث تقتضى منا أن نتعرض لمعنى وقف تنفيذ العقوبة وشروطه وضوابطه وفقاً لقانون العقوبات ، ثم نتعرض لأثر الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ على العلاقة الوظيفية طبقاً لقانون العاملين المدنيين رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، ثم طبقاً لقانون الخدمة المدنية الجديد ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

على أن نتعرض لأثر العفو البسيط والعفو الشامل عن العقوبة على الموظف العام .
وسأتناول باختصار لأثر الحكم الجنائي على الموظف العام تمهيداً للحديث تفصيلاً عن أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام .

منهج الدراسة : تلتزم الدراسة بالمنهج الاستقرائي التحليلي ، وهو المنهج الذي يتفق مع طبيعة الدراسات القانونية ، وسيتم من خلال هذا المنهج تحليل القواعد القانونية والتشريعية المتعلقة بجزئيات البحث ، مسترشداً في ذلك بأراء الفقهاء وأحكام القضاء

لذا

رأيت بعد الاستعانة بالله عز وجل أن أتناول هذا الموضوع تحت عنوان " **أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية علي الموظف العام . دراسة تحليلية مقارنة في ضوء قضاء مجلس الدولة المصري** "

وقد قسمت هذا البحث إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي :-

المبحث الأول : أثر الحكم الجنائي على الموظف العام .

وينقسم إلى عدة مطالب :

المطلب الأول : مفهوم الموظف العام .

المطلب الثاني : أثر الحكم الجنائي بفصل الموظف العام بقوة القانون
المطلب الثالث : أثر الحكم الجنائي في توقيع العقوبة التأديبية .
المبحث الثاني : وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في قانون العقوبات
وينقسم إلى مطلبين :
المطلب الأول : ماهية وأساس وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في قانون العقوبات
المطلب الثاني : شروط وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في قانون العقوبات .
المبحث الثالث : أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام .
وينقسم إلى عدة مطالب :
المطلب الأول : سلطة المحكمة الإدارية العليا في إيقاف الآثار المترتبة على وقف تنفيذ
العقوبة .
المطلب الثاني : أثر العفو البسيط عن العقوبة على الموظف العام .
المطلب الثالث : أثر العفو الشامل عن العقوبة على الموظف العام .
خاتمة : وفيها أهم نتائج البحث .
وإني أسأل الله تعالى أن يجعل لنا من أمرنا يسراً وأن يوفقنا لما يجب ويرضى إنه نعم
المولى ونعم النصير .

الباحث

شعبان عبد الحكيم سلامة

المبحث الأول

أثر الحكم الجنائي على الموظف العام

تمهيد : يترتب على بعض الأحكام الجنائية الصادرة بحق الموظف العام ، إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون .

كما قد يكون الحكم الجنائي سبباً في إيقاع العقوبة التأديبية المناسبة على الموظف باعتبار أن الجريمة الجنائية التي ارتكبها الموظف تنطوي في ذات الوقت على جريمة تأديبية . وهذا يقتضى منا تعريف الموظف العام أولاً ، ثم بيان أثر الحكم الجنائي على الموظف العام سواء في إنهاء العلاقة الوظيفية بقوة القانون ، أو بإحالته إلى التأديب لايقاع العقوبة التأديبية المناسبة ، وذلك لضبط سلوك الموظفين وتحقيق الإدارة لأهدافها في انتظام سير المرفق العام بانتظام واطراد .

لذا سوف أتناول هذا المبحث في عدة مطالب على النحو الآتى :-

المطلب الأول

مفهوم الموظف العام

لم يضع المشرع تعريفاً عاماً للموظف العام ، إذ يحجم المشرع دائماً عن وضع تعريف جامع مانع للموظف العام على أساس أن ذلك الأمر ليس من مهمته ، لذلك حاول الفقه والقضاء وضع هذا التعريف .

وقد أثار تعريف الموظف العام جدلاً فقهيّاً واسعاً ، لأن العناصر اللازم توافرها في الموظف العام ليست موحدة في الأنظمة الوظيفية المختلفة ، بحيث يصعب الاتفاق التام بين نظامى دولتين أو أكثر في هذا الخصوص .

كما أن للموظف العام مدلولاً في القانون الجنائي يختلف عنه في القانون الإدارى ، فغالباً ما يحدد المشرع طوائف الموظفين الذين يسرى عليهم القانون الجنائي . (1)

(1) د / سامى جمال الدين : أصول القانون الإدارى ، ص ٢٤٩ ، ط ٢٠٠٤ منشأة المعارف بالإسكندرية .

وسوف نتناول تعريف الموظف العام في القانون الإداري و الجنائي على النحو الآتي

أولاً : مفهوم الموظف العام في القانون الإداري .

لم يتفق الفقه والقضاء على تعريف دقيق وشامل للموظف العام فمنهم من عرفه بأنه " كل من يولى وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يدار بطريق مباشر " .^(١) ومنهم من عرفه بأنه " ذلك الشخص الذين يعين بصفة مستمرة غيرعارضة للمساهمة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر " .^(٢) ويلاحظ على التعريف الأول أنه لم يشترط دائمية الوظيفة على خلاف ما ذهب إليه جانب كبير من الفقه ، كما يلاحظ على التعريف الثاني أنه وإن كان يتضمن كل العناصر المتفق عليها فقهاً وقضاءً لتعريف الموظف العام ، إلا أنه يتفق مع مفهوم المذهب الفردي الحر الذي ينتهي إلى فكرة الدولة الحارسة ، حيث تقتصر وظائف الدولة على الأمن والدفاع وفض المنازعات بين الأفراد ، وتقوم بإدارة هذه المرافق التقليدية بأسلوب الإدارة المباشرة ، ولا تتدخل في المجالات الاقتصادية والاجتماعية حيث تترك للنشاط الخاص، ثم تدخلت الدولة المعاصرة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية إعمالاً لمذهب التدخل ، ومن ثم فقد لجأت إلى أساليب أخرى لإدارة مرافقها بما يتفق مع التطورات المعاصرة ، فظهر أسلوب المؤسسة العامة والهيئة العامة وهو أسلوب يعتمد على إدارة بعض المرافق العامة بعيداً عن بعض القواعد التي تحكم النشاط الإداري التقليدي ، وذلك بإنشاء شخص معنوي عام يعهد إليه بإدارة هذه المرافق .^(٣)

(١) د / ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، ص٢٢٧ ، ط ١٩٨٧ دار المطبوعات والمعرفة الجامعية بالإسكندرية.

(٢) د / عاصم عجيلة : واجب الطاعة في الوظيفة العامة ، ص٨٨ ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية ، جامعة القاهرة سنة ١٩٨٠ م .

(٣) د / أنور رسلان : وسيط القانون الإداري ، الكتاب الثاني (الوظيفة العامة) ص٦٦ ، ط١٩٩٧ = دار النهضة العربية القاهرة .

كما عرف الموظف العام بشئى من التفصيل بأنه " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام يتولى إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية ، وذلك بتوليته منصباً يدخل في نطاق التنظيم الإدارى للدولة". (١)

ومن هذا التعريف يتضح أن الشروط الواجب توافرها في الموظف العام هي :

١- أن يشغل وظيفة دائمة .

٢- الخدمة في إحدى الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح التابعة لها ، والوحدات المحلية ، والمؤسسات والهيئات العامة .

٣- التعيين من السلطة المختصة في إحدى درجات التدرج الوظيفى. (٢)

ومن الجدير بالذكر أنه إذا تولى شخص وظيفة عامة دون قرار مشروع فإن قرار توليته هذه الوظيفة يكون باطلاً لقيامه على غير سند قانونى ، وكذلك الأمر إذا لم تتحقق فيه شروط التعيين ، أو لم يصدر قرار بتعيينه ، ومن ثم فإن أعمال هذا الموظف تكون باطلة . (٣)
إلا أنه يعتبر موظفاً فعلياً ، وقد قرر الفقه والقضاء سلامة تصرفاته الغير مشروعة حماية لمصالح الأشخاص الذين تعاملوا معه بحسن نية اعتماداً على حالته الظاهرة وتطبيقاً لمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد. (٤)

(١) د / محمد أحمد عبد اللاه : الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها ، ص ٢٥ ، ص ٢٠١٣ ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية .

(٢) راجع في تفصيل هذه الشروط : د / أنس جعفر : الوظيفة العامة ، ص ١٤ ، ١٥ ، ط ٢٠٠٧ ، دار النهضة العربية . القاهرة ، وأيضاً : د / محمد نصر محمد : المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون ، ص ١٩ : ٢٣ ، الطبعة الأولى ١٤٣٤ هـ / ٢٠١٣ م ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض المملكة العربية السعودية .

(٣) د / خالد خليل الظاهر : أثر الحكم الجزائى على الموظف العام في النظام السعودى ، ص ٢١ ، الطبعة الثانية ، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م . مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض المملكة العربية السعودية .

(٤) د / السيد خليل هيكل : القانون الإدارى السعودى ، ص ٩٧ ، ٩٨ ، الطبعة الأولى ٢٠٠٩ دار الزهراء بالرياض ، المملكة العربية السعودية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن : " نظرية الموظف الفعلى كما جرى بذلك قضاء هذه المحكمة لاتقوم في الأحوال الاستثنائية البحتة ، تحت إلحاح الحاجة إلى الاستعانة بمن ينهضون بتسيير دولاب العمل في بعض الوظائف ضماناً لانتظام المرافق العامة ، وحرصاً على تأدية خدماتها للمنتفعين بها باطراد ودون توقف ، وتحتم الظروف غير العادية أن تعهد جهة الإدارة إلى هؤلاء الموظفين بالخدمة العامة إذا لا يتسع أمامها الوقت لاتباع أحكام الوظيفة العامة ، كما لا يحق لهم الإفادة من مزاياها لأنهم لم يخضعوا لأحكامها ، ولم يعينوا وفقاً لأصول التعيين فيها ... " (١)

ومن خلال هذا الحكم يتضح أن القضاء وإن اعتبر تصرفات الموظف العام سليمة لضمان دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، إلا أنه لا يكتسب صفة الموظف العام - خلافاً لما هو مقرر في القضاء الجنائي كما سيتم توضيحه فيما بعد .

أما بالنسبة لموقف القضاء الإداري ، فقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الموظف العام بأنه كل من تناط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق إحدى السلطات الثلاث متى كان تقليده هذا العمل قد تم بالأداة القانونية الصحيحة وبصفة دائمة وليس بصفة عارضة سواء أكان يؤدي عمله داخل البلاد أو خارجها " . (٢)

ويتضح من خلال هذا الحكم أنه يشترط لاكتساب صفة الموظف العام الشروط الآتية:

١- أن يتم تعيينه بأداة قانونية صحيحة أي بقرار إداري .

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩ قاعدة رقم ١٢ ص ٩١ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية ، لادس ٢٠١٠ . وانظر أيضاً حكمها في الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ١١ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٨/١/٢٠ ، وحكمها في الطعن رقم ١٧٤ جلسة ١٩٧١/٦/١٦ مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا ، خمسة عشر عاماً ، الجزء ٢ ص ٦٨٣ .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٤ لسنة ٤٢ ق . عليا ، جلسة ١٩٩٧/٥/٣ قاعدة رقم ١٠٣ ص ٩٥١ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢- أن يشغل الوظيفة العامة بصفة دائمة لا عارضة .

٣- أن يناط به إحدى الوظائف العامة في إحدى السلطات التنفيذية أو التشريعية أو القضائية .

وبهذا يظهر بجلاء اتفاق الفقه والقضاء في شروط اكتساب صفة الموظف العام .

ثانياً : مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي

للقانون الجنائي ذاتيته المستقلة عن باقي فروع القانون الأخرى ، وهذا ناتج عن وظيفته في المجتمع حيث يضطلع بعبء المحافظة على الكيان الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للدولة من الأفعال التي تمثل اعتداء على مصالح الجماعة الأساسية .

ويترتب على ذلك أن المصطلح الذي يستخدمه المشرع الجنائي يجب تفسيره على هدى المصالح التي يستهدف المشرع تقرير حماية جنائية لها .

ومن ثم فإن مصطلح الموظف العام في القانون الإداري له مفهوم ضيق لا يكفي لضمان الحماية اللازمة للمصلحة التي يبتغى المشرع الجنائي حمايتها ، ويترتب على ذلك أن يعطى لهذا المصطلح مفهوماً واسعاً في مجال القانون الجنائي حتى تكون حمايته للمصالح التي يستهدف حمايتها فعالة ومحقة لأغراضها .

وقد حدد قانون العقوبات المصري المفهوم الجنائي للموظف العام باعتماده مبدأ ذاتية القانون الجنائي بصفة نسبية ، فلم تتضمن نصوصه تعريفاً عاماً ومجرداً للموظف العام يطبق في جميع المسائل أو الوقائع التي تثور فيها تلك الصفة فاعتبر بعض فئات معينة موظفين عموميين بناء على نظرة موضوعية للوظائف التي يقومون بها بالنسبة لجميع الجرائم ، فإذا كان الجاني أو المجنى عليه من هؤلاء الأشخاص أو الطوائف فإنه ينطبق عليه وصف الموظف العام ، ويسرى عليه أحكامه في جميع المسائل الجنائية دون استثناء .

وقد نصت المادة ١١٩ مكرر من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ على أنه "

يقصد بالموظف العام في حكم هذا الباب-: (١)

- ١- القائمون بأعباء السلطة العامة والعاملون في الدولة ووحدات الإدارة المحلية .
 - ٢- رؤساء وأعضاء المجالس والوحدات والتنظيمات الشعبية وغيرهم ممن لهم صفة نيابية سواء كانوا منتخبين أو معينين .
 - ٣- أفراد القوات المسلحة .
 - ٤- كل من فوضه إحدى السلطات العامة في القيام بعمل معين وذلك في حدود العمل المفوض فيه .
 - ٥- رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمديرين وسائر العاملين في الجهات التي اعتبرت أموالها أموالاً عامة طبقاً للمادة السابعة .
 - ٦- كل ما يقوم بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة بناء على تكليف صادر إليه بمقتضى القوانين ، أو من موظف عام في حكم الفقرات السابقة وذلك بالنسبة للعمل الذى يتم التكليف به .
- ويعد مالاً عاماً كل مال يكون كله أو بعضه مملوكاً لإحدى الجهات الآتية أواخرها لإشرافها أو إدارتها :

- ١- الدولة ووحدات الإدارة المحلية .
- ٢- الهيئات العامة والمؤسسات العامة ووحدات القطاع العام .
- ٣- الاتحاد الاشتراكي والمؤسسات التابعة له . (٢)
- ٤- النقابات والاتحادات .
- ٥- المؤسسات والجمعيات ذات النفع العام .
- ٦- الجمعيات التعاونية .

