

المخالفات الإدارية والمالية للموظف العام

دراسة مقارنة شاملة بين التشريع المصري والجزائري

تأليف

د. محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار والخبير القانوني والمحاضر الدولي
في القانون

الإهداء

إلى روح أمي الغالية، التي كانت دعاءها لي نوراً في
دربي، وإلى أبي الطاهر، الذي علمني مبادئ النزاهة
والحق.

إلى ابنتي الحبيبة صبرينال قرة عيني، وبسمتي
الدائمة، وأمل الغد المشرق.

إلى كل باحث عن العدالة، وإلى كل موظف عام
يسعى لأداء واجبه بأمانة وإخلاص.

المقدمة العامة

تُعد الوظيفة العامة عموداً فقرياً تستند عليه الدولة
في تحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية، وهي الأداة
التنفيذية لإرادة المشرع وسياسة الحكومة. ومع
اتساع رقعة المسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف
العام، تزداد احتمالية الوقوع في أخطاء أو انحرافات قد
تصل إلى حد المخالفة الإدارية أو المالية، مما
يستدعي وجود نظام رقابي وتأديبي رادع وعادل في
آن واحد.

إن حماية المال العام وضمان سير المرفق العام بانتظام لا يتحققان إلا بوجود تشريع واضح يحدد واجبات الموظف، ويصنف مخالفاته، ويرسم الإجراءات الدقيقة لكشفها والتحقق فيها ومعاقبة مرتكبيها. وفي هذا الإطار، يبرز التباين والتشابه بين النظامين القانونيين في جمهورية مصر العربية والجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حيث يشترك البلدان في الانتماء إلى عائلة القانون اللاتيني (النظام المدني) ويتشاركان في العديد من المبادئ الإدارية المستمدة من الفقه الإسلامي والقانون الفرنسي، إلا أن التطبيق الإجرائي والتفاصيل التشريعية تختلفان بما يتناسب مع البيئة القانونية لكل دولة.

يهدف هذا الكتاب إلى تقديم دليل شامل ومفصل يغطي الرحلة الكاملة للمخالفة الإدارية؛ بدءاً من لحظة اكتشافها مروراً بإجراءات التحقيق التمهيدي والرسمي، وصولاً إلى صدور قرار العقوبة وآليات الطعن فيه قضائياً وإدارياً. يعتمد الكتاب منهجية مقارنة دقيقة بين قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 ولائحته التنفيذية، وبين المرسوم الرئاسي

الجزائري رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي
للوطفة العمومية وتعديلاته، بالإضافة إلى القوانين
الجزائفة ذات الصلة في البلدين.

لقد تم تقسيم الكتاب إلى خمسة عشر فصلاً لتغطية
كافة الجوانب الدقيقة، مع التركيز بشكل خاص على
الضمانات الحقوقية للموظف المتهم، ودور لجان
التحقيق، وكيفية دفاع الموظف عن نفسه، وآليات
استرداد الأموال العامة. إن هذا العمل موجه
للمحامين، والقضاة الإداريين، ومسؤولي الموارد
البشرية، وللموظفين العموميين أنفسهم لفهم حدود
مسؤولياتهم وحقوقهم في وجه أي إجراء تأديبي.

الفصل الأول: ماهية الموظف العام والمخالفة الإدارية

أولاً: تعريف الموظف العام في التشريع المصري
والجزائري

قبل الخوض في تفاصيل المخالفات وعقوباتها، يجب تحديد من هو الشخص الذي تنطبق عليه هذه القواعد؟، فالصفة الوظيفية هي الركن الأساسي لقيام المسؤولية التأديبية.

1. في التشريع المصري:

عرفت المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 الموظف بأنه: كل شخص يعين في وظيفة دائمة بأحد الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون بقرار من جهة الاختصاص.

الركن العضوي: أن يكون التعيين صادراً من سلطة عامة مختصة (وزير، محافظ، رئيس جهاز).

الركن المادي: أن يشغل وظيفة دائمة مدرجة في جدول الوظائف ومقابلها أجر من خزانة الدولة.

الركن الوظيفي: أن يساهم في أداء عمل عام بقصد

تحقيق المصلحة العامة.

ملاحظة هامة: يشمل التعريف في مصر العاملين بالوزارات، المصالح الحكومية، الهيئات العامة، ووحدات الإدارة المحلية، ويستثني بشكل صريح بعض الفئات مثل أعضاء السلك الدبلوماسي والقضائي الذين لهم قوانين خاصة (إلا فيما نصت عليه قوانينهم بالإحالة لقانون الخدمة المدنية).

2. في التشريع الجزائري:

نصت المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 06-03 على أن الموظفين العموميين هم: الأشخاص المعينون في وظيفة قارة وشغلوا منصباً إدارياً دائماً في إحدى وزارات الدولة، الجماعات الإقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

يتميز التعريف الجزائري بالتركيز على المنصب الإداري والطابع الدائم.

يصنف القانون الجزائري الموظفين إلى فئات أ، ب، ج حسب مستوى التأهيل، وتطبق عليهم نفس قواعد المساءلة بغض النظر عن الفئة.

يشمل التعريف أيضاً أعوان الوكالات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي عندما يمارسون مهام سيادية أو مفوض لهم بموجب نص تشريعي.

وجه المقارنة:

يتفق التعريفان في اشتراط التعيين بقرار إداري والديمومة وأداء خدمة عامة. غير أن التشريع الجزائري يميل إلى توسيع دائرة الشمول لتشمل فئات أوسع في المؤسسات الاقتصادية عند ممارسة صلاحيات عامة، بينما يميل التشريع المصري إلى التخصيص والاستثناء للفئات ذات الأنظمة الخاصة (كالقضاء والجامعة) في نصوص مستقلة غالباً.

ثانياً: مفهوم المخالفة الإدارية وتمييزها عن الجريمة

الجنائية

1. تعريف المخالفة الإدارية:

هي كل فعل أو امتناع عن فعل يصدر من الموظف العام مخالفاً لواجبات وظيفته أو الآداب العامة، سواء ترتب عليه ضرر للمصلحة أم لا، طالما أنه يمس هيبة الوظيفة أو ثقة الجمهور فيها.

الركن المادي: السلوك الصادر من الموظف (فعل إيجابي كالرشوة، أو سلبي كالتغيب).

الركن المعنوي: القصد الجنائي أو الخطأ غير العمدي (الإهمال). في المساءلة التأديبية، يكفي ثبوت الخطأ المهني حتى لو لم يكن هناك نية إجرامية خبيثة في بعض الحالات البسيطة.

2. الفرق بين المخالفة الإدارية والجريمة الجنائية:

هذا التمييز حيوي لفهم مسار الإجراءات:

الجهة المختصة: المخالفة الإدارية تختص بها لجان تأديبية داخل الجهاز الإداري (أو محاكم تأديبية في بعض الأنظمة)، أما الجريمة الجنائية فتختص بها المحاكم الجزائية العادية.

الهدف: العقوبة التأديبية تهدف إلى إصلاح سلوك الموظف والحفاظ على انتظام المرفق، بينما العقوبة الجنائية تهدف إلى زجر المجرم وحماية المجتمع.

الإثبات: قواعد الإثبات في المواد التأديبية أكثر مرونة منها في المواد الجنائية (مثلاً: يجوز الاعتماد على تقارير إدارية قد لا تقبل كدليل وحيد في الجنائي).

