

# بحث في التحقيق الإداري

تأليف

شريف الطباخ

المحامى بالنقض والإدارية العليا

[ موضوع البحث ]

[ التحقيق الإداري ]

سنتحدث في هذا البحث عن التحقيق الإداري في النواحي التالية :

سلطة الإحالة للتحقيق منوط بالرؤساء :

أولاً : في حالة النقل

ثانياً : في حالة الندب والإعارة

الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة للتحقيق:

الجهات المختصة بالتحقيق :

أولاً : التحقيق بواسطة الجهة الإدارية

ثانياً : التحقيق بواسطة النيابة الإدارية

-تحقيق النيابة الإدارية بناءً على طلب

-تحقيق النيابة الإدارية دون طلب

-تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالشركات القابضة والتابعة لحين صدور لوائح خاصة بهذه الشركات

النيابة الإدارية تختص بالتحقيق مع العاملين بالمجمعات المصرية :

استناداً الى نصوص المواد من ١٦٥ : ١٦٨ من قانون السلطة القضائية التي أنشأت مجلس تأديب العاملين بالمحاكم فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية التحقيق في المخالفات المالية التي تقع من العاملين بالمحاكم أو التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بها

أمور يجب مراعاتها قبل البدء في التحقيق:

يجب موافقة رئيس مجلس الإدارة على التحقيق بشركات القطاع العام

ويعتبر الإذن وتحقيق النيابة من الضمانات الأساسية للتحقيق

ضرورة إخطار المجلس الشعبي المحلي بالمخالفات التي يرتكبها عضو المجلس الشعبي المحلي قبل إحالته للتحقيق

ضرورة إخطار النقابات العمالية عند التحقيق مع أعضاء مجلس إدارة المؤسسة النقابية

الامتناع عن المثول أمام المحقق الإداري

مثول الموظف أمام المحقق وامتناعه عن الإجابة

ضمانات التحقيق :

(١) تدوين التحقيق :

-التحقيق الشفهي

-تدوين التحقيق بواسطة الكاتب

-بيانات محضر التحقيق

(٢) حيده جهة التحقيق

(٣) مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه :

-والموجهة يجب أن تكون بوضوح وبصورة مباشرة

-ويراعى في المواجهة إحاطة المتهم بكافة الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوده دفاعه

(٤) استعانة الموظف المخالف بمحام :

لا يترتب البطلان على عدم حضور محام التحقيق :

-أدلة الاتهام

-سماع الشهود

-حلف الشاهد لليمين

-من شروط الإثبات بشهادة الشهود

-عدم سماع الشهود لا يترتب عليه البطلان

-التفتيش

-مبررات التفتيش

التصرف في التحقيق :

أولاً : في حالة قيام الجهة الإدارية بالتحقيق فإنها حتى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية

(١) حفظ التحقيق :

قرار الحفظ لا يقيد إلا جهة الإدارة

(٢) إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية

(٣) توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف

(٤) إحالة الموضوع الى النيابة العامة

ثانياً : في حالة قيام النيابة الإدارية بالتحقيق فإنها متى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية:

(١) إحالة الأوراق الى الجهة الإدارية

(٢) الإحالة الى النيابة العامة

(٣) الإحالة الى المحكمة التأديبية

(٤) اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي

تسبب القرارات الجزائية :

والتسبب شرط هام من شروط صحة الأحكام التأديبية

ونظراً لأهمية التسبب فقد استوجب قانون النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية تسبب الأحكام الصادر بتوقيع الجزاء

ويعد الاستناد الى أسباب غير صحيحة قصوراً في التسبب

يلزم تسبب قرارات مجالس التأديب

والتسبب يستوجب مناقشة الدفاع

كذلك بيان الحجج والأسانيد التي تسند الأفعال الى كل منهم

#### التحقيق الإداري

تنص المادة (٧٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " لا يجوز توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

فلاحظ أن المادة ٧٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حظرت توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هي إحاطة العامل علماً بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ، وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المساءلة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور وهو أمر تقتضيه العدالة وتمليه المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستنداً علي السبب المبرر له دون ثمة تعسف أو انحراف ، ومن ثم لأن إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه يمثل في الواقع من الأمر ضماناً له ابتغاء استظهار مشروعية الجزاء وملاءمته .

وترتيباً علي ذلك فلا يكفي مجرد إلقاء أسئلة علي العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون علي علم بها وعلي بينة من اتهامه فيها ، فيعد دفاعه علي أساسها تمشياً لما قد يسفر عنه التحقيق من مجازاته - وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب وإلا كان القرار التأديبي بناء علي هذا التحقيق مشوباً بعيب مخالفة القانون . (الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٧).

ولا يجوز جزاء تأديبي دون أن يسبقه تحقيق أو استجواب ، وأن الأصل أن يكون التحقيق كتابة يسمع فيه أقوال المتهم ويحقق فيه دفاعه ، وأن الاستثناء هو أن يكون التحقيق أو الاستجواب شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء ، وهذا الاستثناء محدود النطاق بحكم النص الذي قرره لاعتبارات حسن سير المرافق العامة التي تقتضي مواجهة بعض المخالفات محدودة الأهمية بإجراء الفحص والتحقيق وتوقيع الجزاء في مخالفات محدودة الأهمية بما يحقق الردع السريع دون إخلال بجوهر القاعدة العامة التابعة من حقوق الإنسان والمتمثلة في أنه لا يجوز توقيع أي جزاء دون أن يكون مستندا إلي تحقيق أو استجواب .

ومن حيث أن القاعدة العامة علي ما قدمنا هي أن يكون التحقيق كتابة نسمع فيه أقوال المتهم ويحقق دفاعه ، فإن مواجهة المتهم وسماع أقواله هما سبيل أساسي لتحقيق دفاعه - وهما ضمان التحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سندا وأساسا لأن يقام عليه قرار الجزاء - فإذا ما أغفل التحقيق أحد عناصر هذا الضمان علي نحو مخل بحق الدفاع بات التحقيق معينا ومن ثم لا يصلح سندا لان يقام عليه قرار الجزاء (الطعن رقم ١٧٠ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

وقد قضي بأن " ومن حيث أن المسلم به أنه يشترط لسلامة التحقيق أن تتوافر له كل مقومات التحقيق الفني من ضمانات وأهم هذه الضمانات هي ضرورة توافر الحيادة التامة فيمن يقوم بإجراء التحقيق ، فضلا عن وجوب اتخاذ كل ما يلزم لكفالة تحقيق دفاع المسند إليه الاتهام ومن حيث أنه لما كان ذلك وكان الثابت أن الذي قام بإجراء التحقيق أصلا هو رئيس الفرع مقدم الشكوى ، وهو ما تتقدم فيه الحيادة الواجبة قانونا لذلك فإن هذا التحقيق يعد باطلا ، ولا يغير من ذلك استكمال التحقيق بعد ذلك بمعرفة رئيس قسم الشؤون المالية ، ذلك أن هذا التحقيق قد اعتمد في إتمامه علي تحقيق رئيس الفرع الذي كان حريصا علي إعداد دليل مسبق بأخذ إقرار من ستة من العاملين يقرون فيه بصحة الواقعة وأثبت ذلك في صلب التحقيق ، الأمر الذي يصبح معه هذا التحقيق كذلك قد أخل بالضمانات الواجبة قانونا لتحقيق دفاع الطاعن ، وشابه القصور في تناول التحقيق دون تأثر بالتحقيق السابق الذي أجره رئيس الفرع " (الطعن رقم ١٣٤١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٦) وبأنه " ومن حيث أن التحقيق الذي أجرى بشأن هذه الواقعة لم يستدعى بشأنه المطعون ضده ولم يواجه بالتهمة المنسوبة إليه ولم يحط علما بأنه محل مساءلة من جانب الإدارة القانونية بالشركة ، وان الخطاب الذي وجه إليه لا يمكن اعتباره تحقيقا بالمعني الاصطلاحي الفني الذي عناه المشرع في المادة ٨١ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام - والذي يفترض أن يكون ثمة استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلي العامل وتقيد نسبة اتهام محدد وفي عبارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد علي ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شأنها إحاطته علما بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه ، ولا يسوغ اعتبار التعامل مع المطعون ضده بالخطابات المتبادلة بينه وبين الشؤون القانونية بالشركة تحقيقا بالمعني المقصود قانونا - وإنما يندرج ذلك في باب جمع الاستدلالات والاستمتاع إلي شهادة الشهود دون أن يتمكن مواجهته باتهام معين" (الطعن رقم ٢٤٨٤ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٨٨/٤/٥) وبأنه " من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين نفسه ما تفسيرا ضيقا فلا يجوز التوسع في تفسيرها ولا يجوز القياس عليها وقد أوجب القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بنص أمر يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة التي يرأسها كان له أن يكتب أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو - وذلك مباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب إلي عضو هيئة التدريس

وتوجب القانون ينص آخر ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس من أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق عن درجة من يجرى التحقيق معه وقد راعى المشرع في النص علي تكليف أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة ذاتها التي يرأسها رئيس الجامعة مباشرة التحقيق أن يتم في مناخ أسرة الجامعة ذاتها وأن يتولاه أقرب الناس إلي الإلمام بأصول التحقيق وضماناته التي تكفلها القانون ، وان يكون من يتولى مباشرة التحقيق غيورا علي مصالح الجامعة التي هو ذاته عضوا من أعضاء هيئة التدريس بها ، وان يسيطر علي التحقيق الجو الرسمي الثقيل الذي يكتنفه ويحيط به وان يضع التحقيق في مسؤولية أحد زملائه في مسئولية أحد زملاء من يجرى التحقيق معه بشرط أن يكون المحقق في درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه، ومتى كان هذا النص من الأحكام الآمرة فإنه لا يجوز الخروج عليه بأي حال ولأي سبب وعلي ذلك لا يجوز أن يتولى التحقيق مع عضو التدريس بالجامعة المستشار القاني لرئيس الجامعة ، ويبطل التحقيق قانونا أن إجراء المستشار القانوني للجامعة وما يترتب علي بطلان التحقيق من بطلان المحاكمة وبطلان القرار التأديبي الذي يصدر فيها "

سلطة الإحالة للتحقيق منوط بالرؤساء :

سلطة الإحالة للتحقيق منوطة بالرؤساء ، وإن كانت في العادة نصوص تنظم هذه السلطة ألا أنه يشترط أن تتخذ إجراءات الإحالة إلي التحقيق نفاذا لقوانين أو لوائح لأن هذه الإجراءات هي النتيجة الطبيعية والأمر المحتم للعلاقات الوظيفية التي تربط الرئيس بالمرءوس وإن اتخذ هذه الإجراءات من قبل الرئيس مما يقتضيه طبيعة الأشياء (الطعن رقم ١٣٠٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٩١/١/١٩)

وقد قضى بأن إن الأمر بالتحقيق يصدر من الوزير المختص بالنسبة للموظفين من درجة مدير عام ومن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة بالنسبة لمن عداهم ولا يجوز أن يصدر الأمر بالتحقيق لمن هم دون الوزير بالنسبة لموظفي الفئة الأولى نظرا لأهمية مراكزهم وخطورتها " (الطعن رقم ٨٢٩ لسنة ٣ ق جلسة ١٩٥٧/١٢/١٤ حكم المحكمة الإدارية العليا )

وإلى جانب الرقابة الرئاسية التي يخضع لها الموظف من قبل رؤسائهم في العمل هناك العديد من الأجهزة الرقابية لكشف الأخطاء التي قد تخفى على الرؤساء الإداريين ومن هذه الأجهزة :

الجهاز المركزي للمحاسبات : وهو من أهم وسائل الرقابة المالية والكشف عن المخالفات المالية التي يترتب على ثبوتها تحريك الإجراءات التأديبية داخل الجهات الإدارية .

وقد جاءت المادة الثالثة من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات مبينة للجهات التي تخضع لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات وهي :

- الوحدات التي يتألف الجهاز الإداري للدولة والإدارة المحلية .
- الهيئات العامة والمؤسسات وهيئات القطاع العام وشركاته والجمعيات التعاونية التابعة لأي منها .
- الشركات التي لا تعتبر من شركات القطاع العام والتي يساهم فيها شخصين عام أو شركة من شركات القطاع العام أو بنك من بنوك القطاع العام بما لا يقل عن ٢٥% من رأسمالها .
- النقابات والاتحادات المهنية والعمالية .
- الأحزاب السياسية والمؤسسات الصحفية والصحف الحزبية .
- أي جهة أخرى تقوم الدولة بإعانتها أو ضمان حد أدنى للربح لها أو يعتبر القانون أموالها أموال الدولة

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة : ويقوم هذا الجهاز بتطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق العدالة في معاملة العاملين ، لهذا خول المشرع للجهاز سلطات وصلاحيات كثيرة منها وضع نظم خاصة بالتفتيش والمتابعة للتأكد من سلامة وكفاءة أداء العاملين فيقوم الجهاز بإعداد تقارير دورية يتم إرسالها إلى الجهات الإدارية ، وإذا اتضح من هذه التقارير وجود مخالفات يتعين على الجهة الإدارية أن تجري بشأنها التحقيقات أو تحويلها إلى النيابة الإدارية .

الرقابة الإدارية : تقوم الرقابة الإدارية بالكشف والتحري عن المخالفات سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو لغيرهم وإذا كشف التحريات عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق إلى النيابة الإدارية أو النيابة العامة بحسب الأحوال .

النيابة العامة : إذا انتهت النيابة العامة إلى طلب تعقب العامل تأديبياً تعين قيد الأوراق بسجل القضايا وعلى عضو النيابة الإدارية تحديد المسؤولية التأديبية والتصرف فيها بناء على التحقيقات الواردة من النيابة العامة إذا كانت مجالاتها صالحة لذلك . (م ١١٨م) من التعليمات المنظمة للعمل الفني بالنيابة الإدارية)

ويلاحظ من نص هذه المادة أن النيابة العامة تدخل ضمن الجهات المختصة بالإحالة للتحقيق .

قد لا تكتشف السلطة الرئاسية أو الجهة الرقابية المخالفة التأديبية إلا بناء على شكوى الأفراد ، لكن يجب أن تتم دراسة البلاغات والشكاوى المقدمة من المواطنين سواء العاملين بالدولة أو غير العاملين والتأكد من صحتها ، وهناك شروط معينة يجب أن تتوافر في الشكوى :

- أولها : أن تقدم إلى إحدى الجهات المختصة :

ليس هناك جهة معينة في مجال التأديب تقدم إليها البلاغات والشكاوى ، لذا يمكن تقديم الشكوى لإحدى الجهات المختصة وهي الجهة الإدارية التابع لها الموظف أو النيابة العامة أو أحد الأجهزة الرقابية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لئن كانت الشكوى حق بكفله القانون ويحميه الدستور إلا أنه لممارسته هذا الحق شروط وأوضاع في مقدمتها أن يكون الاستصراخ بقدر الإمكان للسلطة المختصة التي تملك رفع الظلم ورد الحق إلى أصحابه فإذا هي وجهت إلى غير الجهات الأصلية المختصة بالنسبة لها .. فإنها تكون قد خلت سبيلها وأخطأت هدفها . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٥/٦/١ في الطعن رقم ٥٩٩ لسنة ٢٨ق)

- ثانيها : وجود الأدلة على صحتها :

فيجب أن تدعم الشكوى بالأدلة والبراهين التي تؤكد صدقها وإلا كانت مجرد اتهام كيدي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " يجب أن يكون الشاكي على يقين من صحة ما يبلغ عنه ويملك الدليل على صحته ، أما إذا ألقى الشاكي أو المبلغ باتهامات في أقوال مرسله لا دليل على صحتها ولا سند يؤيدها فهو إما أن يكون حسن النية ولكنه بنى ادعاءاته على الشك والتخمين وهو ما يمكن وصفه رغم حسن نيته بالتهور وفساد التقدير وأما سيء النية يريد الكيد للغير والنكاية به والإساءة إليه نتيجة حقد أسود أو حماقة نكراء وفي كلتا الحالتين قد أساء إلى الأبرياء وشهر بهم وأحاط سمعتهم بما يشين . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/٢/٢٧ في الطعن رقم ٢١٧٣ لسنة ٣٠ق عليا).

- ثالثها : خلو الشكوى من العبارات الخارجة أو الجارحة:

حيث يتعين على الأفراد الابتغاء في شكواهم عما يسيء أو يجرح المشكو في حقه وأن تكون شكوته خالية من أية عبارات غير لائقة أو تهجم أو تطاول .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قد خرج بالشكوى عن مفهومها وأهدافها بحسب أنها رسالة الى السلطات المختصة لدرء الشر ورفع الظلم ورد الحق وجعل منها وسيلة لإرهاب المسئولين وإجبارهم على الاستجابة بغير حق الى مطالبة خوفاً من الإساءة الى سمعتهم والتشهير بهم دون التحقق من صحة مزاعمهم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ في الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٩٠ ق عليا)

- رابعا : توقيع الشكوى :

يلزم توقيع الشكوى من مقدمها وذلك وفقا لنص المادة ١٥٩ من تعليمات العمل الفني بالنيابة الإدارية حيث تنص على أنه " لا يجوز للنيابات أن تتناول الشكاوى المجهولة بالفحص أو التحقيق إلا إذا تضمنت وقائع محددة ويراعى عدم إحالة هذه الشكوى الى هيئة الرقابة للتحري عما جاء بها من وقائع " .

وتقوم الجهة المختصة بفحص الشكوى لمعرفة مدى جديتها فإذا ثبت صدق الشكوى وجديتها يتم قيدها بجدول القضايا ويتم ذلك بقرار من مدير النيابة ، أما إذا ثبت من الفحص عدم جدية الشكوى أو زوال سببها سواء بالتنازل عنها من مقدمها أو لعدم وجود مخالفة تستحق التعقيب فيتم حفظ الشكوى إدارياً ويتم الحفظ بقرار من مدير النيابة ويؤشر بذلك في جدول العرائض ويتم إخطار الشاكي إذا كان معلوماً مما سبق يتضح أن الجهات التي يمكنها تحريك التحقيق الإداري يمكن تقسيمها الى جهات رئاسية وجهات رقابية وهذا التقسيم يعني اكتشاف هذه الجهات للمخالفة التأديبية أثناء قيام الموظف بها . إلا أن المخالفة التأديبية قد تكشف بناءً على شكوى الأفراد كما سبق وأن بينا .