(١) يقصد بذلك الباب الرابع من الكتاب الثانى الخاص باختلاس المال العام والعدوان عليه والغدر .
(٢) ألغى المشرع مؤسسات القطاع العام ، واستبدل بها الشركات القابضة ، وهى شركات خاضعة لذات القانون الذى كان يحكم مؤسسات القطاع العام الملغى بالقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ م .

٧- الشركات والجمعيات والوحدات الاقتصادية والمنشآت التي تساهم فيها إحدى الجهات المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

٨- أية جهة أخرى ينص القانون على اعتبار أموالها من الأموال العامة . (١)

ولما كان مفهوم الموظف العام في القانون الإداري لا يكفي في مجال الجرائم المتصلة بالوظيفة العامة كجرائم الرشوة ، فقد نصت المادة ١١١ من قانون العقوبات المصري سالف الذكر رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ على أنه " يعد في حكم الموظفين في تطبيق نصوص هذا الفصل :

١- المستخدمون في المصالح التابعة للحكومة أو الموضوعة تحت رقابتها .

٢- أعضاء المجالس النيابية العامة أو المحلية سواء كانوا منتخبين أو معينين .

٣- المحكمون أو الخبراء ووكلاء النيابة والمصنوع والحراس القضائيون .

٤- ملغاه .

٥- كل شخص مكلف بخدمة عمومية .

٦- أعضاء مجالس إدارة ومديرو ومستخدمو المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت إذا كانت الدولة أو إحدى الهيئات العامة تساهم في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت .

وقد عرفت محكمة النقض المصرية الموظف العام بذات التعريف المقرر في القانون الإداري ، واعتبرت أن مستخدمى الشركات التي تساهم الدولة أو إحدى الهيئات العامة في مالها بنصيب ما - في حكم الموظفين العموميين .

حيث قررت في أحد أحكامها أن " الموظف العام هو الذى يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق وكان الشارع حكماً قد رأى اعتبار العاملين في شركات القطاع العام في حكم الموظفين في موطن ما أورده نصاً كالشأن في جرائم الرشوة واختلاس الأموال

(١) المادة ١١٩ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ .

الأميرية والتسبب بخطأ جسيم في الحاق ضرر جسيم بالأموال وغيرها من الجرائم الواردة في البابين الثالث والرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات ، حين أضاف بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٢ إلى المادة ١١١ من قانون العقوبات ، والتي نصت على أن يعد في حكم الموظفين العموميين في تطبيق نصوص الجرائم المشار إليها مستخدمو الشركات التي تساهم الدولة أو إحدى الهيئات العامة في مالها بنصيب ما بأى صفة كانت ، تجعل هؤلاء العاملين في حكم الموظفين العموميين في هذا المجال فحسب دون سواه ، فلا يجاوزه إلى مجال الفقرة الثالثة من المادة ٦٣ من قانون الإجراءات الجنائية ، فيما أسبغته من حماية على الموظف أو المستخدم العام ... " .^(١)

ومن الجدير بالذكر أنه لا عبرة بالعيوب التي تشوب علاقة الموظف العام بالدولة ، طالما أنه له صفة رسمية في نظر جمهور الناس .

وفى ذلك قررت محكمة النقض في أحد أحكامها أن "مفهوم الموظف العام رهن القيام بأعباء الوظيفة العامة - لا عبرة بالعيوب التي تشوب علاقة الموظف بالدولة ، طالما لم تجرده في نظر جمهور الناس من صفة الرسمية - احتفاظ الطاعن بكافة المظاهر الرسمية على استمرار تمتعه بصفته الوظيفية السابقة كمستشار قانوني لوزارة الزراعة رغم انتهاء مدة ندبه يوفر في حقه صفة الموظف الفعلى في جريمة الرشوة " .^(٢)

المطلب الثاني

أثر الحكم الجنائي بفصل الموظف العام بقوة القانون

(١) انظر حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ١٢٨٩٨ لسنة ٦٤ ق جلسة ٢٠٠٠/٦/١٤ قاعدة رقم ٩٩ ص ٥٠٧ ، ٥٠٨ ، البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض ، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية ، لادس ٢٠١٠ .

(٢) حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ٤١٤٤ لسنة ٧٥ ق جلسة ٢٠٠٧/٢/٢٠ ، ص ١ ، البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض ، مرجع سابق .

ينقسم هذا المطلب إلى فرعين :

- الفرع الأول : الأفعال التي تقع من الموظف العام ويعاقب عليها القانون .
- الفرع الثاني : أثر الحكم الجنائي بفصل الموظف العام بقوة القانون .

الفرع الأول

الأفعال التي تقع من الموظف العام ويعاقب عليها القانون .

الأشياء التي تقع من الموظف العام ويعاقب عليها القانون لا تخرج عن إحدى الصورتين الآتية :

الصورة الأولى : مخالفات تأديبية بحتة

خلت معظم القوانين الوظيفية من تحديد للأفعال التي تصدر عن الموظف وتشكل مخالفة تأديبية بشكل محدد ، وذلك لتعدد وتنوع الواجبات والمحظورات الوظيفية ، مما يجعل مهمة تحديدها من قبل المشرع أمراً صعباً .

لذا اتجه الفقه والقضاء إلى تعريف للأفعال التي تصدر عن الموظف العام وتشكل مخالفة تأديبية .

فعرف البعض المخالفة التأديبية بأنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجاقى واجبات منصبه " . (١)

كما عرفها البعض بأنها " إتيان العامل بإرادته فعلاً إيجابياً أو سلبياً يكون من شأنه مخالفة الوظيفة أو ارتكابه المحظورات المنهى عنها في القانون ، أو في الواقع أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تأديته ، أو أن يكون من شأن الفعل أن يحط من كرامة الوظيفة

(١) د / خالد خليل الظاهر : أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية ، ص٧٢ ، الطبعة الأولى ١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٥ م ، مركز البحوث بمعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية ، وأيضاً : د / محمد محمود الشحات : الإطار القانوني لإطاعة أمر الرئيس في الوظيفة العامة، ص٧٨ رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة ١٩٩٥ .

واعتبارها واعتبار شاغلها " (١)

أما عن موقف القضاء فقد جاء في حكم لمجلس الدولة الفرنسي أن " للدولة في تنفيذ المرفق أن تطلب من الموظف الامتناع عن كل عمل قد يؤدي إلى الشك ليس فقط في حياده ولكن في ولائه للأنظمة ، بل وحتى مراعاة الطاعة الرئاسية تجاه الحكومة " . (٢)

أما عن القضاء المصري ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن " سبب القرار التأديبي " المخالفة التأديبية " بوجه عام هو " إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد ، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يقصر في تأديبها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة ، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه ، وهذا الذنب هو سبب القرار التأديبي ، فتتجه إرادة الإدارة إلى توقيع جزاء عليه بحسب الشكل والأوضاع المرسومة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر " . (٣)

الصورة الثانية : مخالفات جنائية بحتة :

أغفلت القوانين وضع تعريف للمخالفة الجنائية ، إلا أن بعض الفقهاء المعاصرين قاموا بوضع تعريف لها .

فعرفها البعض بأنها " فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر له القانون عقوبة أو

(١) د / زكي محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ١٤ ، ١٥ الطبعة الثانية ١٩٨٦ الهيئة المصرية العامة للكتاب .

2) C.E 3 Mars 1950 – dellejams – Rxec . 247

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٣٣ لسنة ٢ ق . عليا ، جلسة ١٩٥٨/١/٢٥ قاعدة رقم ٧٢ ص ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق ، وانظر أيضاً حكمها في الطعن رقم ١٧٤ / ٢ في ١٩٧١/٦/١٦ م مجموعة الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية العليا في خمسة عشر عاماً ، الجزء الثاني ص ٦٨٣ .

تدبيراً احترازياً" (١).

- ويتضح من هذا التعريف أن المخالفة التأديبية تختلف عن المخالفة الجنائية في الآتي :-
- ١- المخالفة الجنائية مقيدة بقاعدة " لا جريمة إلا بنص " أي أنها محددة على سبيل الحصر مقدماً ، بعكس المخالفة التأديبية فلا يلزم أن تصدر من السلطة التشريعية أو من جهة الإدارة قواعد تؤثم بعض الأفعال مسبقاً حتى يعاقب الموظف ، وإنما يتم عقابه بناءً على كل فعل أو امتناع لا يتفق مع مقتضيات وظيفته سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص ، ومن ثم توقيع الجزاء المناسب عليه. (٢)
 - ٢- العقوبات الجنائية محددة قانوناً في حدها الأقصى والأدنى لكل جريمة ، ومن ثم لا يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى أو أقل من الحد الأدنى المقرر لكل جريمة جنائية ، فيما عدا الأعدار القانونية المخففة ، وليس الأمر كذلك في الجزاءات التأديبية فلا تحديد لحد أقصى وأدنى لكل جريمة تأديبية على حده ، وإن كان ذلك لا يمنع سلطة التأديب من إتباع سنة التدرج في توقيع العقوبات على المخالف بحسب ظروف وملايسات كل جريمة وما يتناسب مع خطورة الذنب الإداري
 - ٣- العقوبات الجنائية لا يجوز توقيعها إلا من قبل المحاكم الجنائية بأنواعها المختلفة، بخلاف الجزاءات التأديبية فيجوز توقيعها من قبل السلطة الإدارية المختصة أو من قبل المحاكم التأديبية. (٣)
 - ٤- العقوبات الجنائية تنال الموظف وغير الموظف في حياته العامة أو حرته الشخصية أو ماله ، بينما الجزاءات التأديبية لا تنال إلا الموظف وفي حياته الوظيفية فقط مثل الفصل من الخدمة أو حرمان من العلاوة الدورية إلخ

(١) د / محمد سيد أحمد : التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية ص ١٠٥ ط ٢٠٠٨ دار الفتح بالإسكندرية.

(٢) د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ص ٧٨ ، ٧٩ طبعة ١٩٧٩ دار الفكر العربى القاهرة .

(٣) د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٣٢ مرجع سابق .

٥- سبب العقوبات الجنائية هو الخروج على النصوص التي حظر قانون العقوبات أو غيره من القوانين الخروج عليها ، أما سبب الجزاءات التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته. (١)

٦- مجال تطبيق القانون الجنائي يشمل كافة المقيمين على إقليم الدولة ، في حين أن الجزاء التأديبي لا ينطبق إلا على فئة خاصة هي الموظفين العموميين ومن في حكمهم. (٢)
نخلص من كل ذلك أن الأفعال التي تكون جرائم جنائية بحته هي كل فعل أو إمتناع يصدر عن الموظف العام وليس له علاقة بعمله الوظيفي ، ويترتب عليه الإخلال بواجب قانوني يحدده النص طبقاً لقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص "

الصورة الثالثة / جريمة جنائية وتأديبية

هناك من الأفعال ما يشكل جريمة جنائية تستوجب المساءلة الجنائية وتعتبر في نفس الوقت مخالفة تأديبية تثير المساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي مثل جريمة الرشوة و السرقة والاختلاس والنصب وخيانة الأمانة والتعدى بالسب والشتم على الزملاء . وغير ذلك من الأفعال التي تشكل إخلالاً بشرف الوظيفة العامة.(٣)

ومع الارتباط بين الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية ألا أن لكل من السلطتين التأديبية والجنائية أن تتخذ إجراءاتها في المجال المحدد لها ، بمعنى أن مباشرة الدعوى الجنائية لا يحول دون رفع الدعوى التأديبية ولو كان الفعل واحداً طالما أن هذا الفصل يشكل جريمة جنائية وتأديبية في ذات الوقت .

(١) راجع في ذلك : د / عبد اللطيف شديد الحري : ضمانات التأديب في الوظيفة العامة دراسة تحليلية - تأصيلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودي ص ٩١ ط ١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م ، الدار الهندسية . القاهرة .

(٢) د / منصور العتوم : المسؤولية التأديبية للموظف العام ص ١٣٥ ، الطبعة الأولى ١٩٨٤ مطبعة الشرق . عمان . الأردن .

(٣) د / سليمان الطماوي : قضاء التأديب ص ٢٣٤ ، مرجع سابق .

لكن جهة الإدارة لها سلطة تقديرية في ما إذا كان من الملائم أن تنتظر نتيجة الفصل في المحاكمة الجنائية من عدمه ، ومن البديهي أنها سوف تفعل ذلك لتعذر الفصل بين الجريمتين الجنائية والتأديبية ومن ثم يجب وقف الدعوى التأديبية حتى يتم الفصل في الدعوى الجنائية. (١)

وقد استقر الرأي على أن للحكم الجنائي حجيه أمام جهات التأديب فيما يتعلق بالوقائع التي فصل فيها الحكم على وجه القطع وتكييفها القانوني .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن " للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم للجريمة الجنائية التي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم بارتكابها ، فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه إلى المحكمة التأديبية وجب على المحكمة التأديبية أن تنزل عن مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بأن يتضمن أفعالاً وأوصافاً أخرى يمكن مجازاة العامل عنها ، وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي .. " (٢)

ويتبين من خلال هذا الحكم أن للحكم الجنائي حجية أمام القضاء التأديبي لوحدة الواقعة في الدعويين ، وذلك في إثبات أو نفي الواقعة المنسوبة إلى الموظف وصحة أو فساد اسنادها إليه

فإذا كان الحكم صادراً بالإدانة فلا يجوز للسلطة التأديبية والقضاء التأديبي بحث ما فصل فيه الحكم الجنائي فيما يتعلق بثبوت الواقعة المنسوبة للموظف ، وإلا كان حكمه مخالفاً لحجية الأمر المقضى ، حيث أن الأحكام التي حازت هذه الحجية تكون حجة فيما فصلت

(١) بتصرف من : د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٣٥ مرجع سابق .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢٤١٥ لسنة ٤٨ ق . عليا ، جلسة ٢١/١/٢٠٠٦ العدد ٥١ قاعدة رقم ٣٩ ص ٣٠١ البوابة القانونية لمبادئ أحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

فيه من وقائع ، فالحجية صفة من صفات الحكم وليست أثراً له ، مع الأخذ في الاعتبار أن إدانة الموظف على أساس وقائع أخرى لا يمنع من مجازاته فيما لم يتعرض له الحكم من وقائع .

أما إذا كان الحكم صادراً بالبراءة المؤسسة على إنعدام الوجود المادى للوقائع المؤثمة أي على انتفاء الواقعة المنسوبة للموظف فلا يجوز للسلطة التأديبية (القضاء التأديبي) مناقشة ما انتهى إليه الحكم الجنائي من جديد وإلا كان ذلك مساساً بحجية الأمر المقضى . أما تأسيس البراءة على أسباب أخرى غير ذلك فلا يمنع من مساءلة الموظف عما هو منسوب إليه. (١)

ولذلك من المقرر أنه لا حجية للحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو الشك في حدوث الجريمة ، أو عدم توافر أركانها أو لشيوع الاتهام أو لعيب في الشكل والإجراءات ، فلا يحول حكم البراءة في هذه الحالات من محاكمة الموظف تأديبياً. (٢)

أما بخصوص التكيف القانوني للوقائع ، فالقاعدة العامة أنه لا حجية للأوصاف الجنائية في مجال المسؤولية التأديبية .