التقادم: مدة تقادم الدعوى التأديبية تختلف عن الدعوى الجنائية (في مصر: 3 سنوات للمخالفات البسيطة، 5 للجسيمة من تاريخ العلم؛ في الجزائر: تتراوح بين سنتين وخمس سنوات حسب جسامة المخالفة).

3. مبدأ استقلال الدعوى التأديبية:

تنص القوانين في كلا البلدين على أن الدعوى التأديبية مستقلة عن الدعوى الجنائية.

في مصر: يجوز للجهة الإدارية تحريك الدعوى التأديبية ومحاكمة الموظف حتى لو كانت هناك دعوى جنائية قائمة، ولا ينتظر الحكم الجنائي إلا إذا كان الوقع محل الاتهام التأديبي هو نفسه محل الاتهام الجنائي وتتوقف نتيجة أحدهما على الآخر (وهو رأي اجتهادي لمجلس الدولة غالباً ما يفضل سرعة الفصل تأديبياً للحفاظ على المرفق).

في الجزائر: يؤكد القانون الأساسي للوظيفة العمومية على استقلالية العقوبات، بحيث يمكن فصل موظف تأديبياً لسبب إخلاله بواجباته حتى لو برأته المحكمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة الجنائية، لأن معايير الإثبات مختلفة.

ثالثاً: تصنيف المخالفات في القانونين

أولاً: التصنيف في مصر (حسب قانون 2016/81):

لم يضع القانون جدولاً مغلقاً، بل ترك التقدير للإدارة ضمن ضوابط، لكن اللائحة التنفيذية والممارسة القضائية صنفت المخالفات إلى:

1. مخالفات متعلقة بالحضور والانصراف: (التأخير، الغياب بدون عذر، ترك العمل قبل الموعد).
2. مخالفات متعلقة بأداء الواجب: (الإهمال في العمل، عدم إتقان المهام، مخالفة التعليمات).
3. مخالفات متعلقة بالسلوك والآداب: (تعاطي المخدرات، ارتكاب فعل مخل بالشرف، إفشاء أسرار العمل).
4. مخالفات مالية: (التلاعب بالمستندات، الاستيلاء على أموال، قبول هدايا مقابل تسهيل إجراءات).

ثانياً: التصنيف في الجزائر (حسب المرسوم 06-03):

صنف المرسوم المخالفات بشكل أدق وربطها بنوع العقوبة مباشرة:

1. مخالفات من الدرجة الأولى: (مثل التأخير البسيط، عدم ارتداء الزي الرسمي إن وجد) وعقوبتها: إنذار أو توبيخ.

2. مخالفات من الدرجة الثانية: (مثل الغياب المتكرر، عدم احترام الرؤساء) وعقوبتها: خصم من الراتب، تأجيل الترقية.

3. مخالفات من الدرجة الثالثة (الجسيمة): (مثل الضرب، السرقة، إفشاء الأسرار، التزوير) وعقوبتها: العزل من الوظيفة، الإقصاء النهائي.

نقطة مقارنة جوهرية:

يميل النظام الجزائري إلى حصرية أنواع المخالفات المرتبطة بكل عقوبة بشكل أكثر تفصيلاً في النصوص التنظيمية، مما يقلل من هامش التقدير الإداري مقارنة بالنظام المصري الذي يمنح لجنة التحقيق والسلطة المختصة هامشاً أوسع في تكييف الواقعة وتحديد درجة خطورتها بناءً على الظروف المحيطة.

رابعاً: مبدأ شرعية العقوبات وعدم الرجعية

ينص دستوراً البلدين ومبادئ القانون الإداري على أنه:

1. لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص: لا يجوز معاقبة موظف على فعل لم يكن ممنوعاً بنص قانوني أو لائحة نافذة وقت ارتكابه.

2. عدم رجعية القوانين: إذا صدر قانون جديد يخفف العقوبة، يطبق بأثر رجعي لصالح الموظف (القاعدة الأصلح للمتهم). أما إذا كان القانون الجديد مشدداً،

فلا يطبق إلا على المخالفات المستقبلية.

تطبيق مصري: أكد مجلس الدولة مراراً على تطبيق النص الأكثر ملائمة للموظف عند تنازع القوانين زمنياً.

تطبيق جزائري: ينص صراحة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية على وجوب مراعاة مبدأ الشرعية وحق الدفاع كضمانة جوهرية.

الفصل الثاني: واجبات الموظف العام وحظر التصرفات

مقدمة الفصل

إذا كان الفصل الأول قد حدد من هو الموظف وما هي المخالفة، فإن هذا الفصل يغوص في صلب الالتزامات القانونية التي تقع على عاتق الموظف العام. فالوظيفة العامة ليست مجرد حق في المرتب، بل هي تكليف بأداء واجبات محددة بدقة. إن الإخلال بهذه الواجبات هو الجوهر الذي تُبنى عليه معظم القرارات التأديبية.

في هذا الفصل، نستعرض الواجبات الأساسية المشتركة بين التشريع المصري والجزائري، ونقف عند الفروق الدقيقة في نطاق الحظر، خاصة فيما يتعلق بالحياد السياسي، السرية المهنية، والجمع بين الوظائف.

أولاً: واجب الولاء للدولة والحياد السياسي

تُعد الوظيفة العامة أداة لتنفيذ سياسة الدولة، لذا يجب أن يكون الموظف في خدمة الجميع دون تمييز، وأن يظل بعيداً عن التجاذبات السياسية التي قد تؤثر على حياد المرفق العام.

1. في التشريع المصري:

النص القانوني: نصت المادة (13) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 على التزام الموظف بأداء

واجبات وظيفته بدقة وأمانة، والحفاظ على مصالح
الجهة التي يعمل بها.

الحياد السياسي: يحظر على الموظف استخدام
وظيفته في الدعاية السياسية أو الانتخابية لصالح
حزب أو مرشح معين. كما يحظر عليه الانتماء للأحزاب
السياسية داخل مقر العمل أو أثناء ممارسة مهام
الوظيفة، رغم أن الدستور يكفل حق الانتماء الحزبي
بشكل عام، إلا أن قانون الخدمة قيد هذا الحق بما لا
يخل بمصلحة العمل.

القسم الوظيفي: يلتزم الموظف بأداء اليمين القانوني
قبل مباشرة عمله، وهو قسم بالولاء للوطن والدستور.

2. في التشريع الجزائري:

النص القانوني: نصت المادة (53) من المرسوم
الرئاسي 03-06 على أن الموظف ملزم بالقيام بمهامه
بدقة ونزاهة وحياد.

الحياد السياسي: يُعد مبدأ حياد المرفق العام من المبادئ الدستورية في الجزائر. يحظر على الموظف استخدام الوسائل المادية والبشرية التابعة للمرفق لأغراض حزبية.

الإضراب: نظم القانون الجزائري حق الإضراب بشكل مفصل (القانون 90-11)، واشترط إشعاراً مسبقاً وضمان الحد الأدنى من الخدمة، بينما في مصر يُعد الإضراب عن العمل للموظف العام مخالفة تأديبية جسيمة قد تصل للفصل، نظراً لطبيعة الخدمة المستمرة.