إلا أن الخلاف قد أثير حول السلطة المختصة في حالات النقل والندب والإعارة:

- أولاً : في حالة النقل :

إذا كانت الجهة المنقول منها العامل تتفق مع الجهة المنقول إليها في النظام التأديبي فإن الحق في الإحالة للتأديب ينعقد لأحد الجتهين وذلك على المحو التالي:

- إذا كانت المخالفة قد وقعت من العامل قبل نقله يكون للجهة المنقول منها الحق في إحالته للتحقيق باعتبارها الجهة التي كان لها حق الإشراف والرقابة عليه وقت قيامه بالمخالفة .

- إذا كانت المخالفة التي قام بها مخالفة مستمرة تكون الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق هي الجهة المنقول منها والمنقول إليها على حد سواء .

وفي ذلك تقول فتوى الجمعية العمومية " عند نقل أو تعيين أحد العمل في الوظائف التي تنظم أحكام التأديب فيها قوانين خاصة ، الى وظيفة من وظائف الكادر العام أو وظائف القطاع العام أو وظيفة أخرى ينظم أحكام التأديب منها قانون خاص آخر بها ، وكذلك عند نقل أو تعيين العاملين بوظائف الكادر العام أو القطاع العام بوظيفة ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص ينعقد الاختصاص بالتأديب عن المخالفات التي ارتكبها العاملون في جهاتهم الأولى للسلطة التأديبية المختصة في الجهات المنقولين إليها أو المعينين فيها . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بتاريخ ١٩٦٧/٦/٢٨ لسنة ٢١ ص ٢٧٣ بند ١٢٩).



كذلك إذا كانت المخالفة التأديبية التي قام بها العامل تتعلق بقرار النقل فإن الاختصاص يكون للجهة المنقول إليها وليس للجهة المنقول منها .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن قرار المقل هو إفصاح عن إرادة الإدارة الملزمة بقصد إحداث أثر قانوني معين هو انتهاء ولايته الوظيفية في دائرة الجهة أو في الوظيفة المنقول منها وإسناد اختصاصات الوظيفة العامة إليه في دائرة الجهة الوظيفية المنقول إليها ويقع ناجزاً أثر المقل سواء كان مكانياً أو نوعياً بصور القرار القاضي به وإبلاغه الى صاحب الشأن ما لم يكن مرجئ تنفيذه فيتراخى هذا الأثر الى التاريخ المعين للتنفيذ ومتى تحقق الأثر الناجز أو حلول الأجل المحدد انقطعت تبعية الموظف للجهة الإدارية المنقول فيها وزيلته اختصاصات الوظيفة التي كان متولياً عملها وانتقلت تبعيته الى الجهة الإدارية وتولد له مركز قانوني في الوظيفة الجديدة ووجب عليه تنفيذ الأمر الصادر بنقله إذا لم يكن في أجازة مرضية أو اعتيادية عند صدور هذا الأمر ، فإذا تخلف الموظف عن تنفيذ النقل في مواعيده أو امتنع عن ذلك ، فإنه بذلك يرتكب مخالفة إدارية لا في حق الجهة الإدارية التي نقل منها والتي لا يمكن أن تعود صلته بها إلا بإلغاء قرار نقله بل في حق الجهة الجديدة التي أصبح يدين لها بالتبعية بحكم نقله إليها ولو قعد عن تنفيذ هذا النقل فهي الجهة التي تملك محاسبته على هذا الفعل السلبي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/٢/١٥ في الطعن رقم ٥١١ لسنة ٣ ق عليا)

- ثانياً : في حالة الندب والإعارة :

- إذا كانت الجهة الأصلية متفقة مع الجهة الجديدة في النظام التأديبي ينظر في وقت وقوع المخالفة . فإذا كانت المخالفة قد وقعت قبل ندب العامل أو إعارته أو تكليفه يظل للجهة الأصلية حق الإحالة للتحقيق .

وإذا كانت المخالفة قد وقعت بعد ندبه أو إعارته أو تكليفه فيكون للجهة الجديدة الحق في إحالته للتحقيق .

- إذا كان الجهة الأصلية مختلفة مع الجهة الجديدة في النظام التأديبي يكون للجهة الأصلية الحق في الإحالة للتحقيق .

وقد قضى و أن " المشرع في المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة أناط بالسلطات التأديبية في الجهات التي يعار إليها العاملون المدنيون بالدولة أو ينتدبون للعمل بها الاختصاص في تأديب هؤلاء العاملين بالنسبة الى ما يرتكبونه من مخالفات في مدة إعارتهم أو ندبهم عدم اختصاص الجهة الأصلية التي يتبعها العامل في أن تنظر فيما اقترفه أثناء إعارته أو ندبه من مخالفات هذا الحكم لا تتحقق حكمته إلا إذا كانت السلطة التأديبية في الجهة التي يعار عليها العامل أو يندب للقيام بالعمل فيها تملك قانوناً توقيع جزاءات تأديبية على العاملين المعارين إليها أو المنتدبين للقيام بعمل فيها من جنس التي تخضع لها هؤلاء العاملون في الجهات الأصلية التي يتبعونها نتيجة ذلك إذا امتنع قانوناً على السلطات التأديبية في الجهات التي يعار إليها العاملون المدنيون بالدولة أو ينتدبون للقيام بعمل أن توقع عليها جزاءات لها سمات الجزاءات التأديبية فإنها تعد في مفهوم القانون المذكور من السلطات التأديبية التي يحجب سلطات الجهات الأصلية التي يتبعها العاملون ...."

## الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة للتحقيق :

ذهب بعض الفقه الى جواز الطعن بالإلغاء على قرار الإحالة للتحقيق باعتبار أن قرار يرتب آثاراً قانونية تسمح بالقول بأنه قرار إداري نهائي وبالتالي يقبل الطعن فيه بالإلغاء .

وذهب آخرون إلى عدم جواز الطعن بالإلغاء على قرار الإحالة للتحقيق لأنه لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدي للقرار التأديبي .

وتتفق محكمة القضاء الإداري مع هذا الرأي الأخير حيث ذهب إلى عدم جواز الطعن في قرار الإحالة تأسيساً على أنه لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدي سابق على المحاكمة فلا يقبل الطعن فيه استقلالاً قبل صدور القرار النهائي من السلطة التأديبية المختصة . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٤/٥/٣ في الدعوى رقم ١٣٦٣ لسنة ٨ق)

## الجهات المختصة بالتحقيق :

جاء في كل من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ خاص بالعاملين المدنيين بالدولة وقانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بياناً للجهات التي تختص بإجراء التحقيق مع العاملين المدنيين وهي :

١. الجهة الإدارية .

٢. النيابة الإدارية .

أولاً : التحقيق بواسطة الجهة الإدارية:

الأصل أن الجهة الإدارية هي الجهة المختصة بالتحقيق مع موظفيها المنسوب إليهم ارتكاب المخالفات . إلا أن المادة ٧٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة قد قصرت اختصاص الجهة الإدارية بالتحقيق على العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا حيث جعلت التحقيق منهم من اختصاص النيابة الإدارية .

كما يخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية التحقيق في نوعين من المخالفات أيأ كان درجة العامل الوظيفة وهي المخالفات المتعلقة بإهمال وتقصير العامل والتي تؤدي الى ضياع حق من حقوقه المالية والمخالفات المتعلقة بتنفيذ الموازنة العامة .

وغالباً ما يقوم بالتحقيق إدارة متخصصة تلحق بالجهة الإدارية هي إدارة الشؤون القانونية أو إدارة التحقيقات .

فقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن مجموعة وظائف الإدارة العليا تعتبر مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها بحسبان أو وظائف هذه المجموعة هي وظائف قيادية توجد علي قمة وظائف المجموعات النوعيات المختلفة وأن الخبرة المتطلبة لشغلها هي في المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة كما أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شان الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية إليهما قد حدا طرق شغل الوظائف المدنية القيادية من حيث إجراءات وقواعد الاختيار وكيفية الإعداد والتدريب وقواعد تقويم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية

وكذا إجراءات تحديد مدة شغلها وانتهائها الأمر الذي يبين معه أن طرق شغل الوظائف المدنية القيادية قد تكفل بتحديد القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية في ضوء القواعد والإجراءات التي ارتأتها المشرع مناسبة لشغل تلك الوظائف فضلا عن أن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام قد تضمن في مادته الأولى رفع الدرجات المالية لشاغلي وظائف الدرجة الأولى بناء علي طلبهن خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار في الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية إلي درجة مدير عام مسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ويستمررون في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها قبل رفع درجاتهم بالإضافة إلي أن القرار المذكور تضمن أن التعيين بالنسبة للمستوفين شروط في هذه الوظائف يتم بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها علي أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها أي ترجع إلي أصلها مرة أخرى كوظيفة الدرجة الأولى الأمر يبين معه والحال كذلك أن هذه الوظائف غير مدرجة في الهيكل التنظيمي للدولة فيما يتعلق بترتيب وتوصيف وظائف العاملين المدنيين بالدولة وأن الغرض من الرفع ألم طبقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ سالف الذكر هو رفع الظلم عن العديد من العاملين الذين أمضوا طويلا شاغلين لوظائف الدرجة الأولى فضلا عن أنه ليس هناك ما يمنع قانونا من أن يتقدم أحد العاملين المعينين طبقا للقرار رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ والذي تم رفع درجته المالية لشغل إحدى الوظائف المدنية القيادية طبقا للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ومن ثم فإنه لا يمكن اعتبار من ثم رفع درجاتهم المالية إلي درجة مدير عام مسمى كبير باحثين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية رقم ٦١٦ لسنة ٢٠٠٠ من شاغلي وظائف الإدارة العليا وإنما يظلون خاضعين لذات النظام القانوني الخاص بوظائفهم قبل الرفع وبالتالي يكون التحقيق معهم في حالة ارتكابهم مخالفة تأديبية بمعرفة الشئون القانونية بالجهة التي يعملون بها باعتبار أنهم من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا " (فتوى رقم ٤٠٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١٥ ملف رقم ١٠١٢/٣/٨٦)

وقد أفتى أيضا بان " وقد استقرت فتاوى الجمعية العمومية الحديثة علي أنه لا يمكن اعتبار من تم رفع درجاتهم المالية إلي درجة مدير عام مسمى كبير باحث أو أخصائيين أو فنيين أو كبر كتاب بحسب الأحوال طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية العليا وغنما يظلون خاضعين لذات النظام القانوني الخاص بوظائفهم قبل الرفع وبالتالي يكون التحقيق معهم في حالة ارتكابهم مخالفة تأديبية بمعرفة الشئون القانونية بالجهة التي يعملون بها باعتبار أنهم من يغر شاغلي وظائف الإدارة العليا الذين تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق معهم " (فتوى رقم ١٠٣ جلسة ٢٠٠٤/١/١٤ ملف رقم ١٠٢٦/٣/٨٦)

ثانياً : التحقيق بواسطة النيابة الإدارية :

جاءت المادة (٧٩) مكرراً تنص على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا - كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين ٢ ، ٤ من المادة ٧٧ من هذا القانون.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجرته من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها ، وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة أوراق التحقيق بحالته الى النيابة الإدارية .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها " .

فلاحظ أن المشرع في القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ أضاف حكما جديدا ضمه المادة ٧٩ مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - يقضي باختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق في بعض المخالفات التي نصت عليها المادة ٧٧ من هذا القانون - وهى المخالفات الناشئة عن مخالفات الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة وتلك الناشئة عن الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية ، إلا أن هذا النوع الأخير من المخالفات لم يحدد في هذا القانون أو في سواه تحديدا جامعاً مانعاً - بل أنه من المتعذر وضع معيار جامع لهذه المخالفات ، وإن كان يمكن الاستهداء في ذلك ببعض الضوابط - حيث يمكن أن يقال بأن الإهمال أو التقصير الذي يؤدي الى ضياع حق مالي للدولة يتوافر حاملا يكون هناك حق مالي قد نشأ بالفعل للدولة أو أحد الأشخاص العامة ثم يؤدي الإهمال أو التقصير من الموظف المختص الى ضياعه - كان يسقط بالتقادم بحيث يصبح الحق آنذاك بغير دعوى تحميه مما يترتب عليه ضياع حق الدولة فعلا ودون وجود السبيل لاسترداده ، وهو ما يقع عادة على مأموري التحصيل أو الموظفين المنوط بهم تحصيل أموال الدولة إذا ما تقاعسوا عن أداء واجبهم حتى سقطت حقوق الدولة بالتقادم .

ويمكن أن يقال أن الإهمال أو التقصير الذي يؤدي الى المساس بمصلحة مالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة يعد متوافرا لمجرد تفويت فرصة على الدولة أو أحد الأشخاص العامة للاغتناء إيجابا أو سلبا - كما لو أرست لجنة البت في مزاد العطاء على صاحب السعر الأقل في الحالة الأولى وأرست هذه اللجنة في مناقصة العطاء على صاحب أكبر العطاءات سعرا في الحالة الثانية ، ويمكن أن تتحقق المخالفة المالية المنصوص عليها في المادة ٤/٧٧ بكل فعل يأتيه الموظف ويؤدي الى افتقار الذمة المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة .

وحيث أنه إذا ما تحقق وصف المخالفة المالية المنصوص عليها في المادة ٤/٧٧ بالضوابط المشار إليها وجب على الجهة الإدارية التي وقعت فيها المخالفة إحالتها الى النيابة الإدارية لتباشر التحقيق فيها باعتبار أن المشرع في القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد ناط بها وحدها سلطة التحقيق في هذه المخالفات وإن كان هذا لا يحول بين الجهة الإدارية وإجراء الفحص الذي تستجلى به عناصر المخالفة قبل إحالتها الى النيابة الإدارية للتحقق من طبيعة المخالفة دون أن تصل بذلك الى حد التحقيق الإداري - لأن المشرع كما سبق القول قد ناط صراحة سلطة التحقيق في هذه المخالفات بالنيابة الإدارية دون غيرها ، كما أن القول بغير ذلك قد يؤدي الى أن الجهة الإدارية قد تحجب الاختصاص على خلاف الحقيقة عن النيابة الإدارية فيما لو انتهى تحقيقها الى عدم وجود مخالفة طبقا للمادة ٤/٧٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وفي ذلك مصادرة لإرادة المشرع أعملها صراحة في القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بإضافة المادة ٧٩ مكررا الى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه " .

وأوجب المشرع انتهاء النيابة الإدارية من هذه التحقيقات خلال ستة شهور ، وإذا أجرت جهة أخرى غيرها التحقيقات فإنها تقع باطلة .

وقد قضى بأن " المادة ٧٩ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - إجراء التحقيق بمعرفة جهة الإدارة في مسألة من المسائل التي أوجب القانون إجراء التحقيق فيها بمعرفة النيابة الإدارية ينطوي على مخالفة لنص المادة ٧٩ مكررا المشار إليها - أثر ذلك - مخالفة قرار الجزاء للقانون وهي مخالفة جسيمة تنحدر به الى العدم بعد أن غصبت جهة الإدارة سلطة هيئة قضائية هي النيابة الإدارية - يتعين على المحكمة التأديبية أن تستظهر ذلك باعتباره مسألة أولية في المسائل المتعلقة بالنظام العام الذي يقوم على حماية الشرعية وسيادة القانونية والتي تنطوي عليها ولاية المحاكم أي كان نوعها أو درجتها " (الطعن رقم ٥٢٧٣ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٧) وبأنه " إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية يدخل في مجال السلطة التقديرية للنيابة الإدارية وهي الأمانة على الدعوى التأديبية وبالتالي فلها أن تعدل عن الإحالة بالنسبة لبعض الحالات لأسباب تقررهما كعدم الأهمية ، ولها أن تحيل حالات أخرى كل هذا وفقا لما تراه محققا للصالح العام - عدم إحالة بعض القضايا التي تناولتها النيابة الإدارية بالتحقيق لا تأثير له على سلامة إحالة قضية أخرى حتى ولو تشابهت القضايا موضوعا في الحالتين " (الطعن رقم ٢٢٤٩ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٩٦/٨/٣) وبأنه " المخالفتين التي لا يجوز لغير النيابة الإدارية وحدها التحقيق فيهما هما مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على الموازنة ومخالفة الإهمال والتقصير التي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة " (الطعن رقم ١٨١٩ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٦/٥/١١)

ويمكن تحقيق النيابة الإدارية إما بناءً على طلب أو بدون طلب .

تحقيق النيابة الإدارية بناءً على طلب :

حيث تقوم النيابة الإدارية بالتحقيق بناءً على طلب حيث نصت المادة (٣) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالنيابة الإدارية على أنه " .... مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية بالنسبة الى الموظفين الداخليين في الهيئة والخارجين منها والعمال بما يأتي : ١- فحص الشكاوى التي تحال إليها من الرؤساء والمختصين أو من أي جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء الواجبات الوظيفية ، ٢- إحراق التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي يكشف عنها إجراء الرقابة وفيما تحال إليها من الجهات الإدارية المختصة وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التي يثبت الفحص جديتها " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن تحقيق النيابة الإدارية يكون بناءً على طلب من الجهة الإدارية المختصة أو بناءً على شكوى الأفراد إذا ثبت جديتها .

كما نصت المادة (٥٢) من التعليمات الصادرة بالقرار رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٩٩ على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق في المخالفات التأديبية التي يرتكبها شاغلي الوظائف العليا من العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام والشركات القابضة .

ويراعى أن التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بشركات القطاع العام والشركات القابضة يكون بناءً على طلب من رئيس مجلس إدارة الشركة وأن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة شركة القطاع العام يكون بناءً على طلب من رئيس الجمعية العمومية للشركة .... " .

## تحقيق النيابة الإدارية دون طلب :

إذا كانت المادة الثالثة من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد أوضحت أن تحقيق النيابة الإدارية يتم بناءً على طلب الجهة الإدارية أو بناء على شكوى الأفراد .