إلا أنه قد يكون للتكيف الجنائي حجية أمام القضاء التأديبي وذلك في حالة ما إذا كان عنصراً في المساءلة التأديبية، ومن ثم لا تلترزم السلطة التأديبية بالأوصاف الجنائية ما دامت تلك الأوصاف لاتعد عنصراً في المساءلة التأديبية ، فالسلطة التأديبية تبحث في مجال الجريمة التأديبية وعناصرها على أساس أنها إخلال بواجبات الوظيفة أو بكرامتها دون أن تتقيد بالوصف الجنائي حيث يوصف بهذا الوصف الجريمة الجنائية لا التأديبية .

(١) راجع في ذلك تفصيلاً : د / محمد ماهر أبو العينين : التأديب في الوظيفة العامة ص ٢١٩ وما بعدها . ط دار ابوالمجدبالهرم ١٩٩٩م، دار النهضة العربية بالقاهرة
وأيضاً : د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٤٨ مرجع سابق .

(٢) د / محمد ماهر أبو العينين : التأديب في الوظيفة العامة ، ص ٢١١ ، ٢١٢ مرجع سابق .

أما إذا كان التكييف الجنائي ليس عنصراً في المساءلة التأديبية فلا تتقيد به السلطة التأديبية في الأحكام الصادرة بالبراءة. (١)

ويشترط في الحكم الجنائي حتى يحوز حجية أمام القضاء التأديبي عدة شروط نجملها في الآتي :-

أولاً : أن يكون صادراً في خصوص الدعوى العمومية أي أن يكون ذا صفة جنائية سواء صدر من محكمه عادية أو استثنائية ، طالما كان لها ولاية الفصل في الدعوى طبقاً للقانون ، كما يجب أن تكون المحكمة مشكلة تشكيلاً صحيحاً ، فإذا صدر الحكم من محكمة غير مختصة ، أو كانت مختصة لكن تخلف أحد شروط صحة إجراءات المحاكمة ترتب على ذلك بطلان الحكم ومن المقرر أن الحجية لا تلحق بالأحكام الباطلة .

ثانياً : أن يكون الحكم فاصلاً في الموضوع ، فلا حجية للأحكام التمهيدية أو الوقتية أو التي تصدر بعدم الاختصاص أو عدم قبول الدعوى ، ولا حجية أيضاً لأوامر الحفظ والأوامر بالألا وجه لإقامة الدعوى أمام القضاء التأديبي .

ثالثاً : أن يكون الحكم الجنائي باتاً (نهائياً) أي استنفد كل طرق الطعن العادية أو غير العادية ما عدا التماس وإعادة النظر . وأن يكون واجب التنفيذ (٢)

رابعاً : ألا يكون قد فصل في الدعوى التأديبية بحكم بات ، ومن ثم فلا يكون للحكم الجنائي حجية إذا صدر بعد صدور حكم تأديبي بات حتى ولو كان مخالفاً له. (٣)

(١) د / زكي محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٥٠ ، ٥١ ، مرجع سابق

(٢) إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ لا يجوز إنهاء خدمة الموظف حتي ولو في جريمه مخلة بالشرف =أو الأمانه كما لا يكون مع هذه الصفه الحكم باتا الا إذا ألغي الامر بوقف التنفيذ .

د/زكي النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ، ص ٦٢، مرجع سابق

(٣) راجع في ذلك : د / خالد خليل الظاهر : أثر الحكم الجزائي على الموظف العام في النظام السعودي ، ص ٦٥:٥٨ ، مرجع سابق ، وأيضاً : د / زكي محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٤٥ : ٤٥ مرجع سابق .

الفرع الثانى

فصل الموظف العام بقوة القانون كأثر للحكم الجنائى

نص قانون العقوبات على انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون كعقوبة تبعية أو تكميلية تضاف إلى العقوبة الأصلية المقررة للجريمة، كما نص قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، ومن قبله قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن إدانة الموظف العام بحكم جنائى في حالات معينة يعد سبباً من أسباب انتهاء الخدمة .

لذا سوف نتناول ذلك ببعض التفصيل على النحو الآتى :

أولاً : فصل الموظف العام بقوة القانون في قانون العقوبات :

تنقسم العقوبات الجنائية إلى :

أ) عقوبات أصلية

وهى تلك العقوبات التي يقرها القانون للجرائم بصفة عامة ، ويجوز الحكم بها بصفة أساسية أي منفردة ، ولا توقع على المتهم إلا إذا قضى بها الحكم صراحة ، ويمكن أن يقتصر عليها الحكم الصادر ضد المتهم لتحقيق الأهداف التي قصدها المشرع من العقاب .^(١)

ب) عقوبات تبعية

وهى عقوبات تتبع العقوبة الأصلية من تلقاء نفسها أي بقوة القانون ، ولو لم ينص عليها القاضي في الحكم ، وتكون في حالة الحكم بعقوبة جنائية ، وتقوم السلطة المختصة بتنفيذها من تلقاء نفسها سواء نص عليها في قانون العقوبات أو في قوانين أخرى.^(٢)

والعبرة هنا بالعقوبة لا بوصف الجريمة ، ومن ثم فإن توقيع عقوبة جنائية في جنحة بها ظرف مشدد يؤدي إلى الفصل كعقوبة تبعية ، في حين أن توقيع عقوبة جنحة في جنائية

(١) انظر مستشار : عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة ص ٢٥٩ ، دار الفكر العربى . القاهرة .

(٢) د / خالد الظاهر : أثر الحكم الجزائى على الموظف العام في النظام السعودى ص ٨٧ مرجع سابق .

تحيط بها ظروف مخففة لا يؤدي إلى الفصل .
ومن الجدير بالذكر أن العزل في هذه الحالة أبدى .

ج) عقوبات تكميلية : وهي العقوبات التي يقضى بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية ، فهي عقوبات ثانوية تكون تابعة للعقوبة الأصلية ولا يحكم بها على استقلال. (١)
والعقوبات التكميلية قد تكون وجوبية وقد تكون جوازية، فالعقوبات الوجوبية هي التي يجب أن يشتمل عليها الحكم وإلا كان الحكم معيباً وقابلًا للطعن فيه ، ولا توقع هذه العقوبة إذا لم ينص عليها في الحكم إلا بعد أن يتم إلغاء الحكم والنص عليها في الحكم الجديد .
ومثالها العزل من الوظيفة الأميرية كما هو الشأن في جرائم الرشوة والاختلاس والتزوير والإكراه ، إذ يجب على المحكمة أن تقضى بالعزل المؤقت الذي تتراوح مدته من سنة إلى ست سنوات .

أما العقوبة التكميلية الجوازية فهي التي ترك المشرع للقاضي تقدير ملاءمة توقيعها من عدمه ، فإذا لم يتم الحكم بها فلا توقع ويكون حكم القاضي صحيحاً طالما كان له سلطة تقديرية في توقيعها. (٢)
والعزل هنا مؤقت في حدود النصاب الوارد المادة ٢٦ عقوبات^(٣) أي ضعف المدة الواردة بالحبس .

(١) مستشار : عبد الوهاب البنداري : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ص ٢٦١ مرجع سابق .

(٢) راجع في ذلك : د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ص ٢٣٥ : ٢٣٧ ، مرجع سابق ، وأيضاً : د / سامح السيد جاد : مبادئ قانون العقوبات ص ٤٨٤ ، ٤٨٥ ، ط ١٤٠٧ هـ / ١٩٨٧ م ، بدون دار نشر .

(٣) تنص م ٢٦ من قانون العقوبات المصرى على أن " العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ولا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا يتله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنوات ولا أقل من سنة واحدة " .

ويتضح مما سبق أن العزل وفقاً لقانون العقوبات دائماً ما يكون حتماً في الجنايات سواء تم بقوة القانون كعقوبة تبعية كأثر للحكم بعقوبة جنائية .
أو حكم به القاضي كعقوبة تكميلية وجوبية ، كأثر للحكم بعقوبة جنحة في إحدى الجنايات المنصوص عليها في المادة ٢٧ من قانون العقوبات متى حكم فيها بالحبس عملاً بظروف الرأفة ، مثل جنایات الرشوة ، واختلاس الأموال الأميرية إلخ
مع الأخذ في الاعتبار أن المشرع في القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ جعل عقوبة جنائية الرشوة هي الأشغال الشاقة المؤبدة ، ومن ثم أصبح العزل عقوبة تبعية بقوة القانون .
أما العزل في مواد الجرح فلم يرد بشأنه نص عام ، فتارة يكون وجوبياً في حالة الحكم بعقوبة جنحة في إحدى الجنايات التي سلف بيانها، وتارة يكون جوازياً إذا كان للقاضي ملاءمة توقيعه ، فإذا لم يحكم به القاضي فلا يجوز توقيعه على الموظف لمخالفة ذلك حجية الحكم ويكون الحكم صحيحاً طالما أن المشرع ترك للقاضي سلطة تقديرية في توقيع العزل من عدمه. (١)

ونظراً إلى الاستقلال بين المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية ، فإن عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي لا يمنع جهة الإدارة من إحالته إلى التأديب لتوقيع عقوبات تأديبية أخرى ، إذا رأت أن العزل غير كافي ، فمن المعلوم أن المخالفات الجنائية محصورة طبقاً لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " والمخالفات التأديبية غير محصورة وإن كان الواقع عملاً أن جهة الإدارة تكتفي بالعزل باعتباره عقوبة قاسية على الموظف. (٢)

ثانياً : فصل الموظف بقوة القانون في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وقانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

نصت المادة ٩٤فقرة ٧ من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على إنهاء خدمة

(١) يتصرف من م : عبد الوهاب البنداري : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع = العام

ص ٢٦٣ وما بعدها . مرجع سابق .

(٢) د / سليمان الطماوي : قضاء التأديب ، ص ٢٣٧ ، مرجع سابق .

العامل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في قوانين خاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان قد حكم عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه في الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل "

كما نص قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في الفقرة التاسعة من المادة ٦٩ على أن تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

٩- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار .

ويتضح من النصين أن المشرع قد قرر في النص الوارد في قانون العاملين المدنيين ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي ألغى بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أن الفصل بقوة القانون لا مجال لتطبيقه إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ ، في حين أنه لم يقيد نص المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بعبارة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ويترتب على ذلك أن الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون حتي ولو كان الحكم الجنائي مع وقف التنفيذ ، لأن المشرع في قانون الخدمة المدنية الجديد لم يقيد عدم إنهاء الخدمة بوقف تنفيذ العقوبة .

وذلك على خلاف المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والتي كانت تنص على أن الفصل يكون جوازيا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ، وكذلك المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين السابق رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

كما يتضح أن الفصل بقوة القانون يكون إذا كان الحكم على الموظف بعقوبة الجنحة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

كما أنه يكفي لانتهاء الخدمة بقوة القانون الحكم بعقوبة جنائية ولو كان صادراً في جنحه ولو لم تكن هذه الجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة. (١)

ويمكن استخلاص شروط إنهاء خدمة الموظف عند إدانته في حكم جنائي كالاتي

(١) أن يحكم على الموظف بعقوبة جنائية

وذلك طبقاً لما ورد في نصوص قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ سواء كانت الجريمة جنائية ابتداءً أو جنحه انقلبت إلى جنائية لتوفر ظرف مشدد لها، ومن الجدير بالذكر أن التشدد قد يكون جوازياً ، إلا أن العبرة في مجال التأديب بنوع العقوبة التي يحكم بها على الموظف سواء كانت الجريمة جنحة أو جنائية .

(٢) أن يحكم على الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة -

وقد اعتبر قانون الخدمة المدنية الجديد ٨١ لسنة ٢٠١٦ أن الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة تعد مانعاً من التعيين في الوظائف العامة طبقاً للفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون سالف الذكر ما لم يكن قد رد إليه اعتباره فيزول المانع في هذه الحالة. (٢)

والسؤال الهام ما هو المعيار الذي يميز الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة عن غيرها ؟ بداية نقرر أن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة غير محددة سواء في قانون العقوبات أو قوانين التوظيف المختلفة ، كما تعذر على الفقهاء وضع تعريف جامع مانع لهذا النوع من الجرائم على الرغم من حصر قانون العقوبات لجميع أنواع الجرائم تطبيقاً لمبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ، وعدم التعريف يجعل الموضوع مرناً يواكب تطورات المجتمع . ومؤدى ذلك أن يترك لمحكمة الموضوع تقدير هذا النوع من الجرائم في ضوء معيار عام

(١) راجع في ذلك : د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ص ٢٣٨ : ٢٤٠ مرجع سابق .

(٢) بتصريف من : د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٥٦ مرجع سابق .

مؤداه أن يكون الجرم من الأفعال التي ترجع إلى ضعف الخلق وانحراف الطبع الذي يفقد مرتكبه الثقة أو الاعتبار أو الكرامة وفقاً للمتعرف عليه في مجتمعه من قيم ومثل مستقرة في ضمير أبناء المجتمع ، بما لا يكون معه الشخص أهلاً لتولى المناصب العامة مع الأخذ في الاعتبار ظروف كل حالة على حدة بحسب الظروف والملابسات التي تحيط بارتكاب الجريمة والباعث على ارتكابها .

ومن الجدير بالذكر أن المخالفات لا يمكن أن تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بأي حال من الأحوال ، لأنها كقاعدة عامة لا تصل إلى درجة الجسامة التي تجعلها مخلة بالشرف أو الأمانة ، كما أنه يشترط طبقاً للنص الذي قرر إنهاء خدمة الموظف في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أن تكون الجنائية أيضاً مخلة بالشرف والأمانة لأنها جريمة ، فطالما سبقت كلمة الجنائية كلمة الجريمة ووصفت الأخيرة بأنها مخلة بالشرف أو الأمانة فمعنى ذلك انصراف الوصف الأخير إلى الجنائية ذاتها باعتبارها جريمة حيث أن هناك من الجنايات ما لا يمس السلوك الوظيفي أو يخل بالشرف أو الأمانة وفقاً للظروف التي أحاطت بارتكابها في حين أن هناك من الجناح ما ينطوي على إخلال بالشرف أو الأمانة. (١)

وقد حددت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها مفهوم الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة بقولها " المنفق عليه أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع ، والشخص إذا انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلاً لتولى المناصب العامة التي تقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق . . . " (٢)

(١) راجع في ذلك : د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام ص ٥٧ وما بعدها ، مرجع سابق .