وجه المقارنة:

يتفق النظامان على حظر استغلال الوظيفة لأغراض حزبية. غير أن التشريع الجزائري ينظم حق الإضراب كحق نقابي مقنن بشروط، بينما يميل التشريع المصري إلى تجريمه فعلياً في القطاع الحكومي اعتباره تعطيلاً للمرفق العام، مما يجعل المشاركة في إضراب في مصر مخالفة تأديبية مباشرة، بينما في

الجزائر قد تكون ممارسة لحق قانوني إذا التزم بالشروط الإجرائية.

ثانياً: واجب السرية المهنية (حفظ أسرار العمل)

يطلع الموظف العام بحكم وظيفته على وثائق ومعلومات قد تكون حساسة تتعلق بأمن الدولة أو خصوصية المواطنين أو أسرار التجارة والصناعة.

1. نطاق السرية في مصر:

المسؤولية الجنائية والإدارية: يعاقب قانون العقوبات المصري (المادة 121 وما يليها) على إفشاء أسرار الوظيفة. إدارياً، تعتبر مخالفة واجب السرية من المخالفات الجسيمة.

استمرار الواجب: يلتزم الموظف بالسرية حتى بعد تركه للخدمة أو إحالته للمعاش.

الوثائق: يحظر تصوير الوثائق السرية أو إخراجها من مقر العمل دون إذن كتابي.

2. نطاق السرية في الجزائر:

النص القانوني: المادة (55) من المرسوم 03-06 تلزم الموظف بكتمان الأسرار المهنية تحت طائلة العقوبات التأديبية والجنائية المنصوص عليها في القانون الجزائري.

حماية البيانات: تشدد التشريعات الجزائرية الحديثة على حماية البيانات الشخصية للمواطنين، ويعتبر تسريبها مخالفة جسيمة.

الإثبات: في القضايا التأديبية، يمكن للإدارة إثبات إفشاء السر عبر محاضر الضبط أو تقارير المراقبة دون الحاجة دائماً لحكم جنائي بات.

وجه المقارنة:

يتشابه النظامان في تجريم إفشاء الأسرار. إلا أن التطبيق الإداري في الجزائر يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتصنيف الأمني للوظيفة، حيث تخضع بعض الوظائف لفحوصات أمنية دورية، بينما في مصر يعمم واجب السرية على جميع الموظفين مع تشديد العقوبة على العاملين في القطاعات السيادية (الدفاع، الداخلية، المخابرات).

ثالثاً: حظر الجمع بين الوظائف (العمل الإضافي)

المبدأ العام هو تفرغ الموظف لوظيفته، لكن هناك استثناءات محددة بنص القانون.

1. في مصر (قانون 2016/81):

المبدأ: يحظر على الموظف العمل لدى الغير أو

ممارسة عمل تجاري أو صناعي أو زراعي، أو أن يكون
عضواً في مجلس إدارة شركة.

الاستثناءات: يجوز بترخيص من الجهة الإدارية ممارسة
أعمال محددة لا تتعارض مع واجبات الوظيفة، مثل:

أعمال التدريس أو إلقاء المحاضرات.

التأليف والترجمة.

أعمال الخبرة الفنية أمام القضاء (للمتخصصين).

العقوبة: الفصل من الخدمة إذا ثبت مزاوله العمل
المحظور دون ترخيص، مع استرداد ما حصل عليه من
أموال.

2. في الجزائر (المرسوم 03-06):

المبدأ: ينص صراحة على أن الوظيفة العمومية تتطلب
التفرغ الكلي.

الاستثناءات: يسمح بالجمع في حالات محددة جداً
وبموافقة السلطة المختصة، مثل:

إنتاج أعمال علمية أو أدبية أو فنية.

الخبرة أمام الجهات القضائية.

المشاركة في أجهزة الهيئات الاستشارية.

الرقابة: تشترط الجزائر إفصاحاً سنوياً من بعض الفئات
عن ذمتهم المالية ومصادر دخلهم لضمان عدم وجود
تعارض مصالح.

وجه المقارنة:

كلا النظامين يتشددان في منع التعارض بين المصلحة
الخاصة والواجب العام. الفرق الجوهرى يكمن في
إجراءات الترخيص؛ فالنظام المصرى يمنح الجهة
الإدارية سلطة تقديرية واسعة في منح أو رفض

الترخيص بالجمع، بينما النظام الجزائري يحدد الحالات حصراً بشكل أضيق، مما يقلل من مساحة التقدير الإداري ويزيد من اليقين القانوني للموظف.

رابعاً: حظر قبول الهدايا والمكافآت (منع الرشوة والفساد)

يُعد قبول الهدايا من المتعاملين مع الجهة الإدارية بوابة للفساد والمحسوبية.

1. التشريع المصري:

حظر مطلق: يحظر على الموظف قبول هدايا أو مكافآت أو أي أشكال من الأشخاص ذوي الصلة بوظيفته، حتى لو كانت بحجة العرف أو التقاليد.

الاستثناء الوحيد: الهدايا التذكارية من الدول الأجنبية أو الرؤساء تقدم للدولة وليس للشخص، أو ما يقره رئيس

الجهة في مناسبات رسمية محددة جداً.

العقوبة: تعتبر مخالفة جسيمة تستوجب الفصل، وقد ترقى لجريمة رشوة حسب قانون العقوبات إذا قورنت بتسهيل إجراء.

2. التشريع الجزائري:

النص القانوني: المادة (54) من المرسوم 03-06 تحظر على الموظف قبول أي هبة أو هدية أو عائد بأي صفة كانت فيما يتعلق بمهامه.

تعارض المصالح: يركز القانون الجزائري حديثاً على مفهوم تعارض المصالح، حيث يجب على الموظف الانسحاب من اتخاذ أي قرار قد يستفيد منه هو أو أقاربه مباشرة.

الإبلاغ: يلزم الموظف في الجزائر بإبلاغ رئاسته فوراً إذا عرضت عليه أي هدية مخالفة للقانون، وتسليمها للجهة المختصة.

وجه المقارنة:

يتفق البلدان في الحظر المطلق. إلا أن النظام الجزائري أضاف التزاماً إجرائياً هو واجب الإبلاغ وتسليم الهدية، مما يحول الموظف من مجرد ممنوع من الأخذ إلى شريك فعال في منع الفساد بالإبلاغ، بينما في مصر يكتفي النص بالحظر والعقاب عند الاكتشاف.

خامساً: واجب الطاعة واحترام الرؤساء والزملاء

1. واجب الطاعة:

في مصر: يلتزم الموظف بتنفيذ الأوامر الصادرة من رؤسائه طبقاً للقوانين، إلا إذا كان الأمر مخالفاً للقانون صراحة، وهنا يمتنع التنفيذ وإلا تحمل المسؤولية الجنائية.

في الجزائر: نفس المبدأ ساري، الطاعة واجبة للأوامر الشرعية. إذا كان الأمر غير قانوني، يجب على الموظف كتابياً تنبيه رئيسه، وإذا أصر الرئيس كتابياً، تنتقل المسؤولية للرئيس، إلا في الجرائم الجنائية الواضحة.

2. احترام الزملاء والجمهور:

في مصر: يُعد التعدي بالقول أو الفعل على زملاء العمل أو الجمهور مخالفة تأديبية كبرى.