إلا أن المادة السادسة من ذات القانون تشير الى اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق دون حاجة الى طلب الجهة الإدارية وذلك بقولها " إذا أسفرت المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق الى قسم التحقيق بإذن من مدير النيابة الإدارية أو من الوكيل المختص بقسم الرقابة " .

والنيابة الإدارية غير مقيدة في مباشرتها لإجراء التحقيق بميعاد معين .

تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالشركات القابضة والتابعة لحين صدور لوائح خاصة بهذه الشركات :

وقد أفتى بأن أن المشرع في قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ١٩٩٤/٢٠٣ استصحب لحين صدور لوائح خاصة تطبق على العاملين بشركات قطاع العمال العام والخاص استصحب الى حين الأنظمة الوظيفية التي كانت مطبقة على العاملين بهيئات القطاع العام وشركاته رقم ١٩٧٨/٤٨ ومنها نص المادة ٨٣ من هذا القانون الذي جعل التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا ، ومن ثم يجوز التحقيق مع عمالي الشركات القابضة والتابعة " (فتوى رقم ١٨٩/١/٤٧ جلسة ١٩٩٥/٥/٢٨ فتوى الجمعية العمومية)

النيابة الإدارية تختص بالتحقيق مع العاملين بالمجمعات المصرية :

وقد أفتى بأن " تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالمجمعات المصرية لتأمين المسؤولية المدنية على أعمال البناء باعتبارها شركة من شركات القطاع العام والتي تساهم فيها الحكومة أو الهيئة العامة بما لا يقل عن ٣٥% من رأسمالها وخضوع العاملين بها لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٦/٦١٥ بشأن الحد الأقصى للأجور وما في حكمها " (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ١٢٨٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٥/٥/٢٨)

استناداً الى نصوص المواد من ١٦٥ : ١٦٨ من قانون السلطة القضائية التي أنشأت مجلس تأديب العاملين بالمحاكم فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية التحقيق في المخالفات المالية التي تقع من العاملين بالمحاكم أو التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بها :

إن المسألة التأديبية للعاملين بالمحاكم انتظمها الفصل السادس من القرار بقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، فأحكم تنظيمها بما يمتنع معه أعمال النصوص التي تضمنتها الشريعة العامة لتأديب العاملين ، إذ نصت المادة ١٦٦ من هذا القانون على أن " ..... " ، وقد عين المشرع بهذا النص السلطة المختصة بتوقيع الجزء التأديبي على العاملين بالمحاكم ، كاشفا عن رغبته أن يتم التحقيق الإداري مع هؤلاء العاملين بمنأى عن اختصاص أية جهة قضائية أخرى كالنيابة الإدارية - ذلك أنه لئن كان قد نأى بإجراءات محاكمة هؤلاء العاملين تأديبياً عن القواعد العادية لاعتبارات قدرها تكمن في عدم تسليط رقابة جهة قضائية على أعمال جهة قضائية أخرى بما قد يؤدي الى المساس بها أو التدخل في أخص شؤونها فإن التحقيق الإداري بحسابه استجماعاً للأدلة وسماعاً لأقوال الشهود ودفاع الموظف المخالف قد يفضي الى ذات المزالق مما يستوجب أن تتولاها ذات السلطة التي استند لها اختصاص توقيع الجزاء أو ركن فيه الى إشرافها ، بل أن النأى بالتحقيق عن دائرة اختصاص النيابة الإدارية ادعى وأولى بعد إذ نأى بالمحاكمة ذاتها عن اختصاص قاضيها الطبيعي

وغني عن البيان أن التحقيق في الحال المعروض إنما تستقيم له كل أسباب الضمان التي أرادها المشرع حين نص في قانون العاملين المدنيين بالدولة على اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في المخالفات المالية أو مع شاغلي الوظائف العليا إذ لا يتصور فيمن يقيم العدل بين الناس أن يظلم مرءوسيه أو يرضى بظلمهم بناء على تحقيق لا تتوافر فيه كل الضمانات الشرعية ، ومثل هذا التنظيم الخاص في شأن موظفي المحاكم من شأنه لزوما استبعاد تطبيق أي تنظيم عام مغاير على مثل ما يحكيه الاختصاص المسند الى النيابة الإدارية . (فتوى رقم ٤٣٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/٢/٢ فتوى الجمعية العمومية)

عدم اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع أعضاء هيئات التدريس بالجامعات عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لمصالح ووحدات الجهاز الإداري للدولة :

وقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية وتعديلاته لا تسري على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة كما لا تسري أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات مادامت هذه الأحكام - وعلى ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية - لا تتأبى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوصه ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها فإذا ما كانت هذه القوانين الخاصة أو تلك القرارات قد تناولت بالتنظيم مسألة معينة فلا وجه لاستدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظيف في هذا الشأن قنوعا بهذا التنظيم الخاص - تبين للجمعية العمومية أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تنظم شئون توظيفهم قانون خاص قرره المشرع بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وأفرد لهم نظاما تأديبيا وعقوبات منبته الصلة عن تلك الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرر لاعتبارات قدرها وبنص أمر أن يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة كان له أن يكلف أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو وذلك لمباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب الى عضو هيئة التدريس وأوجب القانون ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس عن درجة من يجري التحقيق معه مراعيًا بذلك أن يكون من يتولى التحقيق أقرب الناس الى الإلمام بأصول التحقيق وضمائنه التي تكفلها القانون - خلصت الجمعية العمومية الى أن المشرع كشف عن رغبته في استبعاد أي تنظيم مغاير في التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتأديبهم عن ذلك الذي نظمته قانون تنظيم الجامعات المشار إليه ، ومن ثم ينحصر اختصاص النيابة الإدارية عن التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حتى عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لصالح وحدات الجهاز الإداري للدولة بحسبان التحقيق معهم وتأديبهم قد نظمته أحكام خاصة أوردتها المشرع في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وهو تنظيم مانع من اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في هذا الشأن إذ أن الندب بطبيعته مؤقت لا يفصل الصفة الوظيفية بينه وبين الجامعة وأنه ليس من شأنه ندب عضو هيئة التدريس أو إعارته لصالح وحدات الجهاز الإداري بالدولة أن نزول صفته كعضو هيئة التدريس " (فتوى رقم ٦٠٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٩ ملف رقم ٣١٢/٢/٨٦).

أمور يجب مراعاتها قبل البدء في التحقيق :

إخطار بعض الجهات والحصول على موافقتها قبل إجراء التحقيق مع العاملين بها ، وبدون إذن هذه الجهات يبطل التحقيق . فمثلاً :

يجب موافقة رئيس مجلس الإدارة على التحقيق بشركات القطاع العام :

فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (٨٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن النيابة الإدارية دون سواها هي صاحبة التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بشركات القطاع العام ، وقد اشترطت لصحة هذا التحقيق أن يكون بناءً على طلب من رئيس مجلس الإدارة .

أما إذا كان التحقيق مع رئيس مجلس الإدارة نفسه فتقوم النيابة الإدارية بمباشرة التحقيق بناءً على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة .

وقد قضى بأن " .... المستفاد من نص الفقرتين الأخيرتين من المادة ٨٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ في شأن العاملين بالقطاع العام أن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة الشركة وغيره من العاملين فيها من شاغلي وظائف الإدارة العليا لا يجوز إلا بمعرفة النيابة الإدارية كما أنه لا يجوز للنيابة الإدارية إجراء التحقيق معهم إلا بناء على طلب رئيس الجمعية للشركة أو رئيس مجلس إدارة الشركة حسب الأحوال " (الطعن رقم ٥٩ لسنة ١٢ ق جلسة ١٩٨٦/٣/١١)

ويعتبر الإذن وتحقيق النيابة من الضمانات الأساسية للتحقيق :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " الواضح من نص المادة (٨٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة الشركة وغيره من العاملين فيها من شاغلي وظائف الإدارة العليا لا يجوز إلا بمعرفة النيابة الإدارية ، ولا يجوز للنيابة الإدارية التحقيق معهم إلا بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة أو رئيس مجلس الإدارة بحسب الأحوال وهذا القيدان كما جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا يمثلان ضمانتين أساسيتين الأولى مقررة لمصلحة العاملين المشار إليهم لتوفير الاطمئنان لهم بإسناد التحقيق الى النيابة الإدارية باعتبارها جهة محايدة لا تخضع في عملها لأية تأثيرات من جانب الشركة أو العاملين فيها ، والثانية مقررة لصالح الشركة لتحقيق حسن سير العمل في المشروع الذي تقوم عليه ..... والإخلال بأى من هاتين الضمانتين يؤدي الى بطلات التحقيق وكل ما يترتب عليه من قرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية ومن إقامة الدعوى التأديبية الذي يتم بإيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة المشار إليه قلم كتاب المحكمة التأديبية طبقاً للمادة ٣٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة وذلك لأنه يمس إجراءات شكلية جوهرية لازمة لإقامة الدعوى التأديبية ، الأمر الذي يتعين معه على المحكمة التأديبية أن تقضي بعدم قبول الدعوى شكلاً في حالة الإخلال بإحدى هاتين الضمانتين " (الطعن رقم ٣٣/٢٧٦٩ ق عليا جلسة ١٩٩٣/٧/٢٧)

لذلك أشارت ذات المحكمة الى أن قبول رئيس مجلس إدارة الشركة أمام النيابة الإدارية وتوجيه الاتهام بمءوسيه ملقياً بعبء المسؤولية عليهم يعد بمثابة إذن بالتحقيق مما يتوافر معه شرط طلب السلطة المختصة ومن ثم فإنه يجوز الحصول على هذا الإذن سواء في مرحلة التحقيق أو حتى في مرحلة المحاكمة (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٨٨/٦/٧ في الطعن رقم ٢١٣٧ لسنة ٣١ ق ، وحكمها الصادر بجلسته ١٩٨٨/٣/١٥ في الطعن رقم ٢٠١٥ لسنة ٣٢ ق).



ضرورة إخطار المجلس الشعبي المحلي بالمخالفات التي يرتكبها عضو المجلس الشعبي المحلي قبل إحالته للتحقيق :

فقد نصت المادة (٩١) من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ أنه يتعين على السلطات المختصة إخطار المجلس الشعبي المحلي قبل مباشرة أية إجراءات تأديبية ضده ، وفي جميع الحالات يجب إبلاغ المجلس بنتيجة التحقيق .

والهدف من ذلك هو الرغبة في توفير الضمانات لأعضاء المجالس الشعبية المحلية حتى يتمكنوا من ممارسة سلطاتهم في الرقابة والتعبير عن مطالب سكان الأقاليم دون إكراه أو تأثير .

لكن عدم إخطار النيابة الإدارية للمجلس الشعبي المحلي بإجراءات التحقيق التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان إجراءات التحقيق فقد قضت المحكمة الإدارية العليا دائرة توحيد المبادئ المنصوص عليها في المادة ٥٤ من قانون مجلس الدولة بأن " عدم إخطار النيابة الإدارية للمجلس الشعبي المحلي بإجراءات التحقيق أو التأديب التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان ما يتخذ ضده من إجراءات (الطعن رقم ٢٤٦٢ ، ٢٣٤٩ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٤/١/٦) "

وقد قضى بأن إخطار المجلس الشعبي المحلي - إغفاله (عاملون مديون بالدولة)(نيابة إدارية) المادة (٩١) من قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ معدلا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ تطلب المشرع إخطار المجلس الشعبي المحلي بالإجراءات التأديبية التي قد يتقرر اتخاذها نحو عضو المجلس الشعبي المحلي - الغرض من ذلك هو إحاطة المجلس علما بما سيتخذ من إجراءات حيال العضو - لم يعلق المشرع السير في هذه الإجراءات علي إرادة المجلس كما هو الشأن عند نقل أحد أعضاء المجلس من وظيفته الذي اشترط بشأنه وجوب أخذ موافقة المجلس عليه - لم يتضمن النص أي جزاء في حالة عدم إخطار المجلس الشعبي المحلي - قيام النيابة الإدارية بواجب الإخطار شرع لمصلحة المجالس الشعبية المحلية وحدها تمكينا لها من متابعة تصرفات أعضائها بما يتفق وصالح العمل في تلك المجالس حتى يتسنى لها اتخاذ الإجراءات إسقاط العضوية عن أي منهم طبقا لحكم المادة (٥٢) من قانون نظام الغدارة المحلية متي كان موضوع التحقيق الذي تجريه النيابة الإدارية مما يفقده الثقة والاعتبار كعضو من أعضاء المجلس هذا المجال يغير المجال الوظيفي يستقل عنه - أثر ذلك : أن عدم إخطار النيابة الإدارية للمجلس الشعبي المحلي بإجراءات التحقيق أو التأديب التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان ما يتخذ من إجراءات ضده - يؤيد هذا النظر أن المحكمة الإدارية العليا تناولت بالتفسير أحكام المادتين ٣ ، ١٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية و المحاكمات التأديبية واللتين أوجبتا طي النيابة و الإدارية إخطار الوزير أو الرئيس الذي يتبعه العامل بإجراء التحقيق قبل البدء فيه وانتهت إلي أن عدم قيام النيابة بهذا الإجراء لا يترتب عليه البطلان - أساس ذلك : أن الغاية من إجراء هذا أسلا إخطار هو أن يكون رئيس العامل علي بينة بما يجري في شأنه في الوقت المناسب أي أنه شرع لمصلحة الإدارة وحدها تمكينا لها من متابعة تصرفات العاملين فيها بما يتفق وصالح العمل - مؤدى ذلك ك أن إغفال هذا الإجراء لا ينطوي علي مساس بمصالح العاملين أو الانتفاض من الضمانات المقررة لهم ولا يترتب علي إغفاله ثمة بطلان (الطعن رقم ٢٣٤٩ لسنة ٣٣ ق توحيد مبادئ جلسة ١٩٩٤/١/٦)

وبأنه استناداً لنص المادة (٩١) من قانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون ١٩٧٩/٤٣ فإنه يتعين إخطار المجلس الشعبي المحلي بأية إجراءات تأديبية ستتخذ ضد عضو المجلس متى كان من العاملين بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام ومنها إخطاره قبل التحقيق معه هو إجراء منوط بالسلطة القائمة علي التحقيق ولا إلزام علي جهة التحقيق بالإخطار متي خفي عليها صفة المجال كعضو مجلس شعبي محلي (الطعن رقم ٢٣٠٥ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/١٨ حكم المحكمة الإدارية العليا )

ضرورة إخطار النقابات العمالية عند التحقيق مع أعضاء مجلس إدارة المؤسسة النقابية :

فيجب عند التحقيق مع عضو مجلس إدارة المؤسسة النقابية إخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بما هو منسوب الى عضو مجلس الإدارة استناداً لنص المادة (٤٦) من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ١٩٧٦/٣٥ المعدل بالقانون رقم ١٩٨٦/١ على أنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بما هو منسوب الى عضو مجلس إدارة المؤسسة النقابية من اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجراؤه وبحضور ممثل للاتحاد العام أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق ما لم تقرر سلطة التحقيق سرية " (الطعن رقم ١٨٥٤ لسنة ٢٧ ق جلسة ١٩٨٤/١٢/٢٩)

لا يجوز اتحاد الإجراءات التأديبية ضد أحد أعضاء مجلس الشعب والشورى إلا بعد موافقة المجلس الذي يتبعه العضو .

وإذا بدأت الإجراءات ضد الموظف قبل انتخابه عضواً بمجلس الشعب أو مجلس الشورى فإنه يلزم الاستمرار هذه الإجراءات بعد انتخابه الحصول على إذن من المجلس وغالباً ما يقدم طلب الإذن باتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها خلال أدوار الانعقاد ويقدمه الوزير المختص الى رئيس مجلس الشعب أو مجلس الشورى الذي يقوم بإحالته الى لجنة الشئون الدستورية والتشريعية لإبداء الرأي فيه فإذا ثبت جدية الاتهام وافقت على رفع الحصانة واتخاذ الإجراءات ضد العضو .

التكليف بالحضور :

يتعين إخطار الموظف المتهم رسمياً بضرورة مثوله أمام المحقق للاستماع الى أقواله .

فاستدعاء المتهم الى التحقيق يمكنه من إبداء دفاعه في الاتهامات الموجهة إليه ، وفي عدم استدعائه للتحقيق ما يعد تفويتاً لحقه في الدفاع عن نفسه ، ولا يجوز إجبار المتهم على الكلام ، على أنه يتعين أن يكون استدعاء المتهم قد تم بالشكل الصحيح فيكون عاملاً بسبب الاستدعاء صحيحة ، ورفض المتهم المثول أمام المحقق ، أو حضر ورفض إبداء أقواله فقد فوت على نفسه حق الدفاع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " .. أنه من الأصول العامة التي تستلزمها نظم التأديب ضرورة إجراء التحقيق مع من تجري محاكمته ، وأن تتوافر لهذا التحقيق جميع المقومات الأساسية وأخصها توفير الضمانات التي تكفل له الإحاطة بالاتهام الموجهة إليه وتمكنه من إبداء دفاعه وتتيح له مناقشة جميع الأدلة التي يستند إليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل تحقيق الدفاع إثباتاً أو نفيًا....

فضلاً على ذلك فإن محاكمة الطاعن أمام مجلس التأديب قد جرت إبان الفترة التي تصرح له خلالها بأجازة مرضية فلم يحضر أمام المجلس وبالتالي لم تتح له الفرصة لسماع أقواله والدفاع عن نفسه ومناقشة من سمعت أقواله أمام مجلس التأديب لأول مرة وهو الدكتور .....