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٦/١١/٥ قاعدة رقم ٦ ، ص ٥٦ ، البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا مرجع سابق .

وقد ضرب الحكم مثلاً لهذه الجرائم بجرمة اصدار شيك بدون رصيد ، لأنها كجرمة النصب تقتضى الالتجاء إلى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير ، فهي لا تصدر إلا عن انحراف فى الطبع وضعة فى النفس ومن ثم تكون مخلة بالشرف .

ولابد أن يكون الحكم الصادر ضد الموظف فى جريمة (جنائية + جنحة) مخلة بالشرف أو الأمانة - نهائياً - غير قابل للطعن فيه بأى طريق من طرق الطعن ، وأن يكون صادراً من المحاكم الوطنية وإلا كان القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف منعماً لا يترتب عليه أى أثر ولا يتمتع بأية حصانة .

ومن الملاحظ أن قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ قد أضاف عبارة " أو تفقده الثقة والاعتبار " .

ولابد أن يكون لهذه العبارة فائدة فحسن السمعة ضمن الشروط اللازمة للتعيين فى الوظائف العامة ، كما أن فقدانها شرط لإنهاء خدمة الموظف كما هو واضح من النص لفقدانه الثقة والاعتبار ، وهذا الأمر يتعلق بالسلوك الشخصى للموظف العام ، بما مفاده فى نظرنا ضرورة توافر صفات معينة كبعده عن مواطن الشبهات واحترامه للقانون وترفعه عن كل ما يشين أو يخل بكرامة السلطة التنفيذية وهبتها .

وهذا الشرط (فقدان الثقة والاعتبار) مستقل عن ارتكابه جريمة تخل بالشرف أو الأمانة ، وإذا كانت الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة تؤدى بدهاءة إلى فقدان الثقة والاعتبار ، فإن بعض الجرائم غير المخلة بالشرف والأمانة تؤدى إلى فقدان الثقة والاعتبار مثل إصدار شيك بدون رصيد من تاجر ... إلخ .

كما أنه لا يلزم لسوء السمعة صدور أحكام فى جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة ضد الموظف .

ونرى أنه من الضرورى أن يتصدى القضاء ممثلاً فى محكمة الموضوع لوضع معيار عام للجرائم التى تفقد الثقة والاعتبار تحت رقابة المحكمة الإدارية العليا ، وهذا المعيار لا مانع من تغييره من قبل القضاء مسابرة لتطورات المجتمع .

المبحث الثانى

وقف تنفيذ العقوبة الجنائية فى قانون العقوبات

تمهيد : يعتبر وقف تنفيذ العقوبة أحد تدابير الدفاع الاجتماعى الذى نادى به الفقه الجنائى الحديث ، ذلك أن هناك فئة من المتهمين يرتكبون الجريمة رغم حسن سلوكهم فى الماضى وتدعو المصلحتين العامة والخاصة عدم توقيع العقاب عليهم ، وذلك لما يظهر من ظروفهم ما يدعو إلى الثقة فى عدم عودتهم إلى الجريمة مرة أخرى .
ومن هنا بدأ الفقه الجنائى الحديث التفكير فى وسيلة تكفل عدم إفساد المحكوم عليه وإبعاده عن أوساط السجناء الذين قد يدفعونه إلى ارتكاب الجريمة عدة مرات ، وذلك بإتاحة الفرصة أمامه للتوبة والندم والامتناع عن مخالفة القانون فى المستقبل ؛ لذا كان نظام وقف تنفيذ العقوبة - كفيلاً بذلك (١) .

لذا سوف نتناول هذا المبحث فى مطلبين :

المطلب الأول : ماهية وقف تنفيذ العقوبة فى قانون العقوبات والحكمة منه .

المطلب الثانى : شروط وقف تنفيذ العقوبة الجنائية .

وذلك على النحو الآتى :-

المطلب الأول

ماهية وقف تنفيذ العقوبة فى قانون العقوبات

يقصد بوقف تنفيذ العقوبة" تعليق تنفيذها على شرط موقف خلال مدة محددة يحددها القانون أو الحكم الصادر من القاضى بوقف التنفيذ" (٢) .

١) بتصرف من د / أحمد فتحى سرور : الاختبار القضائى ، ص ١٤ ، طبعة ١٩٦٩ دار النهضة العربية بالقاهرة .

٢) د / فتوح الشاذلى : النظام الجزائى السعودى : محاضرات بقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود عام ١٤٠٩ هـ .

كما عرف بأنه " وصف يرد على الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة فيجرده من قوته التنفيذية "

وهو فى نظر الأستاذ (دوفابر) تدبير اجتماعى من تدابير الرحمة الاجتماعية^(١). ويستفاد من ذلك أن وقف تنفيذ العقوبة عملية قانونية يحكم القاضى فيها بالعقوبة المقررة للجريمة ثم يأمر بوقف تنفيذها لمدة محددة يتم التأكد خلالها من حسن سير وسلوك المحكوم عليه ، بحيث إذا انقضت تلك المدة دون أن يرتكب المحكوم عليه أى جريمة اعتبر الحكم بالعقوبة كأن لم يكن ، أما إذا صدر ضده خلال هذه المدة حكم عن جريمة ارتكبها ألغى وقف التنفيذ وتم تنفيذ العقوبة التى سبق وقفها^(٢).

ولا يعد وقف تنفيذ العقوبة سبباً من أسباب الإباحة ، ولا مانعاً من موانع العقاب بل هو وسيلة من وسائل الدفاع الاجتماعى تتضمن إخلاء سبيل المحكوم عليه تحت شرط احترامه للقانون وعدم عودته إلى الجريمة مرة أخرى وإتاحة الفرصة أمامه لاصلاح نفسه بنفسه^(٣).

المطلب الثانى

شروط وقف تنفيذ العقوبة

نص المشرع فى المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه " يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة ، بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر فى نفس الحكم

وأيضاً : د / عبد الفتاح الصيفى : الأحكام العامة للنظام الجنائى فى الشريعة الإسلامية والقانون ، ص ٥٣٣ ط ١٤٢٤هـ/٢٠١٣م مكتبة اللواء العليا ، نشر دار المطبوعات الجامعية .

1) Donnediev de vabres, no. 915 , Jean praddel : Proit penal in troduction General , proitpenal General, dition stomel, paris 1943, p. 633 .

وأيضاً : د / محمود نجيب حسنى : علم العقاب ص ٥٨ ط ١٩٦٧ دار النهضة العربية بالقاهرة .
٢) د / أمين مصطفى محمد : قانون العقوبات (القسم العام) ص ٥٠٨ طبعة ٢٠١٣ دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية .

3) Walterc . Reckless, the crime, New York 2nd ed 1955 p. 117 .

بإيقاف تنفيذ العقوبة ، إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون ، ويجب أن يبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ ، ويجوز أن تجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ، ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم .

ويتضح من خلال النص السابق أن وقف التنفيذ يلزم لجواز الأمر به عدة شروط ، منها ما يتعلق بالمحكوم عليه ، ومنها ما يتعلق بالجريمة ، ومنها ما يتعلق بالعقوبة .

وسنفصل هذه الشروط على النحو التالي :

أولاً : الشروط المتعلقة بالمحكوم عليه :

يتضح من نص م ٥٥ من قانون العقوبات أن المشرع ترك للقاضي حرية تقدير ما إذا كان المحكوم عليه جديراً بوقف تنفيذ العقوبة من عدمه ، فإذا رأى من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد أنه لن يعود إلى ارتكاب الجريمة ثانية حكم بوقف تنفيذ العقوبة .

فالقاضي يستخلص من ظروف المحكوم عليه وشخصيته احتمال تأهيله وإصلاحه بوقف تنفيذ العقوبة بدلاً من تنفيذها عليه ، وهذا يتم من خلال البحث عن ماضى المحكوم عليه وحاضره ووسطه الاجتماعي الذي يعيش فيه ، والسبب الذي دفعه إلى ارتكاب الجريمة .

ولذلك عقدت عدة مؤتمرات دولية بهذا الخصوص منها المؤتمر الدولي للدفاع الاجتماعي الذي عقد عام ١٩٤٩ في بلجيكا ، والمؤتمر الدولي الثاني لقانون العقوبات الذي عقد في مدينة لاهاي بهولندا ، ودرس في هذين المؤتمرين موضوع فحص المتهم قبل الحكم عليه^(١) .

وفي روما عام ١٩٦٠ بحث المؤتمر الدولي الثامن لقانون العقوبات ، موضوع شخصية

1) G.levasseur, les problemes joridiques poses par l observation des delinqua is cours de droit criminel approfomndi , paris 1957 p.33-34 .

المجرم وأوصى بضرورة إنشاء ملف للشخصية^(١) .

ثانياً : الشروط المتعلقة بالجريمة

يتضح من نص المادة ٥٥ عقوبات أن وقف التنفيذ يكون عند الحكم فى جناية أو جنحة يكون الحكم فيها بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة .

ومن ثم لا يجوز وقف التنفيذ فى المخالفات ؛ وذلك نظراً لصالأة العقوبة المقررة لها ، ولعدم العقاب على الشروع فيها ، ولعدم الاعتداد بها كسابقة فى التكرار .

وهناك بعض القوانين تطبق وقف التنفيذ على كل الجرائم بما فيها المخالفات مع استثناء الجرائم الجسيمة مثل قوانين بعض الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا^(٢) .

ويؤيد بعض الفقه العربى هذا الرأى وحجتهم فى ذلك أنه طالما أن المحكوم عليه جدير بتطبيق نظام وقف التنفيذ عليه ، فلا محل لتطلب شروط معنية فى الجريمة ، بل يجب أن يترك هذا الأمر لسلطة القاضى التقديرية ليقرر صلاحية المحكوم عليه أو عدم صلاحيته للاستفادة من نظام وقف تنفيذ العقوبة^(٣) .

ثالثاً : الشروط المتعلقة بالعقوبة

طبقاً لنص المادة ٥٥ عقوبات السابق ذكرها يتضح أن الأمر بإيقاف التنفيذ لا يجوز الحكم به إلا فى حالة الحكم بالغرامة أو بالحبس مده لا تزيد على سنة^(٤) .

وقد يصدر القاضى حكمه بالحبس والغرامة معاً وفى هذه الحالة يجوز له إيقاف تنفيذ

1) Rev. inter de driotpenal paris 1962 p.364 .

2) Richard C.Grace of law En forcemen, op. cit 183 .

٣) انظر د / مأمون سلامة : أصول علم الاجرام ص١٩٦ ط١٩٧٧ دار النهضة العربية . القاهرة ، وأيضاً د / محمود نجيب حسنى : علم العقاب ص٥٩٥ ، مرجع سابق .

٤) قضت المحكمة الإدارية العليا فى أحد أحكامها أن الحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس لمدة ثلاث سنوات خطأ فى القانون لمخالفته نص م ٥٥ من قانون العقوبات .

انظر : الطعن رقم ٨٩١ لسنة ٤٩ ق . عليا ، جلسة ١٩٧٩/١٢/٩ قاعدة رقم ١٩٤ ص٩١٠ البوابة القانونية لمبادئ أحكام الإدارية العليا ، مرجع سابق .

العقوبتين أو إحداهما فقط دون الأخرى .

وقد نصت المادة ٥٦ من قانون العقوبات على أنه " يصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات ، تبدأ من اليوم الذى يصبح فيه الحكم نهائياً ، ويجوز إلغاؤه "(١) (فى الحالات الآتية) :

١- إذا صدر ضد المحكوم عليه خلال هذه المدة حكم بالحبس أكثر من شهر عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده .

٢- إذا ظهر فى خلال هذه المدة أن المحكوم عليه قد صدر ضده قبل الإيقاف حكم كالمنصوص عليه فى الفقرة السابقة ولم تكن المحكمة قد علمت به .

كما نصت م ٥٧ على أنه " يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التى أمرت بإيقاف التنفيذ بناءً على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور ، وإذا كانت العقوبة التى بنى عليها الإلغاء قد حكم بها بعد إيقاف التنفيذ جاز أيضاً أن يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التى قضت بهذه العقوبة سواء من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب النيابة العمومية .

ونصت م ٥٨ من قانون العقوبات على أنه " يترتب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التى تكون قد أوقفت .

كما نصت المادة ٥٩ من قانون العقوبات على أنه " إذا انقضت مدة الإيقاف ولم يكن صدر فى خلالها حكم بإلغائه ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم كأن لم يكن "(٢) .

(١) قضت محكمة النقض فى أحد أحكامها أنه متى كانت الظروف التى ارتكبت فيها الجريمة تبعث على الاعتقاد أن المحكوم عليه لن يعود إلى مخالفة القانون ، فإن المحكمة تأمر بإيقاف تنفيذ عقوبتى الحبس والغرامة المقضى بهما لمدة ثلاث سنوات عملاً بالمادة ٥٥ من قانون العقوبات .

انظر : حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ٣٩٢٨ لسنة ٥٦ ق ، جلسة ١٨/١٢/١٩٨٦ ، قاعدة رقم ٢٠٧ ص ١٠٩٦ البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض المصرية ، مرجع سابق .

(٢) قضت محكمة النقض فى أحد أحكامها أن مناط اعتبار الحكم الصادر بالعقوبة كأن لم يكن وفقاً لنص

ومن خلال هذه النصوص نلاحظ أن المشرع قد حدد مدة وقف تنفيذ العقوبة بثلاث سنوات يوضع فيها المحكوم عليه تحت الاختبار وتبدأ هذه المدة من الوقت الذي يصبح فيه الحكم نهائياً أى حائزاً لقوة الأمر المقضى به .

كما أجاز المشرع أن يشمل وقف التنفيذ العقوبات التبعية، وجميع الآثار الجنائية للحكم مثل اعتباره سابقة للعود، وهذا يستفاد من نص المشرع أنه يترتب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها، وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التي تم إيقافها من قبل^(١) والأمر بوقف التنفيذ إختياري للقاضي ، رخص له به المشرع وتركه لمشيئته فإذا أمر بوقف التنفيذ فيجب أن ينص على ذلك فى الحكم وإلا كان الحكم باطلاً ، ويوضح فى الحكم أسباب وقف التنفيذ ، وإذا رفضه لا يلزم ببيان أسباب الرفض .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا فى أحد أحكامها أن " الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة هو كتقدير العقوبة فى الحدود المقررة للقانون مما يدخل فى حدود سلطة قاضى الموضوع ، ومن حقه تبعاً لما يراه من ظروف الجريمة وحال مرتكبها أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبة التى يحكم بها عليه ، وهذا الحق لم يجعل الشارع للمتهم شأناً فيه ، بل خص به قاضى الموضوع ، ولم يلزمه باستعماله بل رخص له فى ذلك وتركه لمشيئته وما يصير إليه رأيه " (٢) .
وإذا انقضت مدة وقف تنفيذ العقوبة " مدة التجربة " دون أى إخلال من المحكوم عليه بما يوجبه القانون ، فإن الحكم يعتبر كأن لم يكن بمجرد انتهاء هذه المدة ، ويسترد المحكوم عليه مركزه فى المجتمع كمواطن صالح ، له الحق أن يعيش فى المجتمع ويتفاعل اجتماعياً مع أفراداه كأى مواطن^(٣) .