في الجزائر: يُصنف عدم احترام اللياقة الواجبة في التعامل مع الجمهور ضمن المخالفات التي قد تؤدي إلى العقوبات المتوسطة أو الجسيمة حسب التكرار.

سادساً: الآثار المترتبة على الإخلال بالواجبات

عند ثبوت الإخلال بواجب من الواجبات السابقة، تترتب الآثار التالية:

1. المساءلة التأديبية: إحالة الموظف للتحقيق أمام لجنة الشئون القانونية (مصر) أو المجلس التأديبي (الجزائر).

2. المساءلة الجنائية: إذا كان الإخلال يشكل جريمة (كالرشوة أو إفشاء الأسرار القومية).

3. المسؤولية المدنية: تعويض الدولة عن أي ضرر مالي نتج عن الإخلال (مثلاً: تسريب معلومة تسبب في خسارة مناقصة).

4. الأثر الوظيفي: فقدان الثقة، وقد يمنع من الترقية أو النذب خارج المقر حتى بعد توقيع العقوبة البسيطة.

الفصل الثالث: تصنيف المخالفات الإدارية والمالية ودرجات خطورتها

مقدمة الفصل

يُعد التصنيف الدقيق للمخالفات حجر الزاوية في نظام المساءلة التأديبية؛ فهو الذي يحدد طبيعة الإجراءات الواجب اتباعها، واختصاص جهة التحقيق، ونوع العقوبة المقررة، ومدة تقادم الدعوى. لا تعامل جميع الأخطاء بنفس الدرجة من الصرامة؛ فالخطأ البسيط في الحضور يختلف جوهرياً عن التلاعب بأموال الدولة.

في هذا الفصل، نقوم بتسريح أنواع المخالفات وفقاً للتشريعات المصرية (قانون 81 لسنة 2016) والجزائية (المرسوم 06-03)، مع التركيز بشكل خاص على المخالفات المالية نظراً لخطورتها وتأثيرها المباشر على الاقتصاد الوطني، ونقدم جدولاً مقارنةً يربط بين نوع المخالفة ودرجة عقوبتها في كل بلد.

أولاً: تصنيف المخالفات في التشريع المصري

يعتمد النظام المصري في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على منهجية مرنة نوعاً ما، حيث لم يضع قائمة حصرية ومغلقة لكل مخالفة بعقوبة محددة سلفاً في نص القانون نفسه، بل ترك للوائح الداخلية ولجان التحقيق سلطة تكييف الواقعة وتحديد درجتها بناءً على الظروف، إلا أنه يمكن استخلاص التصنيف التالي من الممارسة القضائية والنصوص:

1. المخالفات المتعلقة بالحضور والانضباط الزمني:

التأخير: الحضور بعد الموعد المحدد دون عذر مقبول.

الغياب: الانقطاع عن العمل ليوم أو أكثر دون إذن.

ترك العمل: مغادرة مقر العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي.

التصنيف: تعتبر عادةً مخالفات بسيطة إلى متوسطة، وتتصاعد للجسيمة في حال التكرار المستديم أو الغياب الطويل غير المبرر.

2. المخالفات المتعلقة بأداء الواجب الوظيفي:

الإهمال: عدم بذل العناية المطلوبة في أداء المهام.

عدم الإتقان: أداء العمل بشكل رديء يتسبب في ضرر أو شكوى.

مخالفة التعليمات: عدم تنفيذ أوامر الرؤساء الشرعية.

التصنيف: تتراوح بين المتوسطة والجسيمة حسب حجم الضرر الناتج.

3. المخالفات السلوكية والأخلاقية:

إفشاء أسرار العمل: تسريب معلومات حساسة.

التعدي: بالقول أو الفعل على الرؤساء أو الزملاء أو المواطنين.

تعاطي المخدرات: أو الظهور تحت تأثيرها أثناء العمل.

ارتكاب فعل مخل بالشرف: حتى خارج نطاق العمل إذا أثر على هيبة الوظيفة.

التصنيف: غالباً ما تصنف كمخالفات جسيمة تستوجب عقوبات شديدة.

4. المخالفات المالية (الأخطر):

الاستيلاء على أموال الدولة: اختلاس أموال أو ممتلكات.

التزوير: تزوير مستندات رسمية أو مالية.

الرشوة: طلب أو قبول مقابل لأداء أو عدم أداء عمل وظيفي.

الإضرار بالمال العام: نتيجة إهمال جسيم أو تواطؤ.

التصنيف: دائماً مخالقات جسيمة، وغالباً ما تترافق مع دعوى جنائية.

ثانياً: تصنيف المخالقات في التشريع الجزائري

يميل النظام الجزائري إلى الدقة والتفصيل في التصنيف، حيث ربط المرسوم الرئاسي 06-03 (المادة 74 وما يليها) بين فئات المخالقات والعقوبات المقررة لها بشكل أكثر تحديداً، مما يقلل من هامش التقدير الإداري العشوائي.

1. مخالقات الدرجة الأولى (البسيطة):

التأخير المتكرر في الحضور أو الانصراف.

عدم ارتداء الزي المهني (إذا كان مفروضاً).

عدم النظافة الشخصية أو مكان العمل.

الحديث الخاص أثناء ساعات العمل بما يعطل السير العادي.

العقوبات المقترنة: الإنذار، التوبيخ.

2. مخالفات الدرجة الثانية (المتوسطة):

الغياب غير المبرر لمدة تتجاوز الحد المسموح به.

عدم احترام التعليمات الكتابية الصادرة من الرئيس المباشر.

قلة اللياقة في التعامل مع الجمهور أو الزملاء.

الإهمال في حفظ الوثائق أو المعدات دون حدوث ضرر جسيم.

العقوبات المقترنة: الخصم من الراتب (من يوم إلى 15

يوم)، تأجيل الترقية، نقل المقر.

3. مخالفات الدرجة الثالثة (الجسيمة جداً):

الغياب غير المبرر لأكثر من 10 أيام متصلة أو 20 يوماً متقطعة في السنة (قد يعتبر استقالة ضمنية في بعض الحالات).

إفشاء الأسرار المهنية.

التعدي بالضرب أو السب الجسيم.

ممارسة نشاط تجاري منافس أو محظور.

المخالفات المالية: الاختلاس، الرشوة، التزوير، التبذير المتعمد للمال العام.

العقوبات المقترنة: الفصل من الوظيفة، العزل مع الحرمان من المعاش (في حالات الخيانة العظمى أو الجرائم الخطيرة).

ثالثاً: دراسة متخصصة للمخالفات المالية (مقارنة معمقة)

تعتبر المخالفات المالية هي الجوهر الذي يركز عليه
هذا الكتاب، لذا نغرد لها تحليلاً دقيقاً:

نوع المخالفة المالية: الاختلاس

التعريف في مصر (قانون 81 + عقوبات): استحواذ
الموظف على أموال أو منقولات الدولة بحيازة صفته
الوظيفية. جريمة وعقوبتها السجن والغرامة وفصل
الموظف.

التعريف في الجزائر (06-03 + قوانين مالية): نفس
المفهوم، ويعتبر خيانة للأمانة. يعاقب عليه قانون
العقوبات والقانون الأساسي.

وجه المقارنة الرئيسي: التطابق التام في التجريم والعقاب الجسيم. الفرق في إجراءات استرداد الأموال (مصر: نيابة إدارية نشطة جداً في المطالبة بالتعويض).