ومن حيث أنه لما تقدم وبعد إذ تبين أن إجراءات محاكمة الطاعن منذ إحالته الى التحقيق ثم أمام مجلس التأديب قد جاءت باطلة ، لذلك فإن القرار الصادر بالاستناد إليها يكون قد جاء مخالفاً للقانون وبالتالي يتعين الحكم بإلغائه .." (الطعن رقم ١٣١٥ لسنة ٢٨ ق عليا جلسة ١٩٨٣/١١/٢٢)

الامتناع عن المثول أمام المحقق الإداري :

فتمى تم استدعاء الموظف المخالف للحضور أمام جهة التحقيق وذلك بناء على تكليف بالحضور صحيح فإن غياب الموظف المخالف دون عذر لا يمنع جهة التحقيق من الاستمرار فيه حتى صدور قرار متضمنا الجزاء التأديبي وإن كان العمل قد درج على مواجهة المخالف الممتنع عن الحضور بإخطاره مرة أخرى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول موضحاً فيه التهمة المنسوبة إليه وتنبهه الى أن تخلفه عن الحضور يهدر حقه في الدفاع ويعطى المحقق أحقية في الاستمرار في التحقيق في غيبته ، إذ أن امتناع الموظف دون عذر ينشئ في حقه قرينة اقتراه الذنب الإداري .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا تم استدعاء العامل للتحقيق معه في مخالفات منسوبة إليه وعدم إنكاره استدعاؤه للتحقيق فإن ذلك يعتبر تسليماً منه بصحة حصول هذا الاستدعاء ، ويكون بذلك قد فوت على نفسه فرصة الدفاع عن نفسه وإهداره ضمانة أساسية قد خولها له القانون وتكون جهة الإدارة في حل توقيع الجزاء عليه من أدلة الثبوت ضده " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٨٠/٤/١٢ مجموعة أحكام السنة ٢١ القاعدة رقم ٨٧ أشار إليه د. ماهر عبد الهادي ، المرجع السابق ص ٢٥٤) وبأنه امتناع الطاعن بغير مبرر صحيح عن إبداء أقواله أمام الجهة الإدارية المختصة بالتحقيق ، فضلا عن تفويت فرصة الدفاع عن نفسه ، ينطوي على مخالفة تأديبية في حقه لإصراره على عدم الثقة بالجهات الرئاسية على نحو ينال مما يجب على الموظف أن يوطن نفسه عليه من توفير لهذه الجهات والتشكيك بجدارتها في ممارسة اختصاصاتها الرئاسية قبله " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٩٦/٥/١٨ في الطعن رقم ٤٨٠ لسنة ٣٦ ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص ٨٤٩) وبأنه " عدم المثول أمام سلطات التحقيق عند الاستدعاء يشكل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي يستوجب المساءلة ولا ينال من ذلك القول بأن عدم المثول أمام المحقق يترتب عليه تفويت فرصة الدفاع فحسب " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٩٦/١/٢٦ في الطعن رقم ٣٤٥٣ لسنة ٣٠ ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص ٨٥٠)

ورغم أن القضاء والفقهاء قد استقر على أن امتناع المتهم عن الحضور الى التحقيق أو امتناعه عن الإدلاء بأقواله لا يعدو أن يكون تناولا منه عن حقه في الدفاع ، ولا مخالفة فيه طالما أن ذلك الامتناع لم يكن مصحوبا بخروج عن اللياقة أو حسن التصرف والسلوك ، إلا أن امتناع الموظف أو العامل عن الحضور للتحقيق أو رفض إبداء أقواله يعد مخالفة تأديبية فيما لو ورد نص في لائحة الجزاءات يجرم هذا الفعل ذلك أنه " متى كانت لائحة الجزاءات المعمول بها في الشركة قد جعلت من امتناع العامل عن الحضور للتحقيق أو رفض إبداء أقواله مخالفة تأديبية فلا وجه للقول بأن امتناعه غير مؤثم لأنه تنازل عن حقه في الدفاع ، وأساس ذلك أنه يجب على العامل أن يوطن على توفير رؤسائه والإقرار بحقهم في ممارسة اختصاصاتهم الرئاسية قبله ومنها توجيهه التحقيق معه الاستجلاء الحقيقة وتبين دفاعه فيما نسب إليه فامتناع الموظف أو العامل بغير مبرر صحيح عن إبداء أقواله في التحقيق الذي تجريه الجهة التي يعمل بها ينطوي على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة على تفويت لفرصة الدفاع عن نفسه وعلى مخالفة تأديبية أيضا ، وإذا اقترن ذلك منه بما يتضمن ما يسيء الى إدارة الشركة بما قاله من عدم تبصرها بالأمر وعدم وعيها وانعدام عدالتها ينطوي على خروج منه على الواجب عليه كعامل بها يجب عليه أن يوطن نفسه على توفير رؤسائه (الطعن رقم ٢٢٥٥ لسنة ٣٣ ق عليا جلسة ١٩٨٨/١١/٢٢).

مثول الموظف أمام المحقق وامتناعه عن الإجابة :

قد يحضر الموظف المخالف التحقيقات إلا أنه يمتنع عن الإجابة دون إبداء أسباب أو يتمسك بإحالة الأوراق الى النيابة الإدارية وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا أنه " حق الموظف في سماع أقواله وتحقيق دفاعه لا يسوغ وقد أتيح له ذلك أن يمتنع عن الإجابة أو يتمسك بطلب إحالة التحقيق الى جهة أخرى ... لجهة الإدارة أن تجري التحقيق بنفسها ولا تلزم بإحالته الى النيابة الإدارية مادام القانون لا يلزمها بذلك " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٥/١١/٢٧ في الطعن رقم ١٦٠٦ لسنة ١٠ ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة الجزء ٩ ص ٥٥)

كما أشارت ذات المحكمة في حكم حديث لها بأنه " لا جناح على الجهة الإدارية فيما ارتأته من عدم إجابة المخالف في طلبه بالإدلاء بأقواله أمام النيابة الإدارية لا يوجد أى التزام عليها في الحالة المعروضة لإحالة التحقيق إلى النيابة الإدارية لعدم دخول تلك الحالة في الحالات التي يتعين على الجهة الإدارية قانوناً إحالة التحقيق فيها إلى النيابة الإدارية " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١١١٩ لسنة ٣٠ ق عليا) وبأنه ومن حيث أنه بالنسبة لما انطوى عليه قرار الجزء الأول في شق منه من مجازاة المطعون ضده بخصم يومين من مرتبه للامتناع عن إبداء أقواله بالتحقيق الذي أجرته الجهة الإدارية فإن الثابت من الأوراق أن المذكور قرر في هذا التحقيق أنه سيدلي بأقوال أمام النيابة الإدارية ، ومن ثم فلا جناح على الجهة الإدارية فيما ارتأته من عدم إجابته لهذا الطلب طالما أنه لا يوجد أى التزام عليها في الحالة المعروضة لإحالة التحقيق إلى النيابة الإدارية لعدم دخول تلك الحالة في الحالات التي يتعين على الجهة الإدارية قانوناً إحالة التحقيق فيها للنيابة الإدارية ويعتبر المطعون ضده في الحالة المعروضة قد فوت على نفسه فرصة إبداء ما يرغب في الإدلاء به في التحقيق من أوجه دفاع وعليه تقع تبعة ذلك ، إلا أن سكوته كمتهم عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنباً إدارياً مستوجباً للمسئولية التأديبية أو العقاب التأديبي ، وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يعد قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في هذا التحقيق وعليه تقع تبعة ذلك ، ولكن لا محل لإجباره كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهدداً بالجزاء التأديبي الذي سيوقع عليه في حالة سكوته فهو وشأنه في تخير موقفه الدفاعي إزاء الاتهام المسند إليه ، إذ أنه من المقرر وفق الأصول العامة للتحقيق أنه لا يسوغ إكراه متهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق بأي وسيلة من وسائل الإكراه المادي أو المعنوي ، وعلى ذلك فإن سكوت المطعون ضده في الحالة المعروضة عن إبداء أقواله في التهمة المنسوبة إليه بذاته مخالفة إدارية "

ضمانات التحقيق :

هناك العديد من الضمانات التي كفلها المشرع والقضاء للموظف المخالف من هذه الضمانات ما يلي :

(١) تدوين التحقيق :

الأصل في التحقيق أن يكون كتابة ، والاستثناء أن يجري شفاهة ويثبت المحقق مضمونه كتابة ، ولا يشترط إفراغ التحقيق في شكل محدد ، فيجوز للمحقق الإداري أن يجري التحقيق دون أن يستصحب كاتباً ، وللمحقق أن يكتبه بنفسه ولا يكفي التعامل بالمكاتبات أو المذكرات والاستفسارات للقول بوجود تحقيق صحيح .

فقد نصت المادة (٧٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً " .

وتكمن أهمية التحقيق في كونه حجة على الكافة وهذا يتطلب إفراغ التحقيق في محضر أو محاضر كما أن الكتابة هي الأكثر شيوعاً وتعد أفضل وسيلة للإثبات .

وقد وضع المشرع قاعدة تستمد أصولها من المبادئ الدستورية العامة ، وذلك في نص المادة ٧٩ من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقرر أنه " لا يجوز توقيع جزاء العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ، ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

ومن حيث أن مؤدى ذلك أن القاعدة التي لا استثناء لها هي أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي دون أن يسبقه تحقيق أو استجواب ، وأن الأصل أن يكون التحقيق كتابة يسمع فيه أقوال المتهم ويحقق فيه دفاعه ، وأن الاستثناء هو أن يكون التحقيق أو الاستجواب شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء وهذا الاستثناء محدود النطاق يحكمه النص الذي قرره لاعتبارات حسن سير المرافق العامة في مواجهة بعض المخالفات محدودة الأهمية بما يحقق الردع المرجو دون إخلال بالقاعدة العامة النابعة من حقوق الإنسان والمتمثلة في أنه لا يجوز توقيع أى جزاء دون أن يكون مستندا إلى تحقيق أو استجواب .

ومن حيث أن القاعدة العامة على ما قدمنا هي أن يكون التحقيق كتابة فتسمع أقوال المتهم وتحقيق دفاعه ، فإن مواجهة المتهم وسماع أقواله هما سبيل أساسي لتحقيق دفاعه ، وهما ضمان التحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سنداً وأساساً لأن يقام عليه قرار الجزاء فإذا ما أغفل التحقيق إحدى عناصر هذا الضمان على نحو مخل بحق الدفاع بات التحقيق معيباً ، ومن ثم لا يصلح سنداً لأن يقام عليه قرار الجزاء " (الطعن رقم ١٧٠ لسنة ٣٥ ق عليا جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

ولا يعني باشتراط كتابة التحقيق إلزام الجهة المنوط بها إجراؤه بشكل معين .

والمشرع التأديبي إذ يشترط في التحقيق أن يكون مكفولاً في كافة الأحوال فإنه يشترط الى جانب ذلك شروطاً أخرى إذ لم يضع تنظيمياً للتحقيق الإداري ، وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا " .... لا يوجد ما يوجب إفراغ التحقيق في شكل معين أو في وضع مرسوم ، إذا ما تولته الجهة الإدارية ذاتها أو أجهزتها القانونية المتخصصة في ذلك ، كما لم ترتب جزاء البطلان على إغفال إجراءاته على وده خاص وكل ما ينبغي ملاحظته ، هو أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة ، وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بان تتوافر فيه ضمانات السلامة ، والحيادة ، والاستفتاء لصالح الحقيقة ، وأن تكفل به حماية الدفاع للموظف تحقيقاً للعدالة " (الإدارية العليا في ١٩٦٥/١١/٢٧)

واستثناءً من قاعدة تدوين التحقيق جاءت الفقرة الثانية من المادة ٧٩ من قانون العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " ، وهذا معناه أن يجوز استثناء شفوية التحقيق طالما كانت العقوبة التي ستوقع على المخالفة التأديبية لا تتعدى الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام ، إلا أن ذلك مشروط بذكر مضمون هذا التحقيق في قرار الجزاء الصادر .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد بأن " الأصل هو التحقيق الكتابي الذي يدون كاملا وعلى علته ، واستثناء من هذا الأصل أجاز إجراء التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوي الجزاء ، إذ يعتبر إثبات هذا الموضوع في حالة التحقيق الشفهي بديلا عن تدوين التحقيق كاملا في حالة التحقيق الكتابي ... " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٧/٤/١٥ في الطعن رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٦٧ ق)

وقد أوضحت ذات المحكمة المقصود بذكر مضمون التحقيق في قرار الجزاء وذلك بقولها " ليس المقصود من إثبات مضمون التحقيق الشفهي بالمحضر الذي يحوي الجزاء ، ضرورة سرد ما دار بالموضوع محل الاستجواب بالمحضر تفصيلا ، بسرد كل الوقائع المنسوبة الى العامل وبيان الأحوال التي استخلصت منها وذكر ما ورد على ألسنة الشهود بشأنها وترديد دفاع العامل وتقضي كل ما ورد فيه من وقائع وأدلة إثبات أو نفي ، إذ أن كل ذلك من شأنه أن يقلب التحقيق الشفهي الى تحقيق كتابي ، وهو ما يعطل الحكمة من إجازة التحقيق الشفهي وهو تسهيل العمل ، وإنما المقصود من ذلك إثبات حصول التحقيق والاستجواب وما أسفر عنه هذا التحقيق في شأن ثبوت المخالفة الإدارية قبل العامل على وجه يمكن السلطة القضائية من بسط رقابتها القانونية على صحة قيام الوقائع وصحة تكييفها القانوني " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩ في الطعن رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٣ ق)

ويترتب على عدم تدوين مضمون التحقيق الشفوي في قرار الجزاء التأديبي بطلان الجزاء الصادر ويجوز للعامل الدفع وهذا البطلان في أية حالة تكون عليها الدعوى التأديبية وللمحكمة أن تقضي بذلك من تلقاء نفسها لتعلق هذا الدفع بالنظام العام .

#### التحقيق الشفهي :

سكنا أن الكتابة شرط لصحة التحقيق الذي يتم بمعرفة النيابة الإدارية ، ومن ثم فإن أثر تخلفه معناه بطلان التحقيق .

ومن حيث أن مفاد - نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام ... هو القاعدة العامة في مجازاة العاملين بالقطاع العام تستلزم إجراء التحقيق معهم في المخالفات المنسوبة إليهم وسماع أقوالهم وأوجه دفاعهم وعلى أن يكون ذلك التحقيق كتابة حتى يمكن للجهات الرئاسية والهيئات الرقابية القضائية مراقبة مشروعية القرارات الصادرة بمجازاة هؤلاء العاملين في حالة التظلم من هذه الجزاءات أو الطعن عليها قضائيا إلا أن المشرع قرر استثناء من هذه القاعدة بالنسبة لجزاءات الإنذار والخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فأجاز أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهه بشرط أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوي الجزاء ولقد هدف المشرع من ذلك أن يضع ضمانة تحمي العاملين بالقطاع العام من عسف السلطة الرئاسية أو الجور على حقوقهم بتمكينهم من الدفاع أنفسهم بمسلكهم الوظيفي وبطريقة تمكن جهات الاختصاص من رقابة مشروعية قرارات الجزاء التي تصدر ذد هؤلاء العاملين إلا أن المشرع رغبة منه في التيسير على الجهات الرئاسية في إدارة العمل ومراقبة تصرفات العاملين الخاضعين لإشرافها المباشر أجاز - خلافا للقاعدة العامة المقررة - إجراء التحقيق مع العامل شفاهه إذا كان الجزاء الذي وقع عليه هو الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام إلا أن المشرع لم يغفل توفير الضمانات اللازمة للتشبيث مع صحة ذلك الجزاء وذلك حرصا من الشارع على تحقيق دفاع العامل وسماع أقواله عند توجيه الاتهام إليه ، فإذا صدر قرار الجزاء بدون أن يثبت مضمون التحقيق الشفهي في المحضر الذي يحوي الجزاء ، فإن النتيجة المترتبة على ذلك هي الإخلال بضمانة أساسية من الضمانات المقررة للعاملين بالقطاع العام وتخلف إجراء جوهري من الإجراءات التي قررها القانون وبطلان الجزاء الصادر بغير اتباع هذا الإجراء .. " (الطعن رقم ٢١٣١ لسنة ٣٢ ق عليا بجلسة ١٩٨٧/٣/٢٤).

بالنسبة للتحقيق الذي تجريه الجهة الإدارية فلا يشترط كتابته بمعرفة كاتب التحقيق أي أن وجود كاتب للتحقيق في هذه الحالة أمر جوازي الأمر الذي يؤكده وزير العدل رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٧٧ الخاص بلائحة تنظيم العمل في الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام حيث جاءت المادة ٢٨ منه تشير الى أنه من حق الجهة الإدارية الاستعانة بكاتب للتخفيف ، وهذا أمر جوازي لها ، ومن ثم لا يترتب على مخالفته بطلان التحقيق ، لذلك نصت على أنه " يثبت في محضر التحقيق تاريخ اليوم وساعته ومكانه واسم المحقق وكاتب التحقيق إن وجد وزيل بعد الانتهاء منه بما يفيد قفله وساعة ذلك مع بيان جلسة التحقيق التالية والإجراءات التي يتخذ فيها" ، وهو ما أكدته المادة ٢٩ من ذات القرار بقولها يوقع عضو الإدارة وكاتب التحقيق إن وجد في نهاية كل صفحة ... " .

أما بخصوص التحقيقات التي تجريها النيابة الإدارية فقد نصت المادة (٣٩) من التعليمات المنظمة للعمل الفني للنيابة الإدارية تنص على أنه " يجب تحرير محضر التحقيق بمعرفة كاتب من العاملين بالنيابة الإدارية " .

كما نصت المادة (٥٧) من ذات التعليمات الصادرة بقرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٩٤ على أنه " يجب تحرير محاضر التحقيق بمعرفة كاتب من العاملين بالنيابة الإدارية الذي عليه أن يتحرى الدقة والوضوح والنظافة في تدوين المحضر ، وأن يستمر في التحقيق الذي بدأه الى أن يقر عضو النيابة إنجائه حتى ولو استطال وقت التحقيق أي ما بعد انتهاء ميعاد العمل الرسمي ، فإذا لحق بكاتب التحقيق أثناء مباشرته عمله عذر قهري أو ألم به حادث فجائي يتعارض معه استمراره في أدائه لعمله كلف عضو النيابة المحقق كاتب آخر باستكمال التحقيق ويراعى إثبات اسم كاتب التحقيق البديل وواقعة الاستبدال بمحضر التحقيق بعد حلف اليمين " .