م ٥٩ من قانون العقوبات مشروط بأن يكون الحكم الصادر بالعقوبة نهائياً وأن تكون مدة الإيقاف قد انقضت ولم يصدر خلالها حكم بإلغاء الإيقاف .

راجع حكم محكمة النقض المصرية فى الطعن رقم ٨٣٠ لسنة ٤٧ ق ، جلسة ١٩٧٧/١٢/٢٦ قاعدة رقم ٢٢١ ص ١٠٩١ البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض ، مرجع سابق .

١) انظر فى تفصيل شروط وقف تنفيذ العقوبة الجنائية : د / عبد الفتاح الصيفى : الأحكام العامة للنظام الجنائى فى الشريعة الإسلامية والقانون ص ٥٣٤ : ٥٣٧ مرجع سابق .

٢) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٦٧٧٠ لسنة ٥٨ ق . عليا ، جلسة ١٩٨٩/٤/٤ قاعدة رقم ٨٠ ص ٤٨٦ ، ٤٨٧ ، البوابة القانونية لأحكام الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٣) هناك من الدول مثل ألمانيا الغربية ما تتطلب تدخل القضاء بصورة مباشرة لتقدير انقضاء =العقوبة ، والتأكد من استعادة المحكوم عليه من نظام وقف التنفيذ .

المبحث الثالث

أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام

لبيان أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على الموظف العام ، يقتضى الأمر بيان سلطة المحكمة الإدارية العليا فى إيقاف الآثار المترتبة على وقف تنفيذ العقوبة فيما يتعلق بإنهاء خدمة الموظف العام ، وذلك بالنسبة لوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، أو بالنسبة لوقف التنفيذ الشامل .

ثم نتناول أثر العفو البسيط عن العقوبة على الموظف العام حيث يتشابه العفو مع وقف التنفيذ ثم نتناول أثر العفو الشامل عن العقوبة على الموظف العام .
وذلك فى ثلاثة مطالب على النحو الآتى :-

المطلب الأول

سلطة المحكمة الإدارية العليا فى إيقاف الآثار المترتبة على وقف تنفيذ العقوبة الجنائية

نص المشرع فى قانون الخدمة المدنية الجديد ٨١ لسنة ٢٠١٦ فى المادة ٦٩ على أنه " تنتهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية : ١-..... ، ٢-.....
٩- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار^(١) .
وظاهر من النص أنه لم ينص على أثر الحكم الجنائى إذا قضت المحكمة بوقف تنفيذه سواء كان الإيقاف قاصراً على العقوبة الأصلية أو كان شاملاً للعقوبات التبعية أو غيرها من العقوبات التكميلية والآثار الجنائية الأخرى^(٢) .

انظر : د / محمود نجيب حسنى : علم العقاب ص ٦٠٢ ، مرجع سابق .

١) نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر (أ) فى أول نوفمبر ٢٠١٦ .

٢) وردت المذكرة الإيضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شاملاً للحرمان من حق الانتخاب، باعتباره عقوبة تبعية، مع أن هذا الحرمان لم ينص عليه فى هذا القانون، بل كان عند صدوره

ومن ثم يتعين بحث هذه المسألة بالرجوع إلى الفقه والقضاء فى المجال التأديبى فى ضوء الأصول المقررة فى هذا الخصوص ووفقاً للقانون الجنائى .
وستناول هذا الأمر على النحو التالى :

أولاً : أثر الحكم الجنائى مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية :

قد يأمر القاضى الجنائى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية الصادرة بالحبس مدة لا تزيد عن سنة أو الغرامة - أو كليهما- إذا رأى من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون ، ويجب أن يبين فى الحكم أسباب الإيقاف ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية طبقاً لنص م ٥٥ من قانون العقوبات .

وهذا المبدأ استحدثه قانون العقوبات عند تعديله سنة ١٩٣٧ ، ويستفاد من النص السابق أن وقف التنفيذ قد يقتصر على العقوبة الأصلية ، وقد يمتد فيشمل العقوبات التبعية وجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم .

فإذا كان وقف التنفيذ قاصراً على العقوبة الأصلية ، فلا يمتد إلى العقوبات التبعية أو التكميلية وغيرهما من الآثار الجنائية ، ومن ثم تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت الشروط الأخرى المقررة ، ولا خلاف فى هذا بين الفقه والقضاء فى كل من المجال الجنائى أو التأديبى .

وهذا هو المقرر وفقاً للفقرة الثانية من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا فى حكم لها أن " الطاعن وقد حكم عليه بالعقوبة فى جريمة إعطاء شيك بلا رصيد وأصبح هذا الحكم نهائياً فإنه يقوم فى شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون ، دون حاجة إلى

فى سنة ١٩٣٧ منصوصاً عليه فى تشريع آخر هو المرسوم بقانون رقم ٣٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات، والذى حل محله القانون رقم ٧٦٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية .

محاكمة تأديبية ، ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة وذلك للظروف التي ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة ؛ ذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فإن هذا الحكم على ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم سواء أكانت آثاراً جنائية أم مدنية أم إدارية...^(١) .

وهذا الحكم أسسه سليمة وكان يجسد الوضع القانوني آنذاك إلا أن المشرع قد عدله تشريعياً في المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفي المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١^(٢) ففي القانونين سالفى الذكر جعل المشرع الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية .

وقد سايرت المحكمة الإدارية العليا ما صنعه المشرع في القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والقانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ فقضت في أحد أحكامها أن " المادة ٧٠ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة قد عدت أسباب انتهاء خدمة العامل ، ومن بينها الحكم على العامل بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية عن جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ، ومقتضى ذلك أن المشرع وإن قدر أن الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٦/١١/٥ قاعدة رقم ٦ ص ٥٦ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

ويمثل هذا المبدأ قضت المحكمة الإدارية العليا فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٥٧٤ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٦٦/١٢/٣١ وغير ذلك من أحكام كثيرة .

(٢) د / سليمان الطماوى : القضاء الإدارى ، الكتاب الثالث (قضاء التأديب) ص ٢٥١ مرجع سابق .

والأمانة يسقط حقه فى البقاء متقلداً الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التى يعمل بها لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه ، وانتفاء شرط حسن السيرة والسمعة الذى يجب أن يستمر العامل متصفاً به لا يزيله طالما ظل شاغلاً وظيفته ، إلا أن المشرع قدر من ناحية أخرى أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا ينهاى رابطة التوظيف حتماً حين جعل ذلك رهيناً بما يقرره الوزير المختص فى شأنه ، فله فى هذه الحالة إبقاءه أو إبعاده» (١) .

أما الأمر بالنسبة للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد استحدثت الفقرة الأخيرة من البند السابع من المادة ٩٤ من القانون سالف الذكر حكماً جديداً مؤداه أن الموظف الذى يحكم عليه بحكم جنائى - لأول مرة - فإن الحكم لا يترتب عليه انتهاء خدمته بقوة القانون ، بل تركت الأمر بيد جهة الإدارة وفق سلطتها التقديرية فإن أرادت إبقاء الموظف أبقته ، وإن أرادت إنهاء خدمته أنهتها ، مع الأخذ فى الاعتبار أن الأصل هو بقاء الموظف فى وظيفته رغم الحكم الجنائى الصادر ضده (٢) .

وهذا مسلك حميد من المشرع نؤيده لأنه قد أخذ بدواعى الرأفة إلى أقصى مدى ، فالموظف قد يرتكب الجريمة بمحض الصدفة ودون قصد فإذا ما تم عزله من الوظيفة رغم صدور الحكم عليه لأول مرة ، فقد يدفعه ذلك إلى الإجرام وعدم تجنب مواطن الزلل وهذا لاشك سينعكس سلباً على المجتمع .

أما فى قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فقد ورد النص فى المادة ٦٩ منه على أنه تنتهى خدمة الموظف للحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار - ولم يورد النص أى استثناء على ذلك

١ (حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٣٠ ق . عليا جلسة ١٩٨٩/١٢/٣١ قاعدة رقم ٥٢ ص ٦٤٠ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢ (د / عبد الرؤف هاشم بسيونى : الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ص ١٣٢ ، ١٣٣ ، ط ٢٠١٧ ، دار الفكر الجامعى بالاسكندرية

بعبارة " ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ .

ومن ثم فإن الأمر فى هذه المسألة قد عاد به المشرع إلى ما كان عليه الأمر فى ظل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ويترتب على ذلك أن تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون طالما كان وقف التنفيذ قاصراً على العقوبة الأصلية متى توافرت الشروط الأخرى المقررة لذلك ، طالما لا يوجد فى النص ما يعطى لجهة الإدارة سلطة تقديرية فى فصل الموظف من عدمه .

ثانياً : أثر الحكم الجنائى مع وقف تنفيذ العقوبة وفقاً شاملاً لجميع الآثار الجنائية

قد لا يكتفى القاضى الجنائى بالأمر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وإنما بأمر وقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار المترتبة على الحكم .

وهذا الايقاف ينصرف إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين ؛ إذ أن طبيعتها جميعاً واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها مادام أنها كلها من آثار الحكم الجنائى .

ومن ثم فإنه طبقاً لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة^(١) ، يسرى هذا الايقاف على عقوبة إنهاء خدمة الموظف على أساس أنها عقوبة تبعية أو أثر من آثار الحكم الجنائى ، ومادامت هذه العقوبة أو ذاك الأثر قد امتد إليه وقف التنفيذ فلا تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون تبعاً لذلك^(٢) .

١) قبل صدور قوانين التوظيف كانت أحكام قانون العقوبات هى المطبقة وكانت الإدارة تلتزم بما ورد فيه من نصوص ، وفى غير حالات النص الصريح كانت تتمتع بسلطة تقديرية فى الابقاء على الموظف من عدمه طبقاً لطبيعة الجريمة التى ارتكبها .

انظر : د / محمد عصفور : العقاب والتأديب فى الوظيفة العامة ص ١٠٨ وما بعدها ، مقال منشور فى مجلة العلوم الإدارية ، السنة الثالثة ، العدد الثانى ، ديسمبر ١٩٦١ .

٢) م . عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ص ٢٩٦ ، مرجع

فالحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ للعقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى ، يرتب آثاره أيضاً في المجال الإداري ، ومن ثم لا يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف .

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا غداة إنشائها إلى عكس ما سبق وقررت التفرقة بين المجال الإداري والمجال الجنائي: ففي حكم لها في هذا الصدد فرقت تماماً بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الإداري من ناحية أخرى ، فالحكم في الميدان الجنائي له أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التي تختلف في حالة وقت تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالنفاذ ، أما الميدان الإداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطاقه أحكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار إنهاء العلاقة الوظيفية ، وهي نتيجة تترتب على الحكم سواء كانت العقوبة التي تضمنها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها ، إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره في مدى نفاذ العقوبة في الميدان الجنائي ، ولكنه في الميدان الإداري عديم الأثر ، فكل من العزل كعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبياً كان أم إدارياً بالتطبيق لأحكام قانون موظفي الدولة مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق وأنه ليس ثمة تلازم بينهما في كل الأحوال ، وإن كان قد يقع التلاقح في تحقيق الأثر في بعض الأحوال ، فلا يجوز إذاً تعطيل أحكام قانون التوظيف في مجال تطبيقها متى قام موجبها واستوفت أوضاعها وشروطها^(١) .

وقد كان هذا المبدأ قاسياً على الموظفين ، كما أنه يتناقض مع هدف القاضى الجنائي من الحكم بوقف تنفيذ العقوبات التبعية وهو الحفاظ على مورد رزقه ومستقبل أسرته والتي قد ينص عليها القاضى أحياناً في حكمه ، كما أن هذا المبدأ يتعارض مع ما أمر به القاضى في منطوق الحكم وأفصح عنها في أسبابه المرتبطة بالمنطوق^(٢) .

سابق .

١ (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق . عليا ، جلسة ١٢/٧/١٩٥٨ رقم القاعدة

١٧٤ص١٧١١، ١٧١٢ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢ (انظر في ذلك : م . عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام ص٢٩٨

لذلك أصدرت المحكمة حكماً مغايراً لما سبق في ٢٤ إبريل ١٩٦٥ قررت فيه أنه " إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملاً لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين ؛ إذ أن طبيعتها جميعاً واحدة ، ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها مادام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي وقد استهدفت المحكمة بحكمها المقترن بإيقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المطعون عليه الوظيفي وعدم الإضرار بمستقبله وكان مؤدى احترام حجية هذا الحكم بقاء المطعون عليه في وظيفته ، وعدم إعمال حكم الفقرة الثانية من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في حقه باعتبار أن إنهاء الخدمة وفقاً لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التي أوقف الحكم تنفيذها ... " (١) .

أما بالنسبة للأمر في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة . فقد نصت المادة ٧٧ من القانون المذكور على أن " تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : (٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة " . وبداهة من ظاهر النص سيكون الحكم الموقوف تنفيذه صادراً بغير عقوبة الجنائية ، لأن المادة ٥٥ من قانون العقوبات اشترطت لجواز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أن تكون بالحبس الذي لا تزيد مدته على سنة أو الغرامة ، وهذه العقوبة ليست من العقوبات التي فرضها المشرع للجناية^(٢) .

، ٢٩٩ مرجع سابق .

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ قاعدة رقم ١١٠ ص ١١٣٠ ، ١١٣١ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

(٢) عقوبة الجنايات طبقاً لنص م ١٠ من قانون العقوبات هي الاعدام ، الأشغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، السجن .

وإذا كان الوزير لا يملك فصل العامل كما سبق القول طبقاً للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ إلا في حالة قصر وقف التنفيذ على العقوبة الأصلية ، أمافي حالة ما إذا كان وقف التنفيذ شاملاً للعقوبات التبعية أو الآثار الجنائية ، فإن وقف التنفيذ يشمل الفصل من الخدمة باعتباره من العقوبات التبعية ، ولا يجوز للوزير المختص أن يصدر قراراً بفصل العامل وإلا كان ذلك إهداراً لحجية الحكم الجنائي الذي جاء شاملاً لوقف تنفيذ العقوبات التبعية والآثار الجنائية ، سواء وردت في قانون العقوبات أم في غيره من القوانين ، فإذا ورد النص في أى قانون للعاملين على انتهاء الخدمة ، فمن ثم تنقيد السلطة الإدارية بما ورد في الحكم الجنائي خضوعاً لما لهذا الحكم من حجية^(١) .