نوع المخالفة المالية: الرشوة

التعريف في مصر: طلب أو قبول هدية/مال مقابل تسهيل إجراء أو تعطيله.

التعريف في الجزائر: حظر مطلق لقبول أي هبة (المادة 54). تعتبر فساداً إدارياً وجنائياً.

وجه المقارنة الرئيسي: الجزائر أضافت واجب الإبلاغ عن محاولة الرشوة كواجب وظيفي، بينما في مصر يركز على العقاب بعد الوقوع.

نوع المخالفة المالية: التبذير والإهدار

التعريف في مصر: الصرف غير الرشيد للموارد، أو الإهمال المؤدي لضياح مال عام.

التعريف في الجزائر: يُعرف بتبديد المال العام. هناك هيئة وطنية للوقاية من الفساد ومكافحته تهتم بهذا الجانب.

وجه المقارنة الرئيسي: الجزائر لديها إطار مؤسسي أحدث لمكافحة الفساد (الهيئة الوطنية) يتداخل مع المساءلة الإدارية، بينما في مصر تتركز في الجهاز المركزي للمحاسبات والنيابة الإدارية.

نوع المخالفة المالية: التلاعب في المناقصات

التعريف في مصر: التواطؤ مع موردين، تزوير عروض أسعار، توجيه المناقصات.

التعريف في الجزائر: مخالفات جسيمة تؤدي للعزل الفوري ومحاكمة جنائية.

وجه المقارنة الرئيسي: كلا البلدين يشددان العقوبات حديثاً بسبب ضغوط الإصلاح الاقتصادي.

نوع المخالفة المالية: التوقيع على صرف مستحقات بدون وجه حق

التعريف في مصر: توقيع موظف مختص على صرف مكافآت أو بدلات لغير المستحقين.

التعريف في الجزائر: يعتبر تزويراً واستخداماً لمستندات مزورة إذا علم بعدم الاستحقاق.

وجه المقارنة الرئيسي: في مصر، قد يسأل الموظف تأديبياً حتى لو لم يثبت القصد الجنائي (خطأ مهني)، بينما في الجزائر الربط أقوى بين الخطأ الجسيم والنية.

رابعاً: معيار الجسامة وتأثيره على الإجراءات

يؤثر تصنيف المخالفة (بسيطة، متوسطة، جسيمة) بشكل مباشر على مسار الإجراءات في كلا البلدين:

1. اختصاص جهة التحقيق:

مصر: المخالفات البسيطة قد يحكم فيها الرئيس المباشر مباشرة (خصم يوم مثلاً)، أما الجسيمة فتحال حتماً إلى النيابة الإدارية أو لجنة شئون قانونية مشكلة تشكيلاً خاصاً.

الجزائر: المخالفات البسيطة ينظر فيها الرئيس المباشر، المتوسطة والجسيمة تحال إلزامياً إلى المجلس التأديبي المختص.

2. إجراءات الوقف عن العمل:

لا يجوز وقف الموظف إلا في حالة اتهامه بمخالفة جسيمة تشكل خطراً على سير المرفق أو الأدلة. في المخالفات البسيطة، يظل الموظف في منصبه أثناء

التحقيق.

3. مدة التقادم:

مصر: تسقط الدعوى التأديبية بمضي 3 سنوات للمخالفات التي عقوبتها أقل من الفصل، و5 سنوات للمخالفات التي عقوبتها الفصل أو العزل (من تاريخ العلم بالواقعة).

الجزائر: تتراوح مدة التقادم بين سنتين للمخالفات البسيطة وخمس سنوات للجسيمة، مع توقف الحساب في حال وجود دعوى جنائية مرتبطة.

4. حق الدفاع:

في المخالفات الجسيمة في كلا البلدين، يكون حق الاستعانة بمحامٍ وإطلاع كامل على الملف أمراً إلزامياً وجوهرياً، وأي خلل فيه يبطل القرار. في المخالفات البسيطة، قد تكون الإجراءات أكثر تبسيطاً

وسرعة.

خامساً: إشكاليات التكيف القانوني للمخالفات

تواجه لجان التحقيق في مصر والجزائر تحدياً كبيراً وهو تكيف الواقعة. قد يقع الموظف في فعل واحد يحتوي على عدة أوصاف:

مثال: موظف غاب عن العمل (مخالفة انضباطية) وقام خلال فترة غيابه بتزوير تقرير لإنجاز عمل لم يتم (مخالفة مالية/جنائية).

الحل في مصر: تغلب النيابة الإدارية الوصف الأخطر (التزوير) وتحيل الأمر للتحقيق الجسيم، وقد تدمج المخالفات في لائحة واحدة.

الحل في الجزائر: المجلس التأديبي ينظر في مجمل الأفعال، ولكن إذا كانت هناك جريمة جنائية واضحة، قد يتم إيقاف الإجراءات التأديبية انتظاراً للفصل الجنائي

في الجرائم الكبرى، أو السير فيهما معاً مع مراعاة مبدأ عدم ازدواج العقوبة على نفس الفعل المادي (وإن اختلف الوصف القانوني).

الفصل الرابع: طرق اكتشاف المخالفات وآليات الإبلاغ

مقدمة الفصل

لا تبدأ رحلة المساءلة التأديبية بقرار الإحالة للتحقيق، بل تسبقها مرحلة حاسمة وهي اكتشاف المخالفة. تعتبر هذه المرحلة البوابة الأولى لكشف الانحرافات، وتعتمد فعاليتها على دقة أجهزة الرقابة الداخلية والخارجية، وشجاعة المبلغين، وكفاءة آليات جمع الأدلة الأولية.

في هذا الفصل، نستعرض المصادر المختلفة لاكتشاف المخالفات في مصر والجزائر، مع التركيز على دور أجهزة الرقابة العليا (الجهاز المركزي للمحاسبات في مصر، والمجلس الأعلى للحسابات في الجزائر)،

وكذلك نناقش إشكالية حماية المبلغين التي تعد من أهم مستجدات التشريعات الحديثة لمكافحة الفساد.

أولاً: التقارير الرقابية والتفتيش الدوري

تُعد تقارير التفتيش المصدر التقليدي والأكثر شيوعاً لاكتشاف المخالفات الإدارية والمالية.

1. في مصر:

الإدارة المركزية للشئون القانونية والمراجعة: تقوم كل جهة إدارية بإنشاء وحدة للمراجعة الداخلية تقوم بجولات تفتيشية دورية ومفاجئة.

الجهاز المركزي للمحاسبات: هو الجهاز الأعلى للرقابة المالية في الدولة. يقوم بمراجعة حسابات الجهات الحكومية ويصدر تقارير سنوية ودورية تكشف عن أوجه القصور، الهدر، والمخالفات المالية.

الأثر القانوني: تقرير الجهاز المركزي للمحاسبات له حجية خاصة؛ فإذا أشار إلى مخالفة مالية، تلتزم الجهة الإدارية بتحرك الدعوى التأديبية فوراً، وإلا تعرض مسؤولوها للمساءلة.

هيئة الرقابة الإدارية: جهة رقابية عليا تابعة لرئاسة الجمهورية، تختص بالتحري عن جرائم الفساد الإداري والمالي في الجهات العامة. تقاريرها غالباً ما تكون سرية وتؤدي مباشرة إلى تحقيقات جنائية وتأديبية مكثفة.