إلا أنه يجوز لاعتبارات السرية أو كرامة الوظيفة أو غيرها أن يجري المحقق التحقيق الإداري دون اصطحاب كاتب للتحقيق ولا يخل ذلك بحق الدفاع إذ " .... أنه فيما ينعاها الطاعن على التحقيق المذكور من أنه قد تم دون اصطحاب المحقق كاتب تحقيق ، فإنه وإن كان يبين من استقراء القواعد الإجرائية المنظمة لتحقيقات النيابة العامة والنيابة الإدارية أن الأصل كقاعدة عامة ومستمدة أصلاً كفرع من الإجراءات التي تحمي حق الدفاع المقرر بمقتضى المادة ٦٧ من الدستور لأي مواطن يجري معه التحقيق سواء أكان ذلك في مجال المسؤولية التأديبية والإدارية أو المسؤولية الجنائية ، مؤدى ذلك وجوب استصحاب الضمانة في مجال التحقيق التأديبي إلا أن ذلك لا يمنع جواز تحرير المحقق الإداري بنفسه دون اصطحاب كاتب تحقيق بشرط ألا يخالف ذلك نص القانون ويكون أساسه مراعاة لمقتضيات حسن سير وانتظام المرافق العامة بمراعاة الاعتبارات الثابتة عند إجراء التحقيق وظروف الإمكانيات في جهات الإدارة أو لاعتبار كرامة الوظيفة التي يشغلها من يجري معه التحقيق ، وبما لا يخل على أي وجه من الوجوه بحقوق الدفاع لمن يجري معهم التحقيق " (الطعن رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق عليا جلسة ١٩٨٨/١١/٥).

## بيانات محضر التحقيق :

هناك بيانات معينة يجب أن يشتمل عليها محضر التحقيق وهذه البيانات هي :

١- التاريخ : وهو من البيانات الأساسية في محضر التحقيق لأنه يحدد الوقت الذي تم فيه مباشرة إجراءات التحقيق ، وبالتالي معرفة المدة التي استغرقتها التحقيق لأنها لو زادت عن الحد المعقول تحمل معنى الإكراه الأمر الذي يترتب عليه بطلان التحقيق .

ويذكر التاريخ باليوم والشهر والسنة بل وساعة افتتاح المحضر وساعة غلقه

٢- الديباجة : حيث يجب ذكر اسم وصفة محقق المحضر كذلك اسم كاتب المحضر إن وجد .

٣- مضمون المحضر : والمقصود بمضمون المحضر البيانات اللازمة لكي يكون وثيقة متكاملة لها وضعها القانوني.

فيجب بعد إثبات التاريخ والديباجة ذكر المناقشة التفصيلية ومواجهة الموظف المتهم بالأدلة وذلك بتدوين الأسئلة التي وجهها المحقق والاقتراحات التي يدلي بها الموظف المخالف .

٤- التوقيع : حيث يتعين توقيع كل من المحقق والكاتب والموظف المخالف على كل ورقة من أوراق المحضر في نهايتها ، وذلك هو الأصل .

أما الاستثناء الوحيد من توقيع المحقق أو الكاتب ، هو أن يكون التحقيق يتم دون وجود كاتب تحقيق على أن يكون المحقق هو الذي قام بكتابة التحقيق بنفسه ، وهو ما أقرته المحكمة الإدارية العليا بقولها لا وجه لاشتراط توقيع المحقق والكاتب على محضر التحقيق متى تبين أن التحقيق بخط يد المحقق وظروف استدعت عدم حضور كاتب وكان اسم المحقق ثابتا في صدر التحقيق " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/١١/٥ في الطعن رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ٣٤ ، ص ٦١)

(٢) حيدة جهة التحقيق :

والمقصود بحيدة جهة التحقيق هو استقلالها عن جهة المحاكمة . أي أن حيدة جهة التحقيق تتحقق باستقلال سلطة التحقيق عن سلطة المحاكمة ، وفي النظام الجنائي نجد النيابة العامة هي سلطة التحقيق الرئيسية وتجمع بين تحريك الدعوى الجنائية ومتابعة السير فيها وأعضاء النيابة العامة مستقلون في تصرفاتهم عن رجال القضاء الجالس رغم كونهم من رجال القضاء حتى أنه لا يجوز للمحاكم أن توجه الى النيابة لوما أو نقدا .

فقد قضى بأن " ليس لمحكمة الجنايات أن تنعى على النيابة في حكمها بأنها أسرفت في الاتهام وأنها أيضا أسرفت في حشد التهم وكيلتها للمتهمين جزافا وقد يحذف هاتين العبارتين . (نقض ١٩٣٢/٥/١٦ ، مجموعة القواعد القانونية ج ٢ رقم ٣٥١ ص ٥٤٧)

والحقيقة أن اشتراط حيدة المحقق هي من مقتضيات العدالة المجردة الواجبة الاحترام في كافة التحقيقات بغض النظر عن السلطة القائمة بها ، فهو ليس قاصرا على التحقيقات التي تباشرها السلطة الرئاسية ، بل ينطبق مبدأ الحيادة على التحقيقات التي تقوم بها النيابة الإدارية ، ومن قم إذا انتفت الحيادة انتفت معها سلامة التحقيق وثبت بطلانه ، وهو ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها " إن قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه يهدره ويبطله لتخلف ضمانة الحيادة في المحقق ، ويترتب على ذلك بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٦/١٢/١٦ في الطعن رقم ١٣٤١ لسنة ٣١ ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ٣٢ ، ص ٤١٥).



كما قضت ذات المحكمة أيضاً بأن التحقيق بصفة عامة يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها الى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة ، ومن حيث إن استظهار وجه الحقيقة في أمر اتهام موجه على إنسان لا يتسنى إلا لمن تجرد من أية ميول شخصية إزاء ما يجري التحقيق معهم سواء أكانت هذه الميول لصالحهم أو كانت ضدهم ، إذ أن هذا التجرد هو الذي يحقق الحيادة والنزاهة والموضوعية التي تقود مسار التحقيق ، إن التجرد الواجب توافره في المحقق بحكم الأصول العامة المنتسبة الى القواعد العليا للعدالة لا ينبغي أن يقل عن القدر المتطلب في القاضي لأن الحكم في المجال العقابي جنائياً كان أو تأديبياً إنما يستند الى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيده ، كما يستند الى أمانة القاضي ونزاهته وحيده سواء بسواء ، وقد قام رئيس النيابة بالتحقيق مع الطاعن في الطعن المائل وقد جمعته بالطاعن خصومة قضائية ثابتة على نحو ما تقدم ، ومن ثم لم يكن المحقق صالحاً للتحقيق مع الطاعن ، وبالتالي فقد أضحى التحقيق الذي أجراه باطلاً ، الأمر الذي رتب بطلان الحكم التأديبي المبني عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٣/٥/١٩٨٩ في الطعن رقم ٣٢٨٥ لسنة ٣٥ ق مجموعة المبادئ القانونية س ٣٤ ص ٩٧٦ : ٩٧٩)

ويلاحظ أن مخالفة حظر جمع سلطات التحقيق بالاتهام والمحاكمة في يد شخص واحد ينطوي على طعن بمخالفة الحكم الذي صدر من مجلس التأديب في الدعوى التأديبية لنصوص قانون المرافعات في شأن صلاحية القضاء للفصل في الخصومة ، وهو أمر يتعلق بمخالفة القانون ولا يرقى الى حد مخالف الدستور (الدعوى رقم ١٧ لسنة ٢ ق عليا دستورية جلسة ١/٤/١٩٧٨)

ومن حيث أن هناك قاعدة أصولية تقتضيها ضمانات المحاكمة التأديبية ، كما تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة تأديبية ، هي أنه يتعين ألا يحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية من قامت بينه وبين هذا الموظف خصومات جدية حتى يطمئن المحال الى حيادة المحيل وموضوعية الإحالة ، وحتى لا يكون هناك كمجال لتأثر المحيلة بهذه الخصومة عند قيامه باتخاذ قرار الإحالة إن هذه القاعدة مستقرة في الضمير ، ومثيلها العدالة المثلى ، وليس في حاجة الى نص خاص يقررها .

ومن حيث أنه لما سبق ، فإنه إذا قامت خصومة بين رئيس الجامعة من جهة ، ومن الطاعن من جهة أخرى ، فإن هذا يمثل مانعاً يحول دون اتخاذ قرار الإحالة من قبل رئيس الجامعة ، وإلا كان قرار الإحالة إذا ما اتخذ غير مشروع ، وشرط عدم مشروعية قرار الإحالة عند وجود خصومة ، هو أن تكون هذه الخصومة جيدة " (الطعن رقم ٣٤٢٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١/٦/١٩٩١)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن متى كان زوج المحققة التي باشرت التحقيق مع العامل والذي انتهى الى مجازاته ونقله ، قد حل محل العامل الذي جوزى ونقل من وظيفته بعد صدور قرار نقله منها وأنه رقى فعلاً الى وظيفة ، إلا أن ذلك لا يكفي وحده للقول بسوء نية المحققة وانحرافها ، طالما أنه ليس ثمة ما يشير الى أن للسيدة المذكورة نفوذ في إجراء التنقلات والترقيات بالشركة ، الى أنها كانت طرفاً في تخطيط مسبق قصد به الإضرار بالعامل على نحو يؤثر في صلاحيتها لإجراء ذلك التحقيق ، وهو أمر إن صح يعيب القرار ويجعله قابلاً للإبطال وبالتالي يحق للمحكمة إلغاء القرار " (الطعن رقم ٦١٤ لسنة ٣٢ ق عليا جلسة ٥/١٢/١٩٨١ مجلة العلو س ٣٦ ع ٢ حيدة المحقق)

وبأنه قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه ، يهدره ويبتله لتخلف ضمانة الحيدة في المحقق و يترتب على ذلك بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه ، ولا ينال من ذلك استكمال التحقيق بعد ذلك بمعرفة موظف آخر ، أساس ذلك أن التحقيق قد اعتمد في اتمامه على تحقيق مقدم الشكوى ، الذي كان حريصا على إعداد دليل في صلب التحقيق الذي بدأه ، ومن شأنه ذلك أن يثير الشك في صحة ما انتهى إليه هذا التحقيق " (الطعن رقم ١٣٤١ لسنة ٧ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٦ مجلة العلوم س٣٦ ع ٢٤ حيدة المحقق) وبأنه " من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون حاجة الى نص يقررها ، ضرورة توافر الصلاحية فيمن يقوم بالتحقيق ، وإلا تعين عدم الاعتداد بهذا التحقيق ، فإذا كان المحقق وكيفا قضائيا عن رئيس الجامعة في الدعاوى التي أقامها على الطاعن ، فهو غير صالح للتحقيق مع الطاعن ، وقرار مجلس التأديب المستند الى قرار الإحالة الباطل والتحقيق الباطل غير مشروع (طعن رقم ٣٤٢٩ لسنة ٣٦ ق عليا جلسة ١٩٩١/٦/١).

(٣) مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه :

فمواجهة الموظف المخالف بالتهمة المنسوبة إليه من أبرز ضمانات حق الدفاع التي كفلها له الدستور . وقد قضى بأن ومن حيث أنه من أول ضمانات التحقيق التأديبي أن يواجه المتهم بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من تقديم أوجه دفاعه ودفعه في شأن ما نسب إليه ، بحيث إذا أهدر التحقيق هذه الضمانة الجوهرية من ضمانات الدفاع كان منسوبا في هذا الشق منه بعيب جسيم يهدره ويهدر ما يبني عليه من قرار جزاء " (الطعن رقم ١٢٣٤ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٨٩/١٢/٩)

كذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لا يجوز مجازاة العامل إلا بعد التحقيق معه وأن هذا التحقيق يجب أن تكون له مقوماته القانونية و ضماناته ، من وجوب استدعاء العامل وسؤاله ومواجهته بما هو منسوب إليه ... وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع شهود النفي ، ويلزم حتى تؤدي مواجهة العامل بالتهمة غايتها كضمانة جوهرية للعامل أن تكون على وجه يستشعر معه العامل أن الإدارة بسبيل مجازاته فينشط للدفاع عن نفسه (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٩٦/١١/١٦ في الطعن رقم ٣١٥ لسنة ٤١ ق عليا) وبأنه من ضمانات التحقيق إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه ، وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ولا يكفي إلقاء الأسئلة على العامل حول وقائع معينة بل ينبغي مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه ليكون على بينة منها فيعد دفاعه على أساسها" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٨٦/١٢/٢٧ في الطعن رقم ٨٧٠ لسنة ٢٨ ق عليا ، أشار إليه د/ عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص ١٣٠)

والمواجهة تقتضي أن تكون الاتهامات محددة أي أن يواجه الموظف المخالف بوقائع محددة سواء من حيث نوع المخالفة أو تاريخ ارتكابها وإلا كانت المواجهة قائمة على غير سند صحيح وبالتالي يلغى قرار الجزاء الصادر بناء على هذه المواجهة ، لذا قضى بأن " لا تصح المواجهة باتهامات غير محددة المعالم والأبعاد لا يتحقق معها كفالة حق الدفاع . إذ يتعذر على المتهم تفنيد هذه الاتهامات والرد عليها والقاعدة أنه لا تكليف بغير مقدور فإذا وجهت النيابة الإدارية الى المتهم أنه أهمل الإشراف على المشروعات التي يرأسها مما ألحق بها خسارة معينة فإنه يكون عليها أن تحدد وجه الإهمال في الإشراف على تلك المشروعات بأن تحدد بدء الأخطاء التي شابت إدارة كل مشروع منها ثم تحدد الخطأ الذي وقع من المسئول عن كل مشروع ثم تنتهي الى إسناد وصف الإهمال الى الطاعن باعتباره رئيس الوحدة المحلية التي تتبعها هذه المشروعات

ذلك أن الإهمال الى الطاعن باعتباره رئيس الوحدة المحلية التي تتبعها هذه المشروعات ذلك أن الإهمال في الإشراف إنما يمثل مخالفة تأديبية وكل مخالفة تأديبية هي خروج على واجب وظيفي لابد وأن يكون محدد الأبعاد من حيث المكان والزمان والأشخاص وسائر العناصر الأخرى المحددة لذاتية المخالفات ذلك التحديد الذي لابد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في ضرورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه وإلا كان الاتهام مطاطاً يتعذر على المتهم تفيده وهو ما يعتبر إخلالاً بحث الدفاع (الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٨٩/١٢/٩)

كما قضى بأن حتى يتحقق مبدأ المواجهة يجب أن يواجه المتهم باتهام محدد سواء من حيث نوع المخالفة أو تاريخ ارتكابها ، وأنه يبين من أوراق التحقيق الذي تم مع الطاعنة أنه لم يتم توجيه اتهام محدد بها بالوصف السابق ، حيث لم تحدد الاتهامات الموجهة إليها وتاريخ وقوع المخالفة ، ولا وصفا دقيقا لهذه المخالفة ، وإنما قام التحقيق على أساس العبارات المبهمة الواردة بشكوى رئيس القطاع المالي عن سلوك الطاعنة عموما ، وتم أخذ أقوال الشهود على هذا السلوك المجمع للطاعنة دون تحديد لوصف دقيق للاتهام الذي يمكن نسبته إليها ، وإنما كل ما جاء على لسانهم تأكيد شكوى رئيس القطاع المالي ، وعليه وإزاء هذا القصور في التحقيق ، يكون القرار المطعون فيه غير قائم على سبب صحيح متعينا للإلغاء " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٩/١١/٢٥ في الطعن رقم ٩٠٠ لسنة ٣٢ ق عليا)

والمواجهة يجب أن تكون بوضوح وبصورة مباشرة :

وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا بأن " من حيث أنه من المقرر في مجال التأديب أن سلامة القرار التأديبي تتطلب أن تكون النتيجة التي ينتهي إليها مستخلصة استخلاصاً سائغاً من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق القانوني السليم وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم في صراحة ووضوح بالماخذ المنسوبة إليه والوقائع المحددة التي تمثل تلك المآخذ وأن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه إزاء ما هو منسوب إليه بسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود نفي ومناقشة شهادة من سمعت شهادتهم من شهود الإثبات " (الطعن رقم ١١٣٤ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٩٢/١/٢٥)

ويراعى في المواجهة إحاطة المتهم بكافة الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوده دفاعه :

فقد قضى بأن كان من المتعين على المحقق أن تشتمل تحقيقاته التهمة الموجهة للمطعون ضده والتي جوزى بسببها حتى يقف العامل على حقيقة التهمة المنسوبة إليه ويحيطه علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه ولا يغير من هذا القول أنه تمت مواجهة المطعون ضده بالإهمال المنسوب إليه في أداء الواجب الوظيفي لأن من المسلم به أن التحقيق الإداري إنما يهدف الى الكشف عن خطأ يدعى قيامه ومعاقبة المتسبب فيه وبالتالي يلزم تحديد التهمة المنسوبة للعامل دون لبس أو إبهام ومواجهته بها ولا يكفي في هذا الصدد الاكتفاء بمواجهة العامل بتهمة عامة غير محددة تتمثل في الإهمال في واجبات وظيفته وإذا كان الحكم للمطعون فيه قد اعتنق هذا النظر فإنه يكون صحيحاً (الطعن رقم ١٦٢٠ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٢) وبأنه " لا يكفي مجرد إلقاء الأسئلة على العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون على علم وبينه منها فيحدد دفاعه على أساسها وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب وإلا كان الجزاء المستند الى هذا التحقيق مخالفا للقانون " (الطعن رقم ٣٩٨٩ ، ٤٠٧٦ لسنة ٤١ ق عليا جلسة ١٩٩٦/٥/٤ ، ٣٢٩١ لسنة ٤١ ق عليا).

(٤) استعانة الموظف المخالف بمحام :

للموظف المخالف لاستعانة بمحام أثناء التحقيق معه ، وذلك لأن الدساتير كفلت للمتهم ق الدفاع عن نفسه سواء بالأصالة أو بالوكالة - توكيل محام - ولقد أوصت المؤتمرات التي اهتمت بحقوق الإنسان بوجه عام وحقوق المتهم بوجه خاص بضرورة كفالة حق الدفاع وتمكين المتهم من الاستعانة بمُدافع بحيث يمكن المحامي من أداء رسالته على الوجه المرضي " (د/ سليمان سعيد "الضمانات التأديبية" مرجع سابق ص٩٨)

والاستعانة بمحام قد يكون أمر ضروري لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل ، لأن المتهم في بعض الأحيان قد لا يتمكن من الدفاع عن نفسه بسبب الخوف أو التوتر .... الخ . الأمر الذي يستلزم الاستعانة بشخص مؤهل علمياً ومهنياً للدفاع عنه وهو المحامي .