ويلاحظ أن الأمر كذلك تماماً وفقاً للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، حيث أن المادة ٧٠ من القانون سالف الذكر ، قد رددت حرفياً نص المادة ٧٧ فقرة ٧ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حين قالت " ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

أما نص المادة ٩٤ فقرة ٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فلم تصف وقف التنفيذ بوصف معين ، فلم تشترط فيه أن يكون شاملاً للعقوبات التبعية أو الآثار الجنائية ، وإنما ورد عاماً ومن ثم يحمل النص على عمومته مادام لا يوجد ما يقيدده أو يخصصه وبالتالي يكفي أن يكون الحكم الجنائي مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية دون لزوم أن ينص على جعل وقف التنفيذ شاملاً للعقوبات التبعية والآثار الجنائية ، كى لا تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون كأثر للحكم^(٢) .

(١) راجع فى ذلك : م / عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ص ٣٠٤ مرجع سابق ، وأيضاً : د / عبد الرؤف هاشم بسيونى : الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ص ١٣٠ وما بعدها ، مرجع سابق .

(٢) م / عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ص ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، مرجع سابق .

وأخيراً فإن قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لم يرد على نص المادة ٦٩ منه أى استثناء بعبارة " مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ " وبالتالي فقد اكتفى القانون المذكور بالإشارة إلى الحكم الذى يصدر على الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار ، دون أن يصف الحكم بوصف خاص ، ومن ثم يعتبر الحكم على الموظف بالإدانة بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف ... إلخ سبباً من أسباب انتهاء خدمة الموظف ، طالما أن المشرع لم يقيد الحكم بوصف وقف التنفيذ .

فإذا كان الحكم الجنائى الصادر بالإدانة مقيداً بوقف التنفيذ رغم أن نص قانون الخدمة المدنية لم يقيد الحكم بوصف خاص فينبغى التفرقة بين نوعين من الوقف وفقاً لقضاء المحكمة الإدارية العليا المستقر فى هذه المسألة وهما : وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فقط وقد سبق بيان حكمه من أنه يترتب عليه فصل الموظف .

الثانى : وقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية فحجية الحكم الجنائى تقتضى وقف الفصل كأثر من آثار الحكم الجنائى ؛ لأنه كما وضحت المحكمة الإدارية العليا من شأن الوقف الشامل للآثار الجنائية أن يمتد هذا الايقاف إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية ، التى تترتب على الحكم سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين ؛ لأن طبيعتها واحدة لأنها كلها من آثار الحكم الجنائى .

ثالثاً : عدم فصل الموظف المحكوم عليه جنائياً لا يحول دون امكانية مساءلته تأديبياً
إذا كان الحكم الجنائى مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية أو كان وفقاً شاملاً لجميع الآثار الجنائية ، فإن ذلك لا يحول دون أن تتخذ جهة الإدارة التابع لها الموظف إجراءات تأديبية تجاهه إذا كانت الأفعال التى ارتكبها الموظف تشكل إخلالاً بواجبات وظيفته أو إهداراً لكرامتها ، حتى لو كانت هذه الأفعال هى ذات الأفعال المؤثمة التى تناولها الحكم الجنائى ، طالما كانت تشكل من الناحية الإدارية مخالفة تأديبية .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا فى أحد أحكامها ، فقررت " ٠٠٠ المشرع وإن قدر أن

الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة يسقط حقه فى البقاء متقلداً الوظيفة العامة ويستوجب إنهاء خدمته وفصم علاقته الوظيفية بالجهة التى يعمل بها لما يحمله ذلك من فقدان الثقة فيه وانتفاء شرط حسن السيرة والسمعة الذى يجب أن يستمر العامل متصفاً به لا يزايه طالما ظل شاغلاً وظيفته ، إلا أن المشرع قدر من ناحية أخرى أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية لا ينهاى رابطة التوظيف حتماً ... ومن المقرر فى هذا الشأن ان مثل ذلك الحكم المقرون بإيقاف آثار العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية التى يعمل بها الموظف عن مجازاته إدارياً مستلهمه فى ذلك ما قد يستبين لها من عناصر المسؤولية التأديبية التى تكون قد توافرت فى حقه طالما آثرت إبقائه بها وعدم إقصائه عنها" (١) .

كما أفتى مجلس الدولة بأن وقف تنفيذ العقوبة ، وعدم إنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه جنائياً لا يخل بحق الجهة الإدارية فى مساءلته تأديبياً متى كان لذلك مقتضى (٢)

رابعاً: العمل الإدارى بفصل الموظف هل هو قرار إدارى أم عمل تنفيذى ؟

إذا صدر حكم جنائى بالإدانة ضد الموظف وكان هذا الحكم بعقوبة جنائية أو كان فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة - فهل لابد من تدخل جهة الإدارة فى شأن الموظف المحكوم عليه ؟

ذهب رأى إلى أن خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون دون حاجة لإصدار قرار بذلك ، والعزل يتم بالفعل من اللحظة التى يصبح فيها الحكم نهائياً (٣) .

١) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٣٠ ق . عليا ، جلسة ١٩٨٩/١٢/٣١ قاعدة رقم ٥٢ ص ٦٤٠ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢) فتوى - إدارة الفتوى لشئون العاملين ملف رقم ٤٤٩/١/٧ وفى نفس المعنى الفتوى رقم ٣٦٠١ فى ١٩٦٥/٦/٢٣ ملف ٢٧٧/١/٧ (غير منشورة) .

٣) أشار إلى هذا رأى د / زكى محمد النجار : الوجيز فى تأديب العاملين فى الحكومة والقطاع العام ص ٦٣ مرجع سابق ، وأيضاً م / عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة ص ٣١٨ ، ٣١٩ مرجع سابق .

لكن هناك رأى آخر مؤداه أن صدور حكم جنائي بإدانة الموظف يستلزم عملاً إدارياً تقوم به جهة الإدارة فى شأن الموظف المحكوم عليه ، والمشكلة فى الطبيعة القانونية لهذا العمل الإدارى هل يعد قراراً تأديبياً له كل مقومات القرار الإدارى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة ؟ (١) .

أم هو مجرد عمل تنفيذى لترتيب آثار الحكم الجنائى ؟
أوضحت المحكمة الإدارية العليا فى حكمها الصادر فى ١٩٦٢/٣/٢٤ أن هذا العمل يعد عملاً تنفيذياً بحتاً لا يسمو إلى مرتبة القرار الإدارى إذا وقع الفصل بقوة القانون نتيجة الحكم على الموظف فى جنائية .

فقررت أن " من أسباب انتهاء الخدمة على سبيل الحصر العزل أو الإحالة إلى المعاش بقرار تأديبى ، والحكم بالإدانة فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف - وواضح من هذا أن العزل أو الفصل بسبب تأديبى هو سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، وأن الحكم فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف هو سبب آخر من أسباب انتهائها وثمة فارق بين السببين إذ ينشأ الأول بالقرار الإدارى بينما يعتبر الثانى نتيجة حتمية تقع بقوة القانون دون الحاجة إلى استصدار قرار بذلك ، وصدور القرار يعد بمثابة إجراء لتنفيذ حكم القانون وكان لا ترخص للإدارة فى هذا الشأن ولا تقدير ولا خيرة ، فإن العلة فى عرض الأمر على اللجنة الفنية المنصوص عليها فى كادر العمال عند فصل العامل بسبب تأديبى لأخذ رأيها قبل إصدار قرار فصله من الخدمة تكون منتفية لسقوط الحكمة القائمة عليها وعدم الجدوى من العرض فى هذه الحالة، فلا يعيب القرار صدوره عن الرئيس المختص مباشرة دون عرض الأمر على اللجنة المذكورة ... " (٢) .

١) م / عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ص ٣٢١ مرجع سابق.

٢) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ قاعدة رقم ٥٠ ص ٤٧٧ وما بعدها ، البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

ويتضح من هذا الحكم أن العزل من الوظيفة بسبب تأديبي لا بد أن يصدر بقرار إداري لأنه ناتج عن سلطة تقديرية تترخص فيها جهة الإدارة ، أما العزل بسبب الحكم على الموظف في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والاعتبار فيعد عملاً تنفيذياً وليس قراراً إدارياً إذ أن سلطة الإدارة في هذه الحالة مقيدة لكون العزل مقرر بقوة القانون .

وقد وضعت المحكمة الإدارية العليا ضوابط هذا الأمر بصورة أوضح في حكمها الصادر بجلسة ١٩٦٥/١/١٠ حيث قررت أن " ما يذهب إليه المدعى في الطعن من أن القرار الصادر بفصله ليس إلا عملاً تنفيذياً يترتب بقوة القانون على صدور حكم محكمة الثورة ضد المدعى ، وأنه بهذا الوصف لا يعد قراراً إدارياً يتحصن بميعاد الستين يوماً الذي حدده الشارع أجلاً للتظلم ، لا اعتداد بذلك مادام أن المركز القانوني الخاص بإنهاء رابطة التوظيف لا ينشأ إلا بقرار الفصل المشار إليه ، الذي يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم عليه في جناية كسبب لإصداره شأنه في ذلك شأن أى قرار إداري يقوم على سببه ، وإذا كانت الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من قانون موظفي الدولة قد أوردت في هذا الشأن حكماً تنظيمياً عاماً ، فإن المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور الحكم على الموظف في جناية وإنما تتدخل الإدارة بعمل إيجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى قدرت توافر شروط انطباقه في حقه ، وهي بسبيل ذلك إنما تدخل بسلطتها التقديرية في تبيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضى بها . ومن الجلي الواضح في حالة المدعى بالذات بالنسبة لما نسب إليه وحوكم من أجله ، أن دور جهة الإدارة في التقدير والانشاء حيال ما أثير حول طبيعة تلك الجرائم وما قام به من جدل بشأن تكييفها كان واضحاً أكيداً... " (١) .

ويستفاد من الحكم السابق أن الحكم الصادر ضد الموظف في جناية تكون معه سلطة الإدارة في ما يصدر عنها في شأن الموظف مجرد عمل تنفيذي ، لأنها تقوم بالتنفيذ فقط ،

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٨ ق . عليا ، جلسة ١٩٦٥/١/١٠ قاعدة رقم

٤٣ ص ٣٩٣ ، البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

ويعد عملها عملاً تقريرياً كاشفاً وليس منشئاً لوضع جديد^(١) .

أما إذا كان الحكم الصادر ضد الموظف في جنحة مخلة بالشرف ، فتتدخل الإدارة بسلطتها التقديرية لتقرر مدى إخلال الفعل المؤثم بشرف الموظف وهو أمر يختلف من جريمة لأخرى ومن حالة لحالة أخرى فإذا ما رأت أن الفعل يمثل إخلالاً بشرف الموظف فصلته والعكس صحيح ، ولا شك أن عملها في هذا الشأن يعد قراراً إدارياً له مقومات القرارات الإدارية^(٢) .

خامساً: أثر الحكم بوقف التنفيذ على ترقية الموظف :

من المقرر أن الموظف إذا أُحيل إلى المحاكمة التأديبية فإن ذلك مانع من ترقيته خلال فترة الإحالة وذلك لعدم استقرار وضعه خلال هذه الفترة ، ويتوقف الأمر على نتيجة الإحالة فإن ثبت أنه بريء أو وقع عليه جزاء بسيط بالإندازار أو الخصم من المرتب لمدة تقل عن خمسة أيام استحق الترقية بأثر رجعي يرتد إلى تاريخ استحقاقه للترقية لو لم تتم إحالته للتأديب .

وكذلك الأمر إذا تم إحالة الموظف إلى المحاكمة الجنائية فلا يستحق الترقية إذا صدر في شأنه حكم يقضى بغير البراءة ولو كان الحكم مع وقف التنفيذ .

وفى ذلك قررت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع فى أحد فتاويها أن " ... الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدي إلى استحقاق العامل الترقية خلال فترة إحالته للمحاكمة الجنائية ، لأن هذا الحكم لا يبرئ ساحة العامل من الاتهام الموجه إليه ، وإنما يدينه ويثبته عليه ، وترتيباً على ذلك لا يستحق العامل الترقية

١) د / سليمان الطماوى : القضاء الإدارى ، الكتاب الثالث (قضاء التأديب) ص ٢٥٣ ، ٢٥٤ ، مرجع سابق . .

٢) راجع فى ذلك : د / عبد الرؤف هاشم بسيونى : الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ص ١٢٠ مرجع سابق ، وأيضاً د / زكى محمد النجار : الوجيز فى تأديب العاملين فى الحكومة والقطاع العام ، ص ٦٦ ، مرجع سابق . وأيضاً : د / مصطفى كمال وصفى : أثر الحكم الجنائى فى إنهاء خدمة الموظف العمومى ، تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر فى ١٢/٧/١٩٥٨ ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة السابعة ، العدد الأول إبريل ١٩٦٥ ، ص ١٤١ ، ١٤٢ .

خلال فترة إحالته إلى المحاكمة الجنائية لصدور حكم ضده بالإدانة ... " (١) .

المطلب الثاني

أثر العفو البسيط عن العقوبة على الموظف العام

العفو عن العقوبة هو إسقاط العقوبة المحكوم بها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها قانوناً في الحدود الواردة في قرار العفو (٢) أو بالمادة ٧٥ عقوبات (٣) .

ويصدر العفو عن العقوبة المحكوم بها بقرار من رئيس الجمهورية إذا كان سلوك المحكوم عليه سلوكاً حميداً أثناء تنفيذ العقوبة وألا يكون في الإفراج عنه خطراً يهدد الأمن العام والسلام الاجتماعي ، وهذا أمر تقدره جهات الأمن المختصة .

ولذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن " مقتضى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٨٦ لسنة ٢٠٠١ بالعفو عن باقى العقوبة بالنسبة إلى بعض المحكوم عليهم بمناسبة الاحتفال بعيد القوات المسلحة ومن بين هؤلاء المحكوم عليهم بعقوبة سالبة للحرية متى كانوا قد أمضوا نصف مدة العقوبة حتى تاريخ السادس من أكتوبر عام ٢٠٠١ وبشرط ألا تقل مدة التنفيذ عن ستة أشهر - استثنى القرار الجمهورى من هذا العفو

١ (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع رقم ٨٥ بتاريخ ١٩٨١/١/٢١ ملف رقم (٥٢٤/٣/٨٦) جلسة ١٩٨٠/١١/٢٦ ، قاعدة رقم ٢٣ ص ٢٩ البوابة القانونية لأحكام وفتاوى مجلس الدولة ، مرجع سابق .

٢ (د / محمد زكى أبو عامر : الإجراءات الجنائية ، ص ٥١٢ ، ط ١٩٨٤ دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية .

٣ (تنص م ٧٥ من قانون العقوبات المصرى على أنه (إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها تبديل عقوبة الإعدام بعقوبة السجن المؤبد ، وإذا عفى عن محكوم عليه بالسجن المؤبد أو بدلت عقوبته وجب وضعه حتماً تحت مراقبة البوليس مدة خمس سنين والعفو عن العقوبة أو إبدالها إن كانت العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون ، وهذا كله إذا لم ينص فى العفو على خلاف ذلك) .

المحكوم عليه في جرائم معينة عددها تفصيلاً وحصرًا المادة الثانية من هذا القرار - اشترط القرار الجمهوري للعفو عن المحكوم عليه شرطين يتعلق الأول بسلوك المحكوم عليه أثناء تنفيذ العقوبة بأن يكون سلوكاً حميداً ترتب عليه تقويم شخصيته والثاني بالألا يكون في الإفراج عن المحكوم عليه خطر يهدد الأمن العام والسلام الاجتماعي ، وذلك على النحو الذي تقدره جهة الأمن المختصة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن بوصفها القائمة على تحقيق الأمن العام والحفاظ على السلام الاجتماعي فإذا ما قدرت الجهة المختصة بناء على ما تجمع لديها من معلومات وبيانات أن في الإفراج عن المحكوم عليه ما يتمخص عنه مساس بالأمن العام والسلامة العامة أو ما يهدد السلام الاجتماعي كان من الواجب عليها ألا تفرج عن المحكوم عليه حتى لا يترتب على هذا الإفراج تكدير صفو الأمن العام ، ويكون قرارها بالامتناع عن الإفراج عنه سليماً وقائماً على سببه الصحيح من الواقع والقانون ..."^(١) .

ويعتبر قرار رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبة المحكوم بها أو تخفيفها عملاً من أعمال السيادة وفي ذلك قضت محكمة النقض في أحد أحكامها أن "الالتجاء إلى رئيس الدولة للعفو عن العقوبة المحكوم بها هو الوسيلة الأخيرة للمحكوم عليه للتظلم من العقوبة الصادرة عليه ، التماس إعفائه منها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها وصدور العفو عن العقوبة أياً ما كان قدر المعفو منها يخرج الأمر من يد القضاء ، لما هو مقرر من أن العفو عن العقوبة في معنى المادة ٧٤ من قانون العقوبات هو عمل من أعمال السيادة لا يملك القضاء المساس به أو التعقيب عليه فيما صدر العفو عنه"^(٢) .

أما بخصوص تأثير العفو عن العقوبة على إنهاء خدمة الموظف ، فإن العفو عن العقوبة

١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعون أرقام ٩٨٤٢ ، ١٠٠١٦ ، ١٠٠٢٠ لسنة ٤٨ ق . عليا ، جلسة ٢٠/١٢/٢٠٣ ، مبدأ رقم ٢٣ ص ١٩٨ ، ١٩٩ ، البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢) حكم محكمة النقض الدائرة الجنائية في الطعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٦٧/٣/٧ قاعدة رقم ٦٨ ص ٣٤١ ، البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض المصرية ، مرجع سابق .

يتناول العقوبة فقط باعتبارها أثراً من الآثار المترتبة على الحكم النهائي ، ولا يرفع عن الفعل وصفه الجنائي فلا يلغى الحكم وما يترتب عليه من آثار أخرى غير العقوبة المحكوم بها ، ومن تلك الآثار التي لا يشملها أثر العفو إنهاء خدمة الموظف المحكوم بحكم نهائي يستوجب إنهاء خدمته طبقاً لقوانين الخدمة المدنية ، فإنتهاء الخدمة يتم وفقاً لهذه القوانين متى قام موجبه وشروطه التي تختلف عما هو موجود في قانون العقوبات .

لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن " المدعى لا يجديه نفعاً - بالنسبة إلى ما طلبه من ترفيته إلى الدرجتين الثالثة والثانية في المدة التي كان فيها مفصولاً وقائماً بتنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده أن يستند إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ وهو على التحديد الوارد به لم يتناول النص على سقوط الآثار المدنية والإدارية الناشئة عن الحكم بالعقوبة المقضى بها في الجريمة المسندة إليه ، ويؤكد القول بعدم إمكان مجازاة المدعى فيما يزعمه من إسقاط العفو المنصوص عليه بالقرار الجمهوري سالف الذكر لكافة الآثار والعقوبات التبعية ومن بينها الأثر الإداري المترتب على حكم محكمة الثورة ، وهو قرار الفصل ، إذ أن قرار العفو وهو مصدر حقه في تعيين هذه الآثار - لا ينصب بحسب الإطار الذي وضعه فيه رئيس الجمهورية وطبقاً للحدود التي رسمتها له المادتان ٧٤ ، ٧٥ من قانون العقوبات إلا على محو باقى العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها وليس في هاتين المادتين أية إشارة إلى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الإدارية للحكم بالعقوبة المقضى بها بل لم يتضمن قرار العفو - وما كان له أن يتضمن - نصاً صريحاً قاضياً بسقوط الآثار المدنية أو الإدارية الناشئة عن الجرائم التي قضى فيها بإدانة من شملهم هذا القرار وتأسيساً على ذلك فإنه لا محيص عن التسليم بأن قرار العفو الذي يتمسك به المدعى لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة ، أية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل في أنه لا يميظ عن الفعل وصفه الجنائي ولا يمحو معرفة الجريمة ، ومؤدى ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعى لا يزال يحوز الحجية الكاملة أمام القضاء الإداري فيما تناوله

من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها إليه ، وأن العقوبة المقضية قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة في سببها وآثار تنفيذها ، أما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهي التي تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها لا وجه للقول بأن الإدارة بإعادة المدعى إلى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة ٢٣ من قانون موظفى الدولة قد سحبت قرار الفصل إذ لم يتجه في الحقيقة قصدًا إلى هذا السحب بدليل أنها مازالت تتمسك بأثره الحتمى وهو انقطاع خدمة المدعى وعدم اتصالها وأنها مازالت تصر على سلامة قرارها المنوه عنه تطبيقًا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من نظام موظفى الدولة مما لا يتفق مع القول بانصراف نيتها إلى سحب القرار" (١) .

كما وضحت محكمة النقض المصرية هذا الأثر بالنسبة إلى الدعوى المدنية ، فقررت فى أحد أحكامها أن " أثر العفو عن الطاعن ينصرف إلى الدعوى الجنائية وحدها ويقف دون المساس بما قضى به فى الدعوى المدنية التى تستند إلى الفعل فى ذاته لا إلى العقوبة المقضى بها عنه وكان الطاعن قد طلب فى أسباب طعنه نقض الحكم فى كل ما قضى به سواء بالنسبة للدعوى الجنائية أو الدعوى المدنية ، ومن ثم يتعين القضاء بعدم جواز نظر الطعن المقدم منه بالنسبة للدعوى الجنائية وحدها مع نظره بالنسبة للدعوى المدنية" (٢) .

ويستفاد مما سبق من أحكام أن العفو البسيط عن العقوبة لا يزيل الصفة الجنائية عن الجريمة ، ولا يمحو الحكم الصادر بالإدانة ، ومن ثم لا يترتب عليه سوى اسقاط العقوبة الأصلية أو ما تبقى منها ، وكذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط ، ولا يترتب عليه أى أثر متعلق بإلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف للحكم عليه

١ (حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٨ ق . عليا ، جلسة ١٠/١/١٩٦٥ قاعدة رقم ٤٣ ص ٣٩٤ ، ٣٩٥ البوابة القانونية لأحكام المحكمة الإدارية العليا ، مرجع سابق .

٢ (حكم محكمة النقض فى الطعن رقم ٢٠٣٧ لسنة ٤٨ ق . عليا ، جلسة ٩/٤/١٩٧٩ قاعدة رقم ٩٨ ص ٤٦٢ البوابة القانونية لأحكام محكمة النقض المصرية ، مرجع سابق .

فى جناية ، لأن إنهاء خدمته يقع مباشرة ترتيباً على الحكم الجنائى وبقوة القانون^(١) .

المطلب الثالث

أثر العفو الشامل عن العقوبة على الموظف العام

العفو الشامل هو رفع الصفة الاجرامية عن الفعل الذى وقع فى تاريخ سابق على صدور القانون بالعفو الشامل بحيث يعتبر وكأنه لم يكن جريمة وقت ارتكابه^(٢) . كما عرف بأنه " إزالة الصفة الجنائية عن الفعل الاجرامى بأثر رجعى فيصلح كما لو كان مباحاً "^(٣) .

فالعفو عن الجريمة يعد بمثابة تنازل من الهيئة الاجتماعية (الشعب) عن حقها قبل الجانى ، ولا يكون إلا بقانون طبقاً لنص المادة ١٥٥ من دستور ٢٠١٤ وغيره من الدساتير السابقة عليه ويشترط فى العفو الشامل أولاً أن يصدر بقانون أى عن طريق السلطة التشريعية باعتبارها نائبة عن الهيئة الاجتماعية وأن يكون عاماً أى محدداً بطريقة موضوعية بجرائم معينة بغض النظر عن الأشخاص المرتكبين لها^(٤) .

كما يشترط أيضاً أن لا يمس بحقوق الغير حيث تحدد نطاقه بالآثار الجنائية للجريمة فقط دون الآثار المدنية ، فالمادة ٧٦ من قانون العقوبات تقرر أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك .

كما تقرر المادة ٢٥٩ إجراءات أن سقوط الدعوى الجنائية بعد رفعها لسبب من الأسباب الخاصة بها لا يؤثر فى سير الدعوى المدنية .

كما يشترط أيضاً أن تقتصر آثار العفو على الجرائم التى ورد النص عليها فى قانون العفو

(١) راجع فى ذلك د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ، ص ٢٥٥ ، ٢٥٦ ، مرجع سابق .

(٢) د / أمين مصطفى محمد : قانون العقوبات " القسم العام " ص ٥٤٤ ، مرجع سابق .

(٣) د / رؤف عبيد : مبادئ الإجراءات الجنائية فى القانون المصرى ، ص ١٥٦ ط ١٦ ، ١٩٨٥ دار الجيل للطباعة - مصر - دون دار نشر .

(٤) د / محمد زكى أبو عامر : الإجراءات الجنائية ، ص ٥١٥ ، مرجع سابق .

مالم ينص القانون على غير ذلك^(١) .

ومن الجدير بالذكر أن آثار العفو تقتصر على الأحكام الصادرة والدعاوى الناشئة عن الجرائم التي صدر العفو عنها والتي تكون قد تم ارتكابها قبل صدور قانون العفو ، مالم ينص القانون على خلاف ذلك .

وطبقاً لنص المادة ٧٦ من قانون العقوبات يمنع العفو الشامل السير في إجراءات الدعوى و يمحو حكم الإدانة إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على غير ذلك ، فإذا صدر العفو قبل اتخاذ إجراءات الدعوى الجنائية ، فإنه يتمتع على النيابة العامة الاستمرار في الإجراءات ، وإذا ما صدر أثناء المحاكمة فيجب على المحكمة أن تحكم بانقضاء الدعوى الجنائية، أما إذا صدر قبل تنفيذ العقوبة وبعد صدور الحكم البات ، فإنه يتمتع بتنفيذ لعقوبات أياً كان نوعها أصلية أو تبعية أو تكميلية ، أما إذا صدر أثناء تنفيذ المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية فإنه يفرج فوراً عنه ، وترد إليه الأشياء التي تم مصادرتها^(٢) .

ويرى الدكتور محمد زكى أبو عامر أن العفو الشامل لا يلغى النص المجرم للفعل بل يظل النص على حاله مشكلاً لجريمة ، غاية الأمر أن العفو الشامل يترتب عليه وقف السير في الدعوى أو محو حكم الإدانة ؛ لذلك ليس دقيقاً أن يقال أن العفو الشامل يمحو عن الفعل صفة الجريمة بأثر رجعي فيصبح كما لو كان مباحاً ، وإنما الأوفق أن يقال أن العفو يترتب عليه أن تنزع الصفة الإجرامية عن الفعل المرتكب بالنسبة للمستقبل ، على النحو الذى يتم به محو الآثار أو النتائج المترتبة على تلك الصفة ، فلا يجوز تحريك الدعوى الجنائية إذا لم تكن قد حركت ، ولا يجوز إذا تم تحريكها رفعها أمام المحكمة ، وإذا صدر حكم بالإدانة فإنه يترتب على ذلك سقوطه ومحو ما ورد فيه من عقوبات أصلية أو تبعية^(٣) .

(١) د / محمد زكى أبو عامر : المرجع السابق ، ص ٥١٦ ، ٥١٧ ، وأيضاً : د / رؤف عبيد : مبادئ الإجراءات الجنائية فى القانون المصرى ص ١٥٦ ، ١٥٧ ، مرجع سابق .

(٢) د / أمين مصطفى محمد : قانون العقوبات (القسم العام) ، ص ٥٤٥ ، ٥٤٦ ، مرجع سابق .

(٣) د / محمد زكى أبو عامر : الإجراءات الجنائية ، ص ٥١٤ ، ٥١٥ ، مرجع سابق .

أما عن أثر العفو الشامل عن العقوبة فإنه كما سبق القول يصدر بقانون ، ومن ثم يترتب عليه إلغاء العقوبة حتى ولو كانت بحكم نهائى^(١) ، ويشمل ذلك الآثار التى تترتب عليها كما هو الحال فى حكم البراءة تماماً ، ما عدا التعويض المدنى .

وبناء على ذلك فالعفو الشامل يحول دون صدور قرار من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف طبقاً لقوانين الخدمة المدنية ، أو طبقاً لقانون العقوبات إذا كان يقضى بعزل الموظف من الوظيفة العامة بوصفه عقوبة تبعية أو تكميلية ، أما إذا كان قرار إنهاء الخدمة قد صدر فيعد قراراً قائماً على سبب غير صحيح مما يتعين إلغاؤه من قبل جهة الإدارة واعتباره كأن لم يكن .

ويؤكد سلامة هذا النظر ما ورد فى حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٨ قضائية أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل فى أنه لا يميظ عن الفعل وصفه الجنائى ولا يزال الحكم الصادر ضد المحكوم عليه يحوز الحجية الكاملة أمام القضاء الإدارى فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التى صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة إسنادها إليه ، وأن العقوبة المقضى بها قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة فى سببها^(٢) .

ويستفاد من هذا الحكم بمفهوم المخالفة أن العفو الشامل يمحو عن الفعل وصفه الجنائى حتى ولو فى رأى البعض بالنسبة للمستقبل ، ويترتب عليه إلغاء العقوبة حتى ولو كانت بحكم نهائى ومن ثم يعتبر وكأنه حكم صادر بالبراءة المؤسسة على انتفاء الجريمة .
وبناء عليه يمنع العفو الشامل من إنهاء خدمة الموظف سواء كأثر لقانون العقوبات أو قوانين الخدمة المدنية .