2. في الجزائر:

مفتشية عامة (التفتيش العام): تمتلك كل وزارة مفتشية عامة تختص بالتفتيش الداخلي ومراقبة الأداء واكتشاف المخالفات داخل قطاعاتها.

المجلس الأعلى للحسابات: هو الهيئة العليا لمراقبة تنفيذ قوانين المالية. يصدر تقارير علنية وسرية تكشف

عن سوء التصرف في المال العام.

الأثر القانوني: يوجه المجلس إنذارات للوزراء المعنيين، وفي حال عدم الاستجابة أو خطورة المخالفة، يحيل الملفات إلى القضاء المالي أو الجهات التأديبية المختصة.

هيئات الرقابة المتخصصة: مثل هيئة الوقاية من الفساد ومكافحته، التي تتلقى البلاغات وتجري تحريات أولية.

وجه المقارنة:

يتشابه النظامان في وجود جهاز رقابي أعلى مستقل (مركزي للمحاسبات / مجلس أعلى للحسابات). الفرق يكمن في طبيعة هيئة الرقابة الإدارية في مصر التي تملك سلطات تحريرية واسعة تشبه الشرطة القضائية في قضايا الفساد، بينما في الجزائر تتركز الصلاحيات التحقيقية أكثر في إطار المؤسسات القضائية والهيئات المتخصصة حديثاً مثل هيئة الوقاية

من الفساد.

ثانياً: الشكاوى والبلاغات المقدمة من المواطنين
والموظفين

يعتبر المواطنون وزملاء العمل مصدراً غنياً للمعلومات
حول المخالفات، خاصة تلك المتعلقة بسوء المعاملة أو
الرشوة الصغيرة التي قد تخفى عن المفتشين.

1. في مصر:

حق التقديم: لأي مواطن الحق في تقديم شكوى
مكتوبة وموقعة ضد أي موظف عام إلى رئيس الجهة أو
النيابة الإدارية.

واجب التحقيق: تلتزم الإدارة بفحص الشكوى الجادة
خلال مدة محددة (غالباً 30 يوماً) وإخطار مقدم
الشكوى بالنتيجة.

الشكاوى الكيدية: إذا ثبت أن الشكاوى كيدية أو مفترضة بقصد الإضرار بالموظف، يعاقب مقدمها تأديبياً (إذا كان موظفاً) أو جنائياً (قذف وسب).

2. في الجزائر:

صندوق البريد والشكاوى: ألزم القانون العديد من المصالح العمومية بتوفير صناديق للشكاوى واستقبال العرائض.

الإجراء: يجب على الرئيس المباشر فحص الشكاوى واتخاذ اللازم. إذا تعلق الشكاوى بالرئيس نفسه، يتم رفعها للدرجة الأعلى أو للمفتشية العامة.

الحماية: نصت القوانين الحديثة على حماية هوية المبلغ في حالات الفساد المالي والإداري الجسيم لمنع الانتقام.

وجه المقارنة:

كلا النظامين يشجعان على التبليغ، لكن التطبيق العملي في مصر يشهد نشاطاً أكبر للنيابة الإدارية في استقبال شكاوى المواطنين مباشرة عبر مكاتبها المنتشرة، بينما في الجزائر يمر المسار غالباً عبر التسلسل الهرمي الإداري أو المفتشيات قبل الوصول للجهات القضائية.

ثالثاً: حماية المبلغين عن الفساد

تعد هذه النقطة من أهم التطورات التشريعية الحديثة لضمان كشف المستور دون خوف من الانتقام.

1. في مصر:

الإطار القانوني: لا يوجد قانون خاص شامل لحماية المبلغين حتى تاريخه بنفس تفصيل القوانين الدولية،

إلا أن مبادئ مجلس الدولة وقانون مكافحة الفساد (قانون 62 لسنة 1975 وتعديلاته) توفر حماية نسبية.

السرية: تلتزم جهات التحقيق (النيابة الإدارية وهيئة الرقابة الإدارية) بكتمان هوية المبلغ في مراحل التحقيق الأولى.

العقوبة على الانتقام: يعتبر أي إجراء تأديبي يتخذ ضد موظف بسبب تبليغه عن فساد (إذا ثبت صدقه) باطلاً ويعتبر انتقاماً يستوجب التعويض وإعادة الاعتبار.

2. في الجزائر:

التطور التشريعي: أصدرت الجزائر قوانين متقدمة نسبياً في هذا المجال ضمن استراتيجية وطنية لمكافحة الفساد.

الحماية الصريحة: ينص القانون العضوي المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على تدابير محددة لحماية المبلغين والشهود والخبراء، بما في ذلك

الحفاظ على سرية هويتهم ونقلهم لمقر عمل آخر إذا
لزم الأمر لحمايتهم.

المكافأة: في بعض الحالات الاستثنائية والجسيمة، قد
يمنح المبلغ مكافأة مالية نسبة للأموال المستردة
(وهو أمر نادر التطبيق في مصر حالياً).

وجه المقارنة:

تمتلك الجزائر إطاراً تشريعياً أكثر تحديداً وتفصيلاً
فيما يخص حماية المبلغين كمفهوم مستقل في
قوانين مكافحة الفساد الأخيرة، بينما تعتمد مصر
بشكل أكبر على الاجتهاد القضائي الإداري والنصوص
العامة في قوانين العقوبات والإجراءات الجنائية لحماية
المبلغين من المضايقات.

رابعاً: الضبط المباشر وتقارير الرؤساء المباشرين

في كثير من الأحيان، تُكتشف المخالفة بالمشاهدة المباشرة، خاصة في مخالفات الحضور والسلوك.

1. آلية الضبط:

في مصر: يقوم الرئيس المباشر بتحرير محضر إثبات واقعة يوقع عليه الموظف المتهم (إذا حضر) وشهود عيان. هذا المحضر يعتبر الدليل الأولي للإحالة للتحقيق.

في الجزائر: يسمى محضر معاينة، ويحرره الرئيس المباشر أو المفتش، ويجب أن يكون دقيقاً في وصف الوقت والمكان والواقعة.

2. أهمية التوقيع:

في كلا البلدين، رفض الموظف التوقيع على محضر الضبط لا يبطل المحضر، بشرط أن يدون المحقق أو الرئيس عبارة امتنع الموظف عن التوقيع ويوقع

شاهدين على هذا الامتناع.

خامساً: الدور التكنولوجي في اكتشاف المخالفات

أصبحت التكنولوجيا أداة حاسمة في كشف الغش والتلاعب المالي.

أنظمة الميكنة: في مصر (منظومة الفاتورة الإلكترونية، أنظمة الرواتب الموحدة) والجزائر (أنظمة الرقابة على الصفقات العمومية)، تسمح الأنظمة الإلكترونية برصد التناقضات تلقائياً (مثلاً: صرف رواتب لأشخاص غير موجودين، أو تكرار فواتير).

الكاميرات: استخدام كاميرات المراقبة في المقرات الحكومية كأداة إثبات في حالات التعدي أو الغياب أو دخول أشخاص غير مصرح لهم.

ضوابط الاستخدام: يجب أن يكون تركيب الكاميرات

بقرار إداري معلوم، ولا يجوز استخدامها للتجسس على الحياة الخاصة للموظفين بعيداً عن نطاق العمل، وإلا اعتبر الدليل باطلاً في كلا البلدين.

سادساً: الإجراءات التمهيدية بعد الاكتشاف وقبل الإحالة الرسمية

بعد اكتشاف المخالفة بأي من الطرق السابقة، لا يتم إحالة الموظف للتحقيق فوراً في جميع الحالات، بل تمر بمرحلة تمهيدية:

1. التحقق الأولي: تقوم جهة مختصة (مثل المراجعة الداخلية) بالتحقق من صحة البلاغ أو التقرير مبدئياً لاستبعاد البلاغات الكيدية أو الأخطاء غير المقصودة التي يمكن تصحيحها إدارياً دون عقاب.

2. حفظ الأدلة: يتم تأمين المستندات، نسخ قواعد البيانات، وحجز أي أموال أو أصول موضوع نزاع لمنع

العبث بها.

3. قرار المبدأ: يقرر الرئيس المختص هل تستدعي الواقعة:

تنبيهاً شفافياً (للمخالفات البسيطة جداً).

تحقيقاً إدارياً أولياً.

إحالة فورية للنيابة/المجلس التأديبي (للجرائم والمخالفات الجسيمة).

تنبيه هام: في هذه المرحلة، لا يجوز توقيع أي عقوبة رسمية على الموظف. كل ما يحدث هو جمع معلومات. توقيع العقوبة قبل اكتمال إجراءات التحقيق يعد انحرافاً بالشكل يبطل القرار لاحقاً أمام القضاء في مصر والجزائر.

الفصل الخامس: إجراءات التحقيق الإداري التمهيدي

والتحقيق الرسمي

مقدمة الفصل

يمثل التحقيق الإداري العمود الفقري للمساءلة التأديبية. فهو المرحلة الفاصلة بين مجرد شبهة أو بلاغ وبين قرار عقابي قد يغير مصير الموظف الوظيفي والمادي. ينقسم مسار التحقيق في كلا النظامين (مصر والجزائر) إلى مرحلتين متميزتين:

1. التحقيق التمهيدي (أو الأولي): مرحلة جمع الاستدلالات والتأكد من جدية البلاغ.

2. التحقيق الرسمي (أمام لجنة مختصة): مرحلة المحاكمة الإدارية التي تكتمل فيها ضمانات الدفاع ويصدر التوصية بالعقاب أو البراءة.

يفصل هذا الفصل بين هاتين المرحلتين بدقة، موضحاً الصلاحيات، الإجراءات، والضمانات القانونية في كل خطوة.

أولاً: التحقيق الإداري التمهيدي (مرحلة ما قبل الإحالة)

تهدف هذه المرحلة إلى التحقق من صحة الوقائع المنسوبة للموظف وتحديد ما إذا كانت تستدعي تحريك الدعوى التأديبية أم لا.

1. من يقوم بالتحقيق التمهيدي؟

في مصر: غالباً ما يوكل الرئيس المباشر أو رئيس الجهة إجراء تحقيق أولي لموظف موثوق به (غالباً من قسم الشئون القانونية أو المراجعة الداخلية) أو يشكل لجنة تحقيق مصغرة غير رسمية لغرض جمع المعلومات.

في الجزائر: يكلف الرئيس المباشر أو المفتش العام بإجراء تحقيق إداري لتجميع العناصر المادية للجريمة أو

2. طبيعة الإجراءات في هذه المرحلة:

سرعة التنفيذ: تتميز بالسرعة والسرية النسبية لحماية سمعة الموظف حتى تتأكد الوقائع.

جمع الأدلة: تشمل سماع أقوال الشهود مبدئياً، معاينة المكان، جرد المستندات، وأخذ نسخ من السجلات المالية.

استجواب الموظف: في هذه المرحلة، لا يتمتع الموظف بكامل ضمانات المحاكمة الرسمية (مثل حق المحامي بشكل إلزامي في بعض التفسيرات)، لكن يُستحسن سماع روايته تدوينياً للتحقق من وجود عذر مقبول.

تنبيه قانوني: أي اعتراف ينتزع من الموظف في هذه المرحلة تحت الضغط أو بدون محضر رسمي قد يطعن في صحته لاحقاً أمام لجنة التحقيق الرسمية.

3. مخرجات التحقيق التمهيدي:

ينتهي المحقق التمهيدي بتقرير يوصي بأحد الأمور التالية:

حفظ الموضوع: إذا ثبت عدم صحة البلاغ أو توافر عذر قهري.

تنبيه شفوي/كتابي بسيط: للمخالفات البسيطة جداً التي لا تستدعي إحالة للجنة (حسب الصلاحية المخولة للرئيس).

الإحالة للتحقيق الرسمي: إذا وجدت أدلة كافية على وقوع مخالفة تستوجب عقوبة تأديبية.

ثانياً: قرار الإحالة للتحقيق الرسمي ووقف الموظف عن العمل

عندما تقرر الجهة الإدارية أن هناك وجهاً للمساءلة، تصدر قراراً رسمياً بإحالة الموظف للتحقيق.

1. شكل قرار الإحالة:

يجب أن يكون القرار مكتوباً ومعللاً.

يجب أن يحدد الوقائع المنسوبة بدقة (زماناً ومكاناً وصفة)، وليس مجرد عبارات عامة مثل إخلال بواجبات الوظيفة.

يجب تحديد المادة القانونية المخالفة (إن أمكن).

في مصر: يصدر القرار من الوزير أو المحافظ أو رئيس الجهاز المختص، ويحال عادة إلى لجنة الشئون القانونية أو النيابة الإدارية حسب نوع المخالفة ودرجة الموظف.

في الجزائر: يصدر القرار من السلطة المختصة

بالتعيين، ويحال الموظف إلى المجلس التأديبي المختص إقليمياً أو قطاعياً.

2. إيقاف الموظف عن العمل (إجراء احترازي):

هل يمكن وقف الموظف فور الإحالة؟

المبدأ العام: الأصل هو استمرار الموظف في عمله حتى صدور الحكم النهائي، إلا في حالات استثنائية.

شروط الوقف في مصر (قانون 2016/81): يجوز وقف الموظف عن العمل إذا كانت التهمة جسيمة وتستدعي ذلك للحفاظ على سير العمل أو سلامة التحقيق.

الأثر المالي: أثناء الوقف، يستحق الموظف 75% من مرتبه الأساسي (بدون العلاوات والمكافآت). إذا برئ، يسترد الفرق كاملاً.

المدة: لا يجوز أن يتجاوز الوقف 6 أشهر قابلة للتجديد

مرة واحدة بقرار مسبب، وإلا عاد الموظف للعمل تلقائياً بكامل مرتبه.

شروط الوقف في الجزائر (المرسوم 06-03): يجوز تعليق الموظف عن مهامه كإجراء احتياطي عندما تكون الخطورة الجسيمة مثبتة بقرائن قوية.

الأثر المالي: يوقف صرف الراتب كلياً أو جزئياً حسب طبيعة التهمة (في قضايا الاختلاس قد يوقف كلياً). إذا برئ، يعاد له راتبه كاملاً.

المدة: محدودة بزمن معين يرتبط بسرعة إنجاز التحقيق، وغالباً لا يتجاوز 6 أشهر أيضاً إلا في ظروف استثنائية قضائية.

وجه المقارنة:

يتفق النظامان على أن الوقف إجراء استثنائي وليس عقوبة. الفرق الدقيق يكمن في المعاملة المالية؛ فمصر تضمن نسبة ثابتة (75%) كحق مكتوب أثناء

الوقف الاحترازي، بينما تمنح الجزائر السلطة التقديرية في تحديد نسبة الصرف أو إيقافه كلياً في القضايا المالية الخطيرة لحين الفصل.

ثالثاً: تشكيل لجان التحقيق وهيئات التأديب

هنا يكمن الفارق الهيكلي الأكبر بين النظامين.

1. في مصر: تعدد المسارات (اللجان الداخلية مقابل النيابة الإدارية)

لجان الشئون القانونية والإدارية: تشكل داخل كل وزارة أو هيئة. تتكون من أعضاء من داخل الجهة (ممثل للإدارة، ممثل للشئون القانونية، وأحياناً ممثل للنقابة). تختص بالمخالفات المتوسطة والبسيطة، وبعض الجسيمة حسب التفويض.

النيابة الإدارية: جهة قضائية مستقلة تابعة لمجلس

الدولة. تختص حصرياً بالتحقيق في المخالفات
الجسيمة للموظفين كبار السن (وكلاء الوزارة، المدراء
العامين) أو في القضايا ذات الطابع المالي المعقد، أو
بناءً على طلب الوزير.

الميزة: استقلاليتها توفر ضمانات أكبر للموظف وللدولة
في القضايا الكبرى.

2. في الجزائر: المجالس التأديبية

يعتمد النظام الجزائري على المجالس التأديبية كمحاور
أساسية.

التشكيل: يتكون المجلس من:

رئيس المجلس (يعينه الوزير أو الوالي).

أعضاء من الإدارة.

ممثل عن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً (وهو ركن

جوهري لضمانات الدفاع في الجزائر).

الاختصاص: تنظر في جميع المخالفات من الدرجة الثانية والثالثة. المخالفات البسيطة قد يحكم فيها الرئيس المباشر مباشرة دون مجلس.

الطابع الجماعي: القرار يصوت عليه الأعضاء، مما يقلل من الفردية في اتخاذ القرار مقارنة ببعض اللجان المصرية التي قد يهيمن عليها الجانب الإداري.

وجه المقارنة:

النظام المصري يمنح خيار النيابة الإدارية كضمانة قضائية عليا في القضايا الكبرى، بينما يعتمد النظام الجزائري على التمثيل النقابي الإجباري داخل المجلس التأديبي كضمانة أساسية لحقوق الموظف. وجود نقابي في غرفة المداولة في الجزائر يعتبر ميزة نوعية للدفاع عن الموظف منذ مرحلة المحاكمة الأولى.

رابعاً: ضوابط سير التحقيق الرسمي وضمانات البداية

بمجرد تشكيل اللجنة أو المجلس وبدء الجلسة الأولى، تبدأ الضمانات الإجرائية الكاملة:

1. حق الاطلاع على الملف:

يجب تسليم الموظف نسخة من قرار الإحالة وكل المستندات والأدلة المرفقة قبل بدء الجلسات بمدة معقولة (عادة 48 ساعة على الأقل) لتحضير دفاعه.

في مصر: يعد منع الموظف من الاطلاع على ملفه عيباً جوهرياً يبطل كل الإجراءات اللاحقة.

في الجزائر: نفس المبدأ ساري، ويُعد من النظام العام.

2. حق الاستعانة بمحامٍ أو ممثل:

مصر: يحق للموظف الاستعانة بمحامٍ مرخص، أو أحد زملائه الموظفين، أو ممثل النقابة.

الجزائر: نظراً لوجود ممثل نقابي داخل المجلس، يحق للموظف أيضاً الاستعانة بمحامٍ خارجي أو الدفاع عن نفسه شخصياً.

3. علنية الجلسات وسريتها:

مصر: جلسات لجان الشئون القانونية تكون سرية عادةً حفاظاً على أسرار العمل وسمعة الموظف، إلا إذا طلب الموظف العلنية (في بعض التفسيرات). جلسات النيابة الإدارية سرية في مرحلة التحقيق وقد تكون علنية في مرحلة المحاكمة أمام المحكمة التأديبية.

في الجزائر: جلسات المجالس التأديبية سرية بطبيعتها، ولا يحضرها سوى أعضاء المجلس، المقرر،

الموظف المتهم، ومحاميه، والشهود عند استدعائهم فقط.

4. تدوين المحاضر:

يجب تدوين كل ما يدور في الجلسة (أسئلة، إجابات، دفوع) في محضر موقع من رئيس اللجنة والمقرر والموظف. امتناع الموظف عن التوقيع لا يوقف الإجراءات بشرط إثبات الامتناع في المحضر.

خامساً: سلطة اللجنة في طلب الخبرات والإجراءات الإضافية

لا تقتصر اللجنة على ما هو موجود في ملف الإحالة:

طلب الخبرة: في المخالفات المالية، يحق للجنة (أو للموظف طلب ذلك) ندب خبير محاسب أو فني لمراجعة الحسابات أو فحص الأجهزة.

في مصر: للنيابة الإدارية سلطة واسعة في ندب الخبراء ومساعدتي الضبط القضائي.

في الجزائر: للمجلس التأديبي طلب خبرة تقنية عبر السلطة المختصة.

سماع الشهود: للجنة استدعاء أي شاهد ترى فائدة في سماعه، سواء اقترحه الموظف أو الإدارة.

الانتقال للمعاينة: يجوز لأعضاء اللجنة الانتقال لمقر عمل الموظف لمعاينة الواقعة على الطبيعة.

الفصل السادس: سير جلسات المحاكمة التأديبية وقواعد الإثبات

مقدمة الفصل

بعد اكتمال إجراءات الإحالة وتشكيل لجنة التحقيق أو

المجلس التأديبي، تبدأ المرحلة الأكثر حسماً وهي جلسات المحاكمة التأديبية. هذه الجلسات ليست مجرد إجراء شكلي، بل هي المسرح الذي تتصادم فيه الأدلة مع الدفاع، وتُبنى عليه التوصيات النهائية بالعقاب أو البراءة.

يركز هذا الفصل على الكيفية العملية لإدارة الجلسات في مصر والجزائر، قواعد تقديم الأدلة وإثباتها (خاصة في القضايا المالية المعقدة)، ودور المحامي وممثل النقابة، وكيفية تدوين الوقائع في محاضر رسمية تكون حجة أمام القضاء لاحقاً.

أولاً: إدارة الجلسة وسير المرافعات

تختلف طبيعة إدارة الجلسة باختلاف الجهة القائمة بالتحقيق (لجنة داخلية، نيابة إدارية، أو مجلس تأديبي)، لكن هناك أصولاً عامة مشتركة.

1. افتتاح الجلسة والتحقق من الهوية:

يفتح رئيس اللجنة/المجلس الجلسة بتلاوة قرار الإحالة والتأكد من هوية الموظف المتهم وحضور ممثله القانوني (المحامي).

في مصر: إذا لم يحضر الموظف بعد إعلانه قانونياً بموعد الجلسة، يجوز للجنة (خاصة النيابة الإدارية) النظر في القضية غيابياً، بشرط ثبوت الإعلان. ومع ذلك، تفضل غالبية اللجان تأجيل الجلسة مرة أو مرتين ضماناً لحق الدفاع تجنباً