وقد قضت محكمة النقض بأن " الشكاوى والبلاغات والتحريات وإن كانت تصلح سنجاً لتوجيه الاتهام بالنسبة لمن تشير إليه ، إلا أنها لا تصلح سنداً لتوقيع الجزاء عليه ، ما لم تجر جهة الإدارة تحقيقاً مع المتهم يواجه فيه بما نسب إليه ويمكن من إبداء دفاعه أمام سلطة التحقيق التي يقع عليها عبء تحقيق هذا الدفاع " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/٢/٢٧ في الطعن رقم ٢٣٥٥ لسنة ٢٦ ق عليا) وبأنه ينبغي أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة ، وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بأن تتوافر فيه ضمانات السلامة والحيدة والاستقصاء لصالح الحقيقة وأن تكفل حماية حق الدفاع للموظف تحقيقاً للعدالة بأن تسمح له بإبداء أقواله ودفاعه وملاحظاته إما كتابةً بمذكرة أم شفهاياً أو مرافعة سواء بنفسه أو بواسطة محام عنه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٢/٢٧ مجموعة أحكام السنة الخامسة ص٤٩٤)

لا يترتب البطلان على عدم حضور محام التحقيق :

عدم السماح لمحامي الطاعن بحضور التحقيق الإداري فإن هذا الحق وإن كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨٦ بإصدار قانون المحاماة قد نص في المادة ٨٢ منه على عدم تعطيله إلا أنه لم يترتب على مخالفاته بطلان التحقيق . ( جلسة ١٩٧٢/٦/٣ الطعن رقم ١٧ )

أدلة الاتهام :

من حيث أن ما يرد بتقرير الاتهام إنما هو ادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية وذلك فإنه تطبيقاً للقاعدة الأصولية القاضية بأن البينة على من ادعى يكون على جهة الاتهام أن تسفر عن الأدلة التي انتهت منها إلى نسبة الاتهام إلى المتهم ويكون على المحكمة التأديبية أن تمحص هذه الأدلة لإحقاق الحق من خلال استجلاء مدى قيام كل دليل كسند على وقوع المخالفة بيقين في ضوء ما يسفر عنه التحقيق من حقائق وما يقدمه المتهم من أوجه دفاع وذلك كله في إطار المقرر من أن الأصل في الإنسان البراءة ومقتضى ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أن تستند إلى ادعاء لم يتم تمحيص مدى صحته في إسناد الاتهام إلى المتهم ذلك أن تقرير الإدانة لابد وأن يبنى على القطع واليقين وهو ما لا يكفي في شأنه مجرد ادعاء لم يسانده أو يؤازره ما يدعمه ويرفعه إلى مستوى الحقيقة المستقاه من الوقائع الناطقة بقيانها المفصح عن تحقيقها .

ومن حيث أنه مما يعيب أيأ من القرار التأديبي والحكم التأديبي أن يكون مستخلصاً استخلاصاً غير سائغ من عيون الأوراق فإن الحكم المطعون فيه وقد احتوى هذا العيب يكون واجب الإلغاء . (الطعن رقم ٤١٩ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٩٠/٣/٣).

ومن حيث أن ما يرد بتقرير الاتهام إنما هو ادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية كذلك فإنه تطبيقاً للقاعدة القاضية بأن البيئة على ما ادعى يكون على جهة الاتهام أن تسفر عن الأدلة التي انتهت منها إلى نسبة الاتهام إلى المتهم ويكون على المحكمة التأديبية أن تمحص هذه الأدلة لإحقاق الحق من خلال استجلاء مدى قيام كل دليل كسند على وقوع المخالفة بتعيين في ضوء ما يسفر عنه التحقيق من حقائق وما يقدمه المتهم من أوداه دفاع وذلك كله في إطار المقرر من أن الأصل في الإنسان البراءة ومقتضى ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أن تستند إلى ادعاء لم يتم تمحيص مدى صحته في إسناد الاتهام إلى المتهم ذلك أن تقرير الإدانة لابد وأن يبنى على القطع واليقين وهو ما لا يكفي في شأنه مجرد ادعاء لم يسانده أو يؤازره ما يدعّمه ويرفعه إلى مستوى الحقيقة المستقاة من الواقع الناطق بقيامها عن تحققها " (الطعن رقم ٢٠٨٥ لسنة ٤٠ ق عليا جلسة ١٩٩٦/١١/٩، والطعن رقم ٣٢٣٤ لسنة ٣٨ ق عليا جلسة ١٩٩٦/١١/١٦)

وأدلة الاتهام عبارة عن ما يقدمه المتهم من أوجه دفاع وشهادة الشهود بالإضافة إلى التفتيش ومسكن الموظف المخالف .

سماع الشهود :

في بعض الأحيان قد يكون من الضروري سماع بعض من الشهود إما لإيضاح مضمون المستندات وإما لبيان ظروف وملابسات الوقائع المنسوبة للموظف .

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (٨١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أنه وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق .... " .

كما نصت الفقرة السابعة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بهيئة النيابة الإدارية والتي تضمنت لعضو النيابة الإدارية عند إجراء التحقيق الاطلاع على ما يراه لازماً من الأوراق بالوزارات والمصالح وله أن يستدعى الشهود ويسمع أقوالهم بعد حلف اليمين ، وتسري على الشهود الأحكام المقررة في قانون الإجراءات الجنائية للتحقيق بمعرفة النيابة العامة بما في ذلك الأمر بضبط الشاهد وإحضاره " .

وإغفال المحقق لسماع أقوال الشهود رأى في تقديره عدم الجدوى من سؤالهم أو الاكتفاء في شهادتهم بما سبق أن أدلوا به أمام محقق آخر ، إذا صح أن يكون مأخذاً على التحقيق بالقصور يمكن أن يكون مبرراً لطلب استكمالها إذ أن هذا القصور وهو عيب موضوعي مرجعه يقظة المحقق واستيعابه للمسائل لا عيب شكلي متعلق بإجراء التحقيق ذاته لا يمكن أن يكون سبباً لبطلان لا نص به لأن المشرع لم يرسم بسير التحقيق أسلوباً معلوماً يلتزمه المحقق إلا كان التحقيق باطلاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٦٢/١/٢٦ في الطعن رقم ١٠٠١ لسنة ٨ ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ج ٩ ص ٤١)

وليس مطلوباً لصحة التحقيق التأديبي أن يستمع المحقق في كل الأحوال إلى أكثر من أقوال الشاكي والمشكو في حقه متى استظهر المحقق منها وضوح الرؤية وجراء للصورة وبروز وجه الحق عدم الحاجة إلى سماع أي شهود وكان لهذا الاستخلاص ما يبرره " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسته ١٩٨٧/١٢/٢٦ في الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٣٢ ق ، الموسوعة الإدارية ج ٢٩ ص ٤٨٠).

## حلف الشاهد لليمين :

لا يترتب على تخلف الإجراء إلا إذا لم تتحقق الغاية من الإجراء وعدم تحليف الشهود اليمين ليس من شأنه وبصورة مطلقة بطلان التحقيق ولا يؤثر على سلامته مادام أنه لم يثبت أنه أخل بحق الطاعن في الدفاع . (الطعن رقم ٤١١٦ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٣/١٠/٣٠)

إلا أن المادة السابعة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد أشارت الى أنه يجب تحليف الشهود اليمين قبل الإدلاء بالشهادة إذا كانت الجهة التي تمارس التحقيق هي النيابة الإدارية وذلك بقولها " .... وله أن يستدعى الشهود ويسمع أقوالهم بعد حلف اليمين" .

وبالتالي فعدم تحليف الشهود اليمين أثناء التحقيقات التي تجريها الجهة الإدارية لا يترتب عليه بطلان التحقيق ، بينما يبطل التحقيق الذي تجريه النيابة الإدارية إذا بنيت الإدانة فيه على شهادة الشهود دون تحليفهم اليمين وهو ما درجت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه " وإن كان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ قد نص في المادة ٩ منه على أن تكون الشهادة بعد حلف اليمين ، ونص بمثل هذا أيضا القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ في المادة السابعة منه ، إلا أن هذا مقصور على التحقيق الذي يجريه مجلس التأديب في الحالة الأولى والنيابة الإدارية في الحالة الثانية ، ولم يشترط القانون ذلك بالنسبة للتحقيق الإداري الذي يجريه رئيس المصلحة أو من يندب لذلك من موظفيها ، وعلى ذلك فإن عدم قيام المحقق بتحليف الشهود لا يترتب عليه بطلان شهادتهم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤ في الطعن رقم ١٢٠٦ لسنة ١١ ق أشار إليه د/ ماهر أبو العينين ، مرجع سابق ص ٤٤١)

مما سبق يتضح أنه يتعين تحليف الشاهد قبل الإدلاء بالشهادة إذا كانت النيابة الإدارية هي جهة تحقيق ولا يستوجب تحليل الشاهد إذا أجرى التحقيق بمعرفة الجهة الإدارية ، ومن ثم يترتب بطلان الشهادة بالنسبة لتحقيقات النيابة الإدارية إذا تمت بغير تحليف الشاهد ولا ينسحب ذات الثر الى التحقيق الذي تجريه الإدارة وذلك وفقا للأحكام المشار إليها ، إلا أنه يجب تحليف الشاهد أيا كانت جهة التحقيق وذلك لما للشهادة من تأثير قوي في تقرير الذنب الإداري أو عدم تقريره خاصة الى أنها قد تكون المعول الوحيد في المخالفات الإدارية غير المستندية أي التي تفتقد الى المستندات.

وقد قضى بأن " إن المستقر عليه أن الإدانة يجب أن تستند الى دليل صحيح له وجوده القانوني والمادي بالأوراق والمستندات ، وإذ كان الثابت أن قرار الجزاء مثار النزاع قد صدر استنادا الى التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية في الموضوع فمن ثم يشترط لصحة الدليل الذي يحمل الإدانة أن تتوافر فيه شرائط صحته بمراعاة ما نصت عليه أحكام قانون تنظيم النيابة الإدارية ، وإنه بالرجوع الى تحقيق النيابة الإدارية المرفق بالأوراق يبين أن أيا من الشاهدين ..... ، لم يسبق تحليفهما اليمين القانونية قبل الإدلاء بأقواله ، ومن ثم لا تعد أقوال أي منهما دليلا قانونيا يمكن أن تقوم عليه إدانة الطاعن بقرار الجزاء مثار النزاع بما يترتب عليه عدم قيامه على دليل قانوني يحمله بما يؤثر عليه ويؤدي الى بطلانه ، ومن حيث أنه وقد تبين عدم وجود دليل قانوني يحمل إدانة الطاعن ، فمن ثم يكون قرار الجزاء محل النزاع قد صدر على غير دليل صحيح قانونا يكون مستوجبا للإلغاء (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٦/١٢/١٠ في الطعن رقم ٤٥٧٣ لسنة ٣٩ ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ج ٤٢ ص ٩٠٦ ، ٩٠٧).

من شروط الإثبات بشهادة الشهود :

إثبات الواقعة المنسوبة للطاعة بشهادة الشهود وحدها يقتضي أن يكون بينها وبين من سمعت شهادته ضغينة سابقة وألا يكون في مسلك الشاهد تجاه الواقعة أو في الظروف التي سبقت الإدلاء بشهادته ما يحول دون الاطمئنان الى تلك الشهادة ، وأن لا ينطوي إثبات الواقعة بشهادة الشهود على إخلال بحق الدفاع بالإعراض عن سماع شهود ممن حضروا الواقعة غير شهود الإثبات الذين بدءوا الاتهام أصلا - القول بأن الشركة لا تملك ولاية تخولها استدعاء غيرهما من شهود الواقعة التابعين لشركات أخرى إنما يؤدي الى تعذر إثبات الواقعة المنسوبة الى الطاعة وليس التسليم بقبوتها فالمخالفة يجب أن تثبت على وجه القطع واليقين . (الطعن رقم ٢٧١٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٩٦/٢/٢٧ وانظر في هذا المعنى موسوعة الإثبات للمؤلف)

عدم سماع الشهود لا يترتب عليه البطلان :

لا وجه لإلزام المحقق بأخذ رأى الشهود في حضور المتهم أو إطلاعه على التحقيق قبل إبداء دفاعه ويكفي إطلاعه عليها بعد الانتهاء منها وسماع ملاحظاته عليها كما أن إغفال المحقق سماع أقوال الشهود ماداموا قد سمعوا أمام محقق آخر لا يمكن أن يكون سببا للبطلان . (الطعن رقم ٥٧ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

التفتيش :

والمقصود به هو تفتيش شخص الموظف ومكتبه وسكنه ، ويقوم به موظف مختص وفقاً للإجراءات المقررة قانوناً والغرض منه ضبط المخالفة موضوع التحقيق ويجب أن تكون هناك مبررات قوية تدعو الى إجرائه لأنه قد يمس شخص الموظف المخالف أو ينتهك حرمة مسكنه ويطلع بجرأة على أسرار الخاصة والقاعدة عجم جواز تفتيش شخص الموظف المخالف أو مسكنه إلا برضائه ، وإذا امتنع عن ذلك فلا يجوز للمحقق الإداري إجراء هذا التفتيش لما فيه من اعتداء على الحرية الشخصية وانتهاك لحرمة الخصوصية .

أما بالنسبة لتفتيش مكتب الموظف فإنه يجوز للمحقق إجرائه على أن يكون ذلك بإذن صريح من الرئيس الإداري للموظف المخالف ، وذلك لأن المكتب أداة من أدوات الإدارة وليس ملكية خاصة للموظف .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " مكان العمل وما يحويه من موجودات ملك للمرفق العام ، وليس ملكا خاصا للعاملين في المرفق ، فليس لهذه الأماكن وما بها من موجودات أية حصانة تعصمها من قيام الرؤساء بالإشراف عليها والتفتيش على أعمال العاملين بها ، والإطلاع على الأوراق المتعلقة بالعمل ضمنا لحسن سير العمل على وجه يكفل انتظامه واطراده بما تتحقق معه المصلحة العامة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٥/١١/٩ في الطعن رقم ٩٤٨ لسنة ٢٣ ق عليا)

أما النيابة الإدارية فيجوز لها تفتيش شخص ومسكن ومكتب الموظف المخالف متى توافرت مبررات التفتيش ، حيث نصت المادة (٩) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على أنه " يجوز لمدير النيابة الإدارية أو من يفوضه من الوكلاء العاملين في حالة التحقيق أن يؤذن بتفتيش أشخاص ومنازل الموظفين المنسوبة إليهم المخالفة المالية أو الإدارية إذا كانت هناك مبررات قوية تدعو لاتخاذ هذا الإجراء .... " .

## مبررات التفتيش :

(١) الإذن بالتفتيش : ويجب أن يكون الإذن بالتفتيش كتابيا صادرا ممن يملكه قانونا

نصت الفقرة الثانية من المادة التاسعة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على أنه " ويجب في جميع الأحوال أن يكون الإذن كتابيا وأن يباشر التحقيق أحد الأعضاء الفنيين ، على أنه يجوز لعضو النيابة الإدارية في جميع الأحوال أن يجري تفتيش أماكن العمل وغيرها مما يستعمله الموظفون الذين يجري معهم التحقيق في أعمالهم ويجب أن يحزر محضر حصول التفتيش ونتيجته ووجود الموظف أو غيابه عند إجرائه " .

فيلاحظ إذن أنه لا يجوز التفتيش بناء على إذن شفوي وذلك لأن التحقيق الإداري بحسب الأصل مكتوب والتفتيش ما هو إلا إجراء من إجراءات التحقيق .

ويجب أن يصدر الإذن بالتفتيش من مدير النيابة أو من يفوضه من الوكلاء العامين ، ويشترط أن يكون الإذن مؤرخاً ومحدد الموضوع على وجه الدقة .

ومنعاً من عرقلة إجراء التحقيق الذي قد يقتضي السرعة فلا يلزم أن يكون الإذن موجود بين يد القائم وقت تنفيذ الأمر بالتفتيش .

(٢) قيام التحقيق : فقد اشترط المشرع صراحة أنه يتعين تفتيش شخص العامل أو مسكنه أن يكون هناك تحقيقاً جارياً معه في شأن مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه ، ومن ثم فلا يجوز التفتيش إلا للبحث عن الأشياء المتعلقة بالمخالفة التأديبية التي يجري التحقيق بشأنها .

(٣) وجود الموظف المخالف أثناء التفتيش : فحضور الموظف المخالف التفتيش أو من ينوب عنه أو شاهدين من أقاربه أو القاطنين معه أو الجيران يعد من ضمانات التفتيش لصحة سلامته .

ويراعى أنه إذا صادف القائم بالتفتيش وجود أحرار مغلقة فإنه يتعين عليه إثباتها بحالتها ووضعها في حرز على أن يقوم بفضها بعد ذلك وإثبات فحواها .

ورغم أن التفتيش مقيد بالحدود الصادر بها الإذن ، إلا أنه متى صادف القائم بالتفتيش أشياء تشكل حياتها جريمة بخلاف الوقائع موضوع التحقيق تعين عليه تحرير محضر بذلك وتبليغ الجهة المختصة بالأمر .

لكن بالنسبة لتفتيش الأشخاص فإن القاعدة هي أن تفتيش الأنثى لا يتم إلا بمعرفة أنثى وفقاً للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية .

مفاد ما تقدم أنه يقع باطلاً كل إخلال جوهري بشرط من شروط التفتيش سالف الذكر .



التصرف في التحقيق :

كما رأينا أن التحقيق قد يقوم به الجهة الإدارية وقد تتولاه النيابة الإدارية وبالتالي تختلف إجراءات وضوابط التصرف في التحقيق بحسب الجهة التي قامت به .

- أولاً : في حالة قيام الجهة الإدارية بالتحقيق فإنها حتى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية :  
حفظ التحقيق .

إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية .

توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف .

إحالة الموضوع الى النيابة الإدارية .

(١) حفظ التحقيق :

تنص المادة (١٢) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والتي نصت على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها...." .

إذاً يتضح أن حفظ التحقيق أمر مكفول للجهة الإدارية المختصة سواء قامت هي بالتحقيق أو قامت به النيابة الإدارية وهناك نوعان من الحفظ :

حفظ مؤقت : وهو يتم في حالة عدم كفاية الأدلة أو في حالة عدم معرفة الفاعل

حفظ قطعي : والمقصود بالحفظ القطعي هو حفظ التحقيق نهائياً أى أنه لا يجوز إثارة التحقيق مرة أخرى بعد ذلك عن ذات المخالفة التأديبية .

وهناك أسباب عدة لحفظ التحقيق حفظاً قطعياً وهي كما أشار إليها فقهاء القانون الإداري كما يلي :

الحفظ لعدم الأهمية : وذلك إذا كانت المخالفة بسيطة لا تستلزم مساءلة الموظف ومجازاته .

الحفظ لعدم الجدية : فإذا تبين من فحص الشكاوى المقدمة أنها صحيحة يلزم مساءلة الموظف المخالف عن المخالفة التي ارتكبها ، لكن متى ثبت عدم صحتها وجب حفظ التحقيق .

الحفظ لعدم المخالفة : فإذا تبين من التحقيق أن الموظف قام فعلاً بارتكاب الواقعة لكنها ليسن مخالفة تأديبية تقتضي مساءلته ومجازاته لاسيما إذا كانت لا تشكل خروجاً على مقتضيات الوظيفة ، فيتم حفظ التحقيق .

الحفظ لوفاة الموظف مرتكب المخالفة : فمن أقوى الأسباب التي تحفظ التحقيق قطعياً هي وفاة الموظف المخالف سواء أكان قد بدء فيه أم لا

إلا أن يجوز لورثة الموظف المخالف الطعن في قرارات التحقيق الصادرة ضده أو الاستمرار في الدفاع أمام المحاكم التأديبية عن مورثها نظراً لأن الجزاء قد يحمل معنى الإهانة التي تلحق بشخص المتوفى وعائلته .

الحفظ لتوافر مانع من موانع العقاب : كأن تكون المخالفة التأديبية التي قام بها الموظف كانت تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه وتمسكاً لمبدأ طاعة الرؤساء .

إلا أن الموظف لا يعفى من المساءلة ما لم يقوم بتنبيه الرئيس كتابة بالمخالفة التأديبية التي تنعقد على أثر تنفيذه للأمر الرئاسي ، وأن يكون الموظف حسن النية مستندا في التنفيذ الى القرار الصادر إليه من رئيسه ، وبالتالي إذا كان ما ترتب على تنفيذ الأوامر الرئاسية في مثل هذه الحالات وقوع مخالفة تأديبية فيجب حفظ التحقيقات بشأنها لتوافر مانع من موانع العقاب في مرتكب المخالفة .

الحفظ لسابقة الفصل في الموضوع : إذا كان موضوع التحقيق قد سبق وأن تناولته إحدى جهات التحقيق وانتهت بشأنه الى قرار أو حكم فلا يجوز مساءلة الموظف المخالف عنه ثانية ويتم حفظ التحقيق .

فقد نصت المادة (٦٢) عقوبات على أنه " لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل إما لجنون أو عاهة في العقل وإما لغيوبة ناشئة عن .... " .

حفظ التحقيق لترك الموظف الخدمة : وهنا يجب التفرقة بين حالتين الأولى : إذا كانت المخالفة المرتكبة مخالفة مالية فإن ترك الخدمة لا يمنع من التحقيق مع الموظف المخالف الذي تسبب في ضياع حق مالي للدول شريطة أن يتم ذلك خلال خمس سنوات من ارتكاب المخالفة وإلا امتنع التحقيق مع الموظف المخالف ، والثانية : إذا كانت المخالفة المرتكبة مخالفة إدارية فهنا إذ كان قد بدء في تحقيق تلك المخالفة قبل ترك الخدمة فيجب على الجهة الإدارية الاستمرار في التحقيق رغم أن الموظف أصبح خارج الخدمة.

أما إذا لم يكن قد بدأ التحقيق فلا يجوز إجرائه بعد ترك الموظف للخدمة ، لأنه يكون قد أفلت من العقاب .

قرار الحفظ لا يقيد إلا جهة الإدارة :

وأكدت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ بحكمها الصادر في الطعن رقم ٤٠٩٨ لسنة ٢٩ ق عليا جلسة ١٩٩٤/٧/٣٠ فارتأت أن قرار الحفظ لا يقيد إلا جهة الإدارة وحدها دون النيابة الإدارية ، ولا يغل يد النيابة الإدارية ولو مضت ستون يوماً على قرار الحفظ طالما لم تسقط الدعوى التأديبية عن المخالفة تأسيساً على ما استهدفه المشرع للنيابة الإدارية من أن تكون هيئة قضائية قوامه على الدعوى التأديبية نيابة عن المجتمع وذات اختصاص أصيل ومطلق بالتحقيق في كل ما يتصل يعلمها من وقائع تشكل مخالفات مالية أو إدارية . (الطعن رقم ٤٠٩٨ لسنة ٣٩ ق عليا جلسة ١٩٩٤/٧/٣٠)

(٢) إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية :

قد تقوم الجهة الإدارية بإحالة الوقائع برمتها الى النيابة الإدارية وذلك في حالات أربع وهى :

إذا كان التحقيق يجرى بشأن مخالفات تأديبية تدخل في اختصاص النيابة الإدارية مثل المخالفات المالية وغيرها .

إذا تبين من التحقيق أن المخالفات التأديبية المرتكبة هى من الجسامه بحيث تستلزم عقاباً يجاوز ما تملكه الجهة الإدارية .

إذا أرادت الجهة الإدارية تجنباً الحرج فتحيل الأوراق للنيابة الإدارية لتقوم بتحديد المسؤولية وإنزال العقوبة بمعرفتها .

إذا تبين من التحقيق الإداري أن المخالفة التأديبية قد ارتكبتها أحد العاملين بجهة الإدارة والذي يمكن إجراء التحقيق الإداري معه لكنه ارتكبتها بالاشتراك مع موظف من شاغلي الإدارة العليا الذي لا يجوز التحقيق معه إلا بمعرفة النيابة الإدارية .

### (٣) توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف :

حيث يجوز للجهة الإدارية توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف بنسب متفاوتة تتدرج مع جسامته المخالفة التأديبية فتتص المادة (٨٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي : (أ) لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

للرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كلا في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام ..... (ب) للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود ١-٦ في الفقرة الأولى من المادة (٨٠) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوم سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو دفعات . (ج) كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة ٨٠ وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات . (د) تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٨٠ وتكون الجهة المنتدب والمعار إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً للأحكام سالفه الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة أو التكليف

فقد ناط المشرع بالرؤساء داخل الجهة الإدارية سلطة توقيع الجزاءات التأديبية وحصر هذه السلطة في شاغلي الوظائف العليا ، وفي الرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة .

وبالتالي فإن القرار التأديبي الذي يصدره أي من شاغلي وظائف الإدارة العليا يكون نهائياً من يوم صدوره ولا يخضع القرار لتصديق الوزير أو اعتماده ، ولا يغير من ذلك أن يكون القرار خاضعاً لرقابة الوزير إعمالاً لسلطته الرئاسية لأن هذه الرقابة لا تخل بنهائية القرار أو تتعارض معه ، كما لا يخل بهذه النهائية حق رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات في الرقابة التأديبية المتعلقة بالمخالفات المالية ، بل أن رقابة رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات لا تبدأ إلا بعد أن يصبح القرار نهائياً .

وقد ألحق الرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة بشاغلي وظائف الإدارة العليا ، وفي حدود اختصاصاتهم ، فأعطاهم سلطة حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب لكنه فرق بين هؤلاء الرؤساء وبين شاغلي الوظائف العليا فيما يتعلق بمقدار الخصم من المرتب ، فجعل لشاغلي الوظيفة العليا أن يوقع على العامل عقوبة الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ثلاثين يوماً في السنة بحيث لا تزيد في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً ، بينما حدد سلطة الرؤساء المباشرين في الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

فلاحظ أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قصر سلطات التأديب على السلطة المختصة وشاغلي وظائف الإدارة العليا ، والرؤساء المباشرين ، والمقصود بالسلطة المختصة في هذا القانون الوزير المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي ورئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة .

لذلك قضى بأن رئيس المركز والمدينة يكون غير مختص بتوقيع الجزاءات التأديبية على موظفي المديرية العاملين في النطاق الإقليمي للمركز (الطعن رقم ١١٥٧ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٩٠/١/٢٧).

إذا تبين لجهة التحقيق الإداري أن المخالفة المرتكبة تنطوي على شق جنائي كما هو الحال في جرائم الاختلاس والاستيلاء وضياع المال العام فعليها في هذه الحالة إبلاغ النيابة العامة لاتخاذ شئونها في الشق الجنائي ، وليس معنى هذا أن الجهة الإدارية توقف إجراءات التحقيق بل تستمر فيها ، لأن هناك استقلال بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

وبناءً على ما تقدم يكون للجهة الإدارية الحق في إصدار قرار تأديبي دون انتظار قرارات النيابة العامة في الشق الجنائي .

وقد قضى بأن " ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الفعل إذا تولدت عنه في ذات الوقت جريمة جنائية الى جانب المخالفة التأديبية ، فإن كل منهما تستقل عن الأخرى باعتبار أن لكل منهما نظاماً قانونياً خاصاً ترتد إليه وسلطة خاصة تتولى توقيع العقاب عليها - وأن مقتضى ذلك أن المحكمة التأديبية باعتبارها السلطة التي تتولى توقيع الجزاء عن الفعل بوصفه مخالفة تأديبية لا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة وأن كل ما يعنيه هو أن تستخلص من جماع الوقائع الثابتة الخطأ التأديبي لتختار بعد ذلك العقوبة التي تناسب هذا الخطأ ، إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية مطلقاً عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة ، إذ لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقدير جسامته الفعل عند تقديرها للجزاء التأديبي الذي توقعه ، كما لها أن تتصدى لتكييف الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي لها لبيان أثره في استتالة مدة سقوط الدعوى وذلك مع عدم الإخلال بحكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي ، ولا مقلع في أن عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة الى المطعون ضده أو عدم عرض أمرها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي من شأنه أن يغل سلطة المحكمة التأديبية في تكييف الوقائع المنسوبة الى المطعون ضده - من أجل النظر في مدة سقوط الدعوى التأديبية وبحسب ما تستظهره من تلك الوقائع وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم (الطعن رقم ١٣٣٩ لسنة ٣٣ جلسة ١٩٩٤/٧/٣٠)

ومن حيث أن المحكمة قد استقر قضاءها على أنه وإن كان الأصل أن الفعل إذا تولدت عنه في ذات الوقت جريمة جنائية الى جانب المخالفة التأديبية فإن كلا منهما تستقل عن الأخرى باعتبار أن لكل منهما نظاماً قانونياً خاصاً ترتد الى سلطة خاصة تتولى توقيع جزاء عن الفعل بوصفه مخالفة تأديبية لا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية مطلقاً عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة ولها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة المقررة في تقرير جسامته الفعل عند تقديرها للجزاء الذي توقعه كما لها أن تتصدى لتأسيس الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي لها لبيان أثره في استتالة مدة سقوط الدعوى ولا حاجة في أن عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة الى المطعون ضدهما أو عدم عرضها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي من شأنه أن يغل سلطة المحكمة التأديبية من أجل النظر في مدة سقوط الدعوى التأديبية أو تكييف الوقائع المنسوبة الى المطعون ضدهما وبحسب ما تنظره من تلك الوقائع وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم " .

- ثانياً : في حالة قيام النيابة الإدارية بالتحقيق فإنها متى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية :

إحالة الأوراق الى الجهة الإدارية .

إحالة الأوراق الى النيابة العامة .

إحالة الأوراق الى المحكمة التأديبية .

الفصل بغير الطريق التأديبي .

(١) إحالة الأوراق الى الجهة الإدارية :

تقوم النيابة الإدارية بإحالة الأوراق الى الجهة الإدارية وذلك في الحالات الآتية :

إذا تبين للنيابة الإدارية وجوب حفظ الأوراق سواء حفظاً مؤقتاً أو حفظاً قطعياً للأسباب التي أشرنا إليها عند تناول سلطة الجهة الإدارية في حفظ التحقيقات ، في مثل هذه الحالة تحيل النيابة الإدارية أوراق التحقيق الى الجهة الإدارية بمذكرة تنتهي فيها الى ترى حفظ التحقيق مع الموظف المخالف .

إذا تبين للنيابة الإدارية أثناء التحقيقات أن المخالفة المسندة للعامل لا تستوجب توقيع عقوبة عليه أشد من العقوبة التي تملك توقيعها الجهة الإدارية ، في هذه الحالة تعيد النيابة الإدارية أيضاً الأوراق الى الجهة الإدارية لاتخاذ شئونها في توقيع الجزاء الملائم للمخالفة والذي يدخل ضمن اختصاصها ، وذلك إعمالاً لنص المادة ١٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المعدلة بالقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ والتي تنص على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها ..... وعلى الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق أن تصدر قراراً بالحفظ أو بتوقيع الجزاء .... " .

ويكون قرار الجهة الإدارية بعد إحالة الأوراق إليها هو قرار نهائي لا يحتاج الى ثمة تعقيب من أية جهة إلا أن ذلك أمر قاصر على ضمنه المادة ١٣ من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والتي نصت على أنه يخطر رئيس ديوان المحاسبة بالقرارات الصادرة من الجهة الإدارية في شأن المخالفات المالية المشار إليها في المادة السابقة ، ولرئيس الديوان خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية ، وعلى النيابة الإدارية في هذه الحالة مباشرة الدعوى التأديبية خلال خمسة عشر يوماً التالية " .

مفاد ذلك أن الجهة الإدارية لا تملك إصدار قرار نهائي في المخالفات المالية وإنما قرارها في مثل هذه المخالفات يحتاج الى تصديق واعتماد الجهاز المركزي للمحاسبات ، فالجهاز المركزي له سلطة التعقيب على قرارات الجهة الإدارية والنيابة الإدارية في المخالفات المادية .

(٢) الإحالة الى النيابة العامة :

تقوم النيابة الإدارية بإحالة الأوراق الى النيابة العامة إذا تبين لها من التحقيقات أن المخالفة التي ارتكبتها الموظف المخالف تنطوي على جريمة جنائية شأنها في ذلك شأن الجهة الإدارية .

وقد نصت المادة (١٧) من قانون النيابة الإدارية على أنه إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية الأوراق الى النيابة العامة وتتولى النيابة العامة التصرف في التحقيق واستيفائه إذا تراءى لها ذلك ، على أن يتم ذلك على وجه السرعة " .

### (٣) الإحالة الى المحكمة التأديبية :

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (١٢) من قانون النيابة الإدارية على أنه " ومع ذلك فللنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة إذا رأت مبررا لذلك " .

كما نصت المادة (١٤) من ذات القانون على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية أحالت النيابة الإدارية الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار الجهة التي يتبعها العامل بالإحالة " .

كما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ المعدل للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٩٥ أنه " لما كان العمل قد كشف عن حالات توجب فيها مقتضيات العدالة أن تحال أوراق التحقيق الى المحكمة التأديبية رغم كون الجزاء المقترح مما يدخل توقيعه في صلاحيات الجهة الإدارية دفعا للحرص أو توفير الضمانات وهما صورتان تقومان في العمل إذا كان الرئيس المختص بتوقيع الجزاء هو ذاته من كشف التحقيق عن مسؤوليته أو كان خصما لما انتهى التحقيق لمسئوليته أو قامت مظنة عدم الحدية بحقه رؤى لكل ذلك أن للنيابة الإدارية متى رأت مبررا لذلك أن تحيل الأوراق الى المحكمة التأديبية " .

قد قضى بأن ولا تسقط ولاية الوزير المختص نوعيا بإحالة العامل الى التحقيق لأن القانون خول المحافظين سلطة توقيع الجزاءات على موظفي المحافظة ، فلا يجوز التحدي ببطان التحقيق وبالتالي الإحالة الى المحاكمة التأديبية لأن قرار الإحالة الى التحقيق صدر من وزير التموين وليس من المحافظ ، فإن ذلك مردود عليه بأن قانون الإدارة المحلية وإن كان قد خول المحافظين اختصاص توقيع الجزاءات التأديبية على جميع موظفي المحافظة لم ينص على إسقاط ولاية التأديب عن الوزير المختص بالإضافة الى أنه طبقا لقانون النيابة الإدارية فإنها تختص بإجراء التحقيقات فيما يحال إليها من الجهات الإدارية في المخالفات المالية والإدارية طبقا للمادة ٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المعدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٩ فضلا عن أن النيابة الإدارية هي المختصة بإصدار قرار الإحالة الى المحكمة التأديبية وهي وحدها التي تحمل أمانة الدعوى التأديبية أمام المحكمة وقد انتهت النيابة الإدارية الى إحالة الطاعن للمحاكمة التأديبية بمقتضى سلطتها المخولة لها بالمادة ١٤ من القانون سالف الذكر ، ومن ثم فإن مباشرة التحقيق بواسطة النيابة الإدارية وإصدارها قرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية تم طبقا لأحكام القانون ...." (الطعن رقم ٥٨٩ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٩٤/٨/٢٧)

### (٤) اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي :

جاءت المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ موضحا أسباب فصل الموظف بغير الطريق التأديبي حيث جاء نصها "مع عدم الإخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة لإعلان الطوارئ لا يجوز فصل العامل بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال الآتية : (أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة . (ب) إذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها . (ج) إذا فقد أحد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا . (د) إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا " .

كما نصت المادة (١٦) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاصة بالنيابة الإدارية على أنه " إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لمدير النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي ويكون الفصل في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض الوزير أو الرئيس المختص " .

فيلاحظ أن قرار الفصل بغير الطريق التأديبي يصدر من رئيس الجمهورية وحده بناء على اقتراح أو عرض من الوزير أو الرئيس المختص ويراعى إذا تم فصل الموظف بغير الطريق التأديبي لا يجوز فصله عن ذات المخالفة بطريق تأديبي ، وبالتالي إذا أحيل الموظف المخالف الى المحكمة التأديبية من أجل استصدار حكم بفصله فإن المحكمة تقضي بعدم جواز نظر الدعوى لسابقة فصل ذات الموظف بغير الطريق التأديبي وذلك لأنه لا يتصور ورود فصل تأديبي على فصل غير تأديبي .

تسبب القرارات الجزائية :

لقد أوجب المشرع التأديبي تسبب القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات والأحكام التي تصدرها المحاكم التأديبية .

واستثنى المشرع من ذلك جراء الإنذار والخصم من الراتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام على أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهاة ويثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

وقد نصت المادة (٧٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهاة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

والتسبب من المبادئ الأساسية للنظام القضائي ، وهو يقتضي تحديد وصف الوقائع وصفا قانونيا مع بيان ما أحاط بها من مؤثرات ، وتكييفها التكييف القانوني وصحة إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح أو التعليمات ، بعد مناقشة الأدلة والدفع بحيث تكشف الأسباب عن الإلمام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات .

وقد قضى بأن " ويتفرع على حق الدفاع المقدس المكفول لكل إنسان أنه يتعين أن تصدر الأحكام والقرارات التأديبية بالنسبة للعاملين مسببة لكي يتسنى لمن صدرت بشأنه أن يطعن عليها أمام الجهات الرئاسية أو المحاكم القضائية المختصة لكي تباشر ولايتها في الرقابة على مشروعية تلك الأحكام أو القرارات التأديبية بحسب الأحوال ، والعامل شرع حقه في الدفاع عن نفسه في جميع المراحل اللازمة إداريا أو قضائيا ليستقر مركزه القانوني من الناحية التأديبية على أساس من الحق والحقيقة وفي إطار من سيادة القانون والشرعية ولذلك فقد نصت المادة ٧٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ، كما نصت المادة ٤٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ بشأن مجلس الدولة على أن تصدر الأحكام من المحاكم التأديبية مسببة ..." (الطعن رقم ١٣٦٣٦ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٧/٦/١٩٨٩) وبأنه ومن حيث أنه قد جرى قضاء هذه المحكمة على أن من المبادئ الأساسية الحاكمة لشرعية العقاب أيا كان نوعه حتمية أن الإنسان برئ حتى تثبت إدانته بأدلة يقينية ....

وأنه يتعين أن تصدر أحكام المحاكم التأديبية مسببة على نحو كاف وغير مجهل بالنسبة لوقائع الاتهام ومدى حدوثها وأدلة ثبوتها ونسبتها قبل عامل محدد أو أكثر وتكييفها القانوني كجريمة تأديبية ، على نحو يكفل للعامل مباشرة حقه في الدفاع من خلال تقدير موقفه في ضوء الأسباب المعلنة الثابتة للحكم الصادر بإدائته وعقابه من جهة ، ويمكن أيضا النيابة الإدارية من جهة أخرى من مباشرة اختصاصها وولايتها في متابعة الدعوى التأديبية لغايتها النهائية من حيث تقدير ملائمة الطعن تحقيقا لتلك الغايات في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا ويمكن هذه المحكمة كذلك مباشرة ولايتها واختصاصها في رقابة الأحكام وإنزال حكم القانون الصحيح عليها عند الطعن فيها " (الطعن رقم ١٦٦٩ لسنة ٣٢ ق عليا جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

ويقصد بالتسبب بيان الأدلة والبراهين والحجج القانونية لإعمال رقابة المحكمة العليا كما يعني تحديد الوقائع ومواد القانون والرأى والنتيجة .

وقد قضى بأن "ومن حيث أن المقرر قانونا أن تسبب الحكم يعتبر شرطا من شروط صحته ولذا فإنه يجب أن يصدر الحكم مشتملا على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا كذلك أيضا فإن القصور في أسباب الحكم الواقعية يترتب عليه بطلان الحكم ولذا فقد أوجبت المادة ٤٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ أن " تصدر الأحكام مسببة ، وتسبب الحكم يعني بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنيت عليها المحكمة حكمها .

والحكمة التي اقتضت تسببي الأحكام واضحة وهي حمل القاضي على العناية بحكمة لتوخي العدالة في قضائية كما أنها تحمل على إقناع الخصوم بعدالة الأحكام حتى تنزل من النفوس منزلة الاحترام وفوق كل هذا فإنها لازمة لتمكين محكمة الطعن من إجراء الرقابة على الحكم وتحقيقا لهذه الأمور فإن الأحكام التأديبية يجب أن تكون الأسباب فيها مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحا كافيا ونافيا للجهاالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها عقيدتها بالإدانة أو البراءة وتحقيقا لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهم وانتهت إليه بشأن كل وجه منها سواء بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا إعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضمانا لأداء المحاكم التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية ولضمان حسن سير المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حق الدفاع عن براءتهم مما نسب إليهم .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد بأن " ومن حيث أن الثابت أن الحكم المطعون فيه انتهى الى مجازاة الطاعن عن المخالفات التي أدانته عنها استنادا الى القول بأن تلك المخالفات ثابتة في جانبه من واقع تقرير لجنة فحص أعمال شهادة عضو ورئيس تلك اللجنة وذلك دون أن يورد مضمون ما ورد بتقرير تلك اللجنة ولا شهادة عضو تلك اللجنة أو رئيسها ومن ثم قد يكون شابه قصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع المقرر للمتهم ، ولا يغير من ذلك ما هو مستقر عليه من أن المحكمة التأديبية غير ملزمة بتعقب جميع الوقائع في جزئياتها غذ أن مناط ذلك أن تبرز إجمالا الحجج التي كونت منها عقيدتها " (الطعن رقم ٢٤٣١ لسنة ٤١ ق عليا جلسة ١٩٩٦/٣/٢٧ غير منشور) وبأنه " من المبادئ الأساسية للنظام العام القضائي ضرورة صدور الأحكام القضائية مسببة على نحو يرتبط معه منطوق الحكم بالأسباب الواضحة التي تحمل هذا المنطوق وتبرره من حيث الواقع والقانون بحيث يتمكن أطراف الخصومة من معرفة السند الواقعي والأساس القانوني الذي أقام عليه القاضي حكمه وفصله في النزاع على الوجه الذي ورد بمنطوق حكمه



وبالتالي يكون لكلل منهم مباشرة حقه في الطعن في الحكم وإبداء دفاعه بشأن ما أورده من منطوق وما قام عليه من أسباب أمام محكمة الطعن على نحو يمكن المحكمة من مباشرة ولايتها القضائية في مراجعة الأحكام المطعون فيها أمامها ووزنها بميزان القانون والحق والعدل بما هو ثابت فيها من منطوق وأسباب محددة وواضحة ، ولا يكفي في هذا الشأن لاعتبار الحكم مسببا لترديد نصوص القانون أو سرد الوقائع دون تحديد واضح وقاطع لما اعتمده المحكمة وأقرته من أحداث الوقائع وتحصيل فهم نصوص القانون الذي بنت عليه المنطوق " (الطعن رقم ٧٢٧ لسنة ٣٣ عليا جلسة ١٧/٦/١٩٨٩)

والتسبب شرط هام من شروط صحة الأحكام التأديبية :

فقد قضى بأن ومن حيث أن المقرر قانونا أن تسبب الأحكام يعتبر شرطا من شروط صحتها ولذا فإنه يجب أن يصدر الحكم مشتتلا على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا ، وكذلك أيضا فإن القصور في أسباب الحكم الواقعية يترتب عليه بطلان الحكم ، ولذا فقد أوجبت المادة ٤٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بأن "تصدر الأحكام مسببة" ، وتسبب الأحكام يعني بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنت عليها المحكمة حكمها ، والحكمة التي اقتضت تسبب الأحكام واضحة وهي حمل القاضي على العناية بحكمة لتوخي العدالة في قضائه كما أنها تحمل على إقناع الخصوم بعدالة الأحكام حتى تنزل من النفوس موضع الاحترام ، وفوق كل هذا فإنها لازمة لتمكين محكمة الطعن من إجراء الرقابة على الحكم وتحقيقا لهذه الأمور فإن الأحكام التأديبية يجب أن تكون الأسباب فيها مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحا نافيا للجهالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها عقيدتها سواء بالإدانة أو البراءة وتحقيقا لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهم ، وما انتهت إليه بشأن كل منها سواء بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا أعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضمانا لأداء هذه المحاكم التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية ولضمان حسن سير المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حق الدفاع عن براءتهم لما نسب إليهم ، وعلى هذا فإنه يعد قصورا في التسبب الأحكام القول بأن المخالفة المنسوبة للمتهم ثابتة من التحقيقات أو أقوال الشهود أو اعتراف المتهم وذلك إذا لم يورد الحكم مضمون ما ورد بالتحقيقات من أدلة على ارتكاب المخالفة أو ما ورد بأقوال الشهود في هذا الشأن ومضمون أقوال المتهم التي اعتبرها بالمخالفة وأن يناقض المبررات وأوجه الدفاع التي ساقها المتهم تبريرا لأقواله ، إذ يعتبر الحكم عندئذ صادرا مشوبا بعيب القصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع مما يؤثر فيه ويؤدي الى بطلانه " (الطعن رقم ٩٨٠ ، ١٣٩٩ ، ١٥٠٥ س٣٤٣ عليا جلسة ٢٤/٥/١٩٩٧ غير منشور)

ونظراً لأهمية التسبب فقد استوجب قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية تسبب الأحكام الصادر بتوقيع الجزاء :

فقد قضى بأن ومن حيث أنه من استقراء الحكم المطعون فيه وما استند إليه من أسباب في إدانة الطاعن عن المخالفات المنسوبة إليه بتقرير الاتهام على النحو سالف البيان يبين أن المحكمة التأديبية قد اكتفت بالإشارة الى الأدلة التي اعتمدت عليها وهي الإشارة الى أن المخالفة ثابتة من أقوال المحال الثاني ورئيس القطاع المالي بالمؤسسة ومدير الحسابات بالمؤسسة دون أن تذكر أقوال كل متهم حتى يبين منه وجه الاستشهاد بأقوالهم على إدانة الطاعن ، ذلك على خلاف ما هو مقرر قانونا من أن الحكم بالإدانة يجب أن يبين مضمون كل دليل من أدلة الثبوت ويذكر مؤداة ، حتى يتضح وجه استدلاله به لكي يتسنى لمحكمة الطعن مراقبة تطبيق القانون تطبيقا صحيحا على الواقعة التي صار إثباتها في الحكم ولا يكفي أن يشير الحكم الى الأدلة التي اعتمد عليها دون أن يذكر مؤداها حتى يبين منه وجه استشهادها بها على إدانة المتهم

وقد أوجب المشرع أن يشتمل الحكم على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا وقد نصت المادة ٢٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على أن "تصدر الأحكام مسببة." ، والمراد بالتسبب المعتبر هو تحرير الأسانيد والحجج المبني الحكم عليها والمنتجة له سواء من حيث الواقع أو القانون ، ولكي يتحقق الغرض منه يجب أن يكون في بيان جلي مفصل بأن يشتمل الحكم على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة التي تتحقق بها أركان المخالفة والظروف التي وقعت فيها الأدلة التي استخلصت منها حتى يتضح وجه استدلاله بها وسلامه المأخذ وإلا كان قاصراً . " (الطعن رقم ١٢٧٩ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٢/٢/١٩٩١).

ويعد الاستناد الى أسباب غير صحيحة قصوراً في التسبب :

وإذا أدانت المحكمة التأديبية أحد رؤساء الهيئات لإصدار قرار نقل مكان العمل لمكان آخر دون أن يتم النقل فعلا ، فقد برأته المحكمة الإدارية العليا على سند من القول بأنه قد وقع على قرار النقل المشار إليه بصفته الرئيس الأعلى للهيئة ولا يمكنه بهذه الصفة أن يتحقق بنفسه من واقعة نقل المركز فعلا التي نص عليها قرار النقل وإما كانت موافقته على هذا النقل وإصدار القرار بذلك مبنية ومستندة على ما جاء بمذكرة العرض المقدمة إليه من (مدير المركز) وعلى مسئوليته وحده ....

وبالتالي فما استند إليه الحكم المطعون فيه في أحد سببيه لإدانة الطاعنة من وهمية القرار وأنه جاء ذريعة لتغيير المعاملة المالية للعاملين بالمركز لا أساس ولا سند لنسبته الى الطاعن وأنه كان قاصدا هذه الصورة لأن ذلك يستلزم أن يتوافر علم الطاعن القطعي وقت إصداره القرار بأن المركز لم يتم نقله فعلا الى المقر الجديد وهذا ليس عليه أى دليل في الأوراق ولم يشر الحكم الى الأمر الأساسي في قيام المخالفة قبل الطاعن ولم يناقشه أو يقيم الدليل عليه بل اقتصر الحكم على ما أخذه من واقعة ثبوت عدم نقل المركز فعلا دليلا على صورية قرار النقل وقيام المخالفة في حق الطاعن وهو استنتاج من الحكم غير سليم لأن ثبوت عدم نقل المركز فعلا لا تدل على صورية القرار المشار إليه وإما يلزم القول بهذه الصورية أن يثبت علم مصدر هذا القرار (الطاعن) في حينه بعد نقل المركز فعلا وهو ما لم يثبت كما تقدم . (الطعن رقم ١٢٥٠ لسنة ٣٢ ق عليا جلسة ١٠/٦/١٩٩٥).

يلزم تسبب قرارات مجالس التأديب :

وإذا كانت المحكمة الإدارية قد سلمت بأن مجالس تأديب العاملين بالمحاكم ذات قدر من الاستقلال فيما تفصل فيه من دعاوى تأديبية عن الجهات الإدارية التي يتبعها العاملون المقدمون لمجالس التأديب إلا أنها يلزمها بأن تراعي الضمانات القانونية والدستورية ، ومن أبرزها ضمان حق الدفاع وتسبب القرارات إذ أنه بناء على أن تلك المجالس التأديبية تفصل بحسب طبيعة موضوع ما تختص به منازعات وخصومات تأديبية ، فإنه يتعين عليها مراعاة الإجراءات التي تتبع في المحاكمات التأديبية بما يحقق ضمانات العدالة وتحقيق دفاع المتهمين وهذه الإجراءات التي هي الواجبة الإتباع كنظام عام للعقاب والجزاء أيا كان نوعه والذي قرره أساسا الأحكام الواردة صراحة في الدستور (المواد ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ من الدستور) ومن أبرز تلك الضمانات والإجراءات أن يتمكن المتهم من إبداء دفاعه وأن يحقق المجلس هذا الدفاع وتصدر قرارات المجلس هذا الدفاع وتصدر قرارات المجلس هذا الدفاع وتصدر قرارات المجلس مسببة على نحو يكفل مباشرة السلطة القضائية المختصة بنظر الطعن ففي الرقابة على تلك القرارات سواء من حيث صحة تحصيلها للوقائع أو سلامة تطبيقها للقانون من حيث صحة ما توصلت إليه من إدانة أو براءة أو التناسب بين ما وقعته من عقوبات تأديبية وبين الوقائع الثابتة قبل المتهم الذي وقع عليه الجزاء التأديبي

ولا يتصور عدالة أو قانوناً أو منطقاً أن يلزم المشرع المحكمة التأديبية في المادة ٤٣ من القرار بقانون رقم ٤٧ بشأن تنظيم مجلس الدولة بتسبيب أحكامها ضماناً لكفالة حق الدفاع ولتحقيق الرقابة القانونية للمحكمة الإدارية العليا على هذه الأحكام ، وتتحلل قرارات مجلس التأديب من التسبيب ومن ضمان حق الدفاع (الطعم رقم ٣٦ لسنة ٢٤ ق عليا جلسة ١٩٨٩/٤/٢٢).

والتسبيب يستوجب مناقشة الدفاع . كذلك بيان الحجج والأسانيد التي تسند الأفعال الى كل منهم :

فقد قضى بأن إذا جرت إدانة الطاعنين استناداً الى. ترديد أقوال الشهود وصفهم لما نسبوه الى الطاعنين بأنه يعد مخالفة مالية وإدارية مثيرة للتعليقات دون إيراد أية مناقشة لما أبداه الطاعنان أمام المحكمة التأديبية من دفاع جوهري ودون أن تحد المحكمة ذاتها في حكمها الأسانيد والحجج الأساسية التي ثبتت وكونت الحكم بناء عليها وحددت عقوبتها من حيث الواقع والقانون في وقوع الأفعال المنسوبة للمتهمين وصحة نسبتها الى منهما بحسب القواعد والنظم والتعليمات المنظمة للعمل وصحة تكييف هذه الأفعال قانوناً باعتبارها جرائم ومستنداً الى أسباب لم تستخلص استخلاصاً سائغاً من الأوراق ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه قد صدر مشوباً بالقصور الشديد في التسبيب مهدراً للحق الطبيعي لكل منهما في أية محاكم تأديبية أو جنائية في إبداء دفاعه وتحقيق هذا الدفاع وهو الحق المقدس الذي تقرره الأديان السماوية وخاتمها الإسلام ورددته حقوق الإنسان والمواد (٦٧ ، ٦٩) من الدستور ، كما نصت عليه صراحة المادة (٧٩) من نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، فضلا عن مخالفة المواد (٣٧ ، ٤٣) من القرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم مجلس الدولة والتي أوجبت أن تصدر الأحكام من المحاكم التأديبية مسببة ، ويتعين لتكون كذلك أن تتضمن الأسباب مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحاً كافياً وناظراً للجهاالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها المحكمة عقيدتها بالإدانة أو البراءة وتحقيقها لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهمين وما انتهت إليه بشأن كل وجه منها بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا أعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضماناً لأداء هذه المحكمة التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية ولضمان حسن سير نظام المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حقهم في الدفاع عن براءتهم مما نسب إليهم - هذا الحكم يكون قد صدر مشوباً بالبطلان مبنياً على مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه مما يتعين معه إلغاءه والحكم ببراءة الطاعنين " (الطعن رقم ٢٩ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٨٩/٣/٤).