هذا وصل الله وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

١ (د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ، ص ٢٥٥ ، مرجع سابق .

٢ (حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٨ ق عليا ، جلسة ١٠/١/١٩٦٥ ، سبقت الإشارة إلى هذا الحكم .

خاتمة وفيها أهم النتائج والتوصيات

أولاً النتائج :

- ١- يعرف الموظف العام فى القانون الإدارى بأنه " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام يتولى إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية ، وذلك بتوليه منصباً يدخل فى نطاق التنظيم الإدارى للمرفق " . وهذا المفهوم للموظف العام لا يكفى لضمان الحماية اللازمة للمصلحة التى يهدف المشرع الجنائى إلى حمايتها، لذلك قررت محكمة النقض المصرية أن مفهوم الموظف العام رهن القيام بأعباء الوظيفة العامة ، ولا عبرة بالعيوب التى تشوب علاقته بالدولة طالما لم تجرده فى نظر الجمهور من صفته الرسمية .
- ٢- هناك من الأفعال ما يشكل مخالفة جنائية وفى نفس الوقت يعد مخالفة تأديبية مثل الرشوة ، والاختلاس ، وخيانة الأمانة ، وغيرها من الأفعال التى تشكل إخلالاً بشرف الوظيفة العامة .
- ٣- استقر الرأى على أن الحكم الجنائى له حجيته أمام جهات التأديب فيما يتعلق بإثبات أو نفى الوقائع المنسوبة إلى الموظف ، وصحة أو فساد إسنادها إليه ، فإذا كان الحكم الجنائى صادراً بالإدانة فلا يجوز للسلطة التأديبية إعادة بحث ما فصل فيه الحكم الجنائى فيما يتعلق بثبوت الواقعة المنسوبة للموظف وإلا كان هذا مخالفاً لحجية الأمر المقضى .
- ٤- إذا كان الحكم الجنائى صادراً بالبراءة المؤسسة على انتفاء الوقائع المنسوبة إلى الموظف ، فلا يجوز للسلطة التأديبية مناقشة ما انتهى إليه الحكم ، أما تأسيس البراءة على أسباب أخرى فلا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً عما هو منسوب إليه .
- ٥- تنقسم العقوبات الجنائية إلى عقوبات أصلية وتبعية وتكميلية ، فالعقوبة الأصلية هى تلك التى يقرها القانون للجرائم بصفة عامة ولا توقع إلا إذا نص الحكم عليها صراحة ويمكن أن يقتصر عليها الحكم لتحقيق الأهداف المتوخاه من العقاب .

- ٦- العقوبة التبعية هي عقوبة تتبع العقوبة الأصلية بقوة القانون ولو لم ينص عليها القاضى فى الحكم ، وتقوم السلطة المختصة بتنفيذها من تلقاء نفسها - أما العقوبة التكميلية فهى التى يقضى بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية ولا يحكم بها على استقلال .
- ٧- عزل الموظف العام وفقاً لقانون العقوبات المصرى يكون حتماً فى الجنايات كعقوبة تبعية للحكم بعقوبة جنائية ، أو كعقوبة تكميلية وجوبية ، كأثر للحكم بعقوبة جنحة فى إحدى الجنايات المنصوص عليها فى المادة ٢٧ من قانون العقوبات مثل الاختلاس متى حكم فيها بالحبس أخذاً بظروف الرأفة .
- ٨- عزل الموظف العام وفقاً لقانون العقوبات المصرى فى مواد الجرح تارة يكون وجوبياً فى حالة الحكم بعقوبة جنحة فى جنائية ، وتارة يكون جوازياً حين يكون للقاضى ملائمة توقيعه ، فإذا لم يحكم به القاضى فلا يجوز توقيعه على الموظف لمخالفة ذلك لحجية الحكم .
- ٩- يقصد بوقف تنفيذ العقوبة الجنائية بأنه " وصف يرد على الحكم الجنائى الصادر بالعقوبة فيجرده من قوته التنفيذية" وهو أمر جوازى للقاضى إذا رأى من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد أنه لن يعود إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى - ويكون عند الحكم فى جنائية أو جنحة بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد عن سنة .
- ١٠- حدد المشرع وقف تنفيذ العقوبة بثلاث سنوات يوضع فيها المحكوم تحت الاختبار تبدأ من وقت صيرورة الحكم نهائياً ، فإذا انقضت المدة دون أى إخلال من المحكوم عليه اعتبر الحكم كأن لم يكن ، أما إذا حدث إخلال من المحكوم عليه خلال مدة الثلاث سنوات فإن حكم وقف التنفيذ يلغى من المحكمة التى أمرت بإيقاف التنفيذ ، ويترتب على ذلك تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التى تكون قد أوقفت .

١١-تنتهى خدمة الموظف العام طبقاً لنص المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة أو الاعتبار ، وذلك بقوة القانون حتى ولو كان الحكم الجنائى مع وقف التنفيذ لأن المشرع فى القانون سالف الذكر لم يقيد عدم انتهاء الخدمة بوقف تنفيذ العقوبة ، على خلاف نص المادة ٩٤ فقرة ٧ من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى ورد فيه هذا القيد ، وقررت أيضاً أنه إذا كان الحكم لأول مرة فلا يؤدى إلى انتهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين أن بقاء الموظف فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة .

١٢-المعيار الذى يميز الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة عن غيرها ، كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا بأن هذه الجرائم ترجع إلى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع بحيث لا يكون الموظف معها متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق .

١٣-الحكم الجنائى الصادر بالبراءة لايحوز الحجية أمام السلطة التأديبية إلا إذا كانت البراءة مؤسسة على انتفاء الركن المادى للواقعة المؤثمة كما سبق القول ، مالم تتضمن الوقائع ما يجاوز الجريمة الجنائية إلى وقائع لم يفصل فيها الحكم الجنائى تمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة .

١٤-طبقاً لقانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، إذا كان وقف تنفيذ العقوبة الجنائية قاصراً على العقوبة الأصلية فإن خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون متى توافرت الشروط الأخرى المقررة لذلك ، طالما لا يوجد فى النص ما يعطى لجهة الإدارة سلطة تقديرية فى فصل الموظف من عدمه وهذا الحكم يتفق مع ما كان عليه الأمر فى ظل القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ .

١٥-إذا كان الحكم الصادر بالعقوبة الجنائية مشمولاً بوقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار المترتبة على الحكم ،امتد هذا الايقاف إلى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار

الجنائية ومن ثم لا تنتهى خدمة الموظف فى هذه الحالة ، سواء ورد النص على الوقف فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين .

١٦-وقف تنفيذ العقوبة إذا ترتب عليه عدم انتهاء خدمة الموظف لا يخل بحق الجهة الإدارية فى مساءلته تأديبياً متى كان لذلك مقتضى .

١٧-إذا كان الحكم الصادر ضد موظف فى جنائية ، فما يصدر من الإدارة فى شأن الموظف يعد عملاً تنفيذياً ، أما إذا كان الحكم الصادر ضد الموظف فى جنحة مخلة بالشرف فإنها تتدخل بسلطتها التقديرية لتقرر أن الفعل يمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة من عدمه ، ومن ثم يعد ما يصدر عنها قراراً إدارياً .

١٨-العفو البسيط عن العقوبة لا يزيل الصفة الجنائية عن الجريمة ولا يمحو الحكم الصادر بالإدانة ، ومن ثم لا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما تبقى منها ، وكذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل ، ولا يترتب عليه إنهاء أى أثر متعلق بإلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جنائية ، لأن إنهاء خدمته يقع بقوة القانون ترتيباً على الحكم الجنائى .

١٩-العفو الشامل يترتب عليه إلغاء العقوبة حتى ولو كانت بحكم نهائى ، ويشمل ذلك الآثار التى تترتب عليها كما هو الحال فى حكم البراءة تماماً ، ومن ثم يحول دون صدور قرار من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف طبقاً لقانون العقوبات ، أو قوانين الخدمة المدنية .

ثانياً : التوصيات :

أمل من المشرع الجنائى أن يعدل نص المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وذلك بإضافة عبارة " مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ " أسوة بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والقانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - خلافاً للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والذى نحا نحوه قانون الخدمة المدنية الجديد ، ذلك أن المشرع الجنائى استهدف

بنظام وقف التنفيذ أن يكون للقاضى سلطة تقديرية فى وقف تنفيذ العقوبة إذا رأى من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد أنه لن يعود إلى ارتكاب الجريمة مرة ثانية ، وهذا يعد تشجيعاً للمحكوم عليه على التوبة وعدم العود إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى ، وهذا لا يتحقق على أكمل وجه إذا أنهيت خدمة المحكوم عليه وظيفياً فى حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، لأن المشرع فى نص المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لم يقيد عدم انتهاء الخدمة بوقف تنفيذ العقوبة ، أما إذا لم يضار المحكوم عليه من الناحية الوظيفية التى هى مورد رزقه الأساسى ، فلا شك أن هذا يشجعه على عدم العودة إلى ارتكاب الجريمة مرة أخرى .

قائمة بأهم المراجع

أولاً المراجع القانونية :

- ١- د / أحمد فتحى سرور : الاختبار القضائى ، طبعة ١٩٦٩ دار النهضة العربية بالقاهرة .
- ٢- د / أمين مصطفى محمد : قانون العقوبات (القسم العام) طبعة ٢٠١٣ دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية .
- ٣- د / أنس جعفر : الوظيفة العامة ، ط ٢٠٠٧ ، دار النهضة العربية . القاهرة
- ٤- د / أنور رسلان : وسيط القانون الإدارى ، الكتاب الثانى (الوظيفة العامة) ، ط ١٩٩٧ ، دار النهضة العربية القاهرة .
- ٥- د / خالد خليل الظاهر : أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية ، الطبعة الأولى ١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٥ م ، مركز البحوث بمعهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية .
- د / خالد خليل الظاهر : أثر الحكم الجزائى على الموظف العام في النظام السعودى ، الطبعة الثانية ، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م . مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض المملكة العربية السعودية .
- ٦- د / رعوف عبيد : مبادئ الإجراءات الجنائية فى القانون المصرى ، ط ١٦ ، ١٩٨٥ دار الجيل للطباعة - مصر - دون دار نشر .
- ٧- د / زكى محمد النجار : الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام الطبعة الثانية ١٩٨٦ الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ٨- د / سامح السيد جاد : مبادئ قانون العقوبات ، ط ١٤٠٧ هـ / ١٩٨٧ م ، بدون دار نشر .
- ٩- د / سامى جمال الدين : أصول القانون الإدارى ، ط ٢٠٠٤ منشأة المعارف بالإسكندرية .

- ١٠- د / سليمان الطماوى : قضاء التأديب ، طبعة ١٩٧٩ دار الفكر العربى القاهرة.
- ١١- د / عبد الرؤف هاشم بسيونى : الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، ط٢٠١٧ دار الفكر الجامعى بالاسكندرية
- ١٢- د / عبد الفتاح الصيفى : الأحكام العامة للنظام الجنائى فى الشريعة الإسلامية والقانون ، ط١٤٢٤هـ/٢٠١٣م مكتبة اللواء العليا ، نشر دار المطبوعات الجامعية .
- ١٣- د / عبد اللطيف شديد الحربى : ضمانات التأديب فى الوظيفة العامة ،دراسة تحليلية - تأصيلية فقهية مقارنة بما استقر عليه القضاء السعودى ط١٤٢٧هـ / ٢٠٠٦م ، الدار الهندسية . القاهرة .
- ١٤- مستشار : عبد الوهاب البندارى : العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة ، دار الفكر العربى . القاهرة .
- ١٥- د / فتوح الشاذلى : النظام الجزائى السعودى : محاضرات بقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود عام ١٤٠٩هـ .
- ١٦- د / ماجد راغب الطلو: القانون الإدارى، ، ط ١٩٨٧ دار المطبوعات والمعرفة الجامعية بالإسكندرية.
- ١٧- د / محمد أحمد عبد اللاه : الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها ، ص٢٠١٣ ، دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية .
- ١٨- د / محمد زكى أبو عامر : الإجراءات الجنائية ، ط١٩٨٤ دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية . .
- ١٩- د / محمد سيد أحمد : التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية ، ط٢٠٠٨ دار الفتح بالإسكندرية.
- ٢٠- د / محمد ماهر أبو العينين : التأديب فى الوظيفة العامة، ط دار أبوالمجد بالهرم ١٩٩٩. نشر دارالنهضة العربية بالقاهرة ،دارالمطبوعات القانونية شتات ،دار الفكر العربى بالقاهرة ،منشأة المعارف بالاسكندرية .

٢١- د / محمد نصر محمد : المسئولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون
الطبعة الأولى ١٤٣٤ هـ / ٢٠١٣ م ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض المملكة
العربية السعودية .

٢٢- د / محمود نجيب حسنى : علم العقاب ، ط١٩٦٧ دار النهضة العربية بالقاهرة .
٢٣- د / منصور العتوم : المسئولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الأولى ١٩٨٤ مطبعة
الشرق . عمان . الأردن .

ثانياً : مقالات وأبحاث :

١- د / محمد عصفور : العقاب والتأديب فى الوظيفة العامة ، مقال منشور فى مجلة العلوم
الإدارية ، السنة الثالثة ، العدد الثانى ، ديسمبر ١٩٦١ .
٢- د / مصطفى كمال وصفى : أثر الحكم الجنائى فى إنهاء خدمة الموظف العمومى ،
تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر فى ١٢/٧/١٩٥٨ ، مجلة العلوم
الإدارية ، السنة السابعة ، العدد الأول إبريل ١٩٦٥ .

ثالثاً : متفرقات :

١- د / عاصم عجيلة : واجب الطاعة فى الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية
الحقوق ، جامعة القاهرة سنة ١٩٨٠ م .
٢- د / محمد محمود الشحات : الإطار القانوني لإطاعة أمر الرئيس فى الوظيفة العامة،
رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة ١٩٩٥ .

رابعاً : المراجع الأجنبية :

- 1- Jean praddel : Proit penal in troduction General , proitpenal
General, dition stomel, paris 1943
- 2- Walterc . Reckless, the crime, New York 2nd ed 1955.
- 3- G.levasseur, les problems joridiques poses par 1 observation des
delinqua is cours de droit criminel approfomndi , paris 1957 .

خامساً : أحكام المحاكم :

- ١- البوابة القانونية لمبادئ أحكام المحكمة الإدارية العليا ، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية ، لادس ٢٠١٠ .
- ٢- البوابة القانونية لمبادئ أحكام محكمة النقض المصرية ، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية ، لادس ٢٠١٠ .
- ٣- فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصرى ، شركة خدمات المعلومات التشريعية ومعلومات التنمية ، لادس ٢٠١٠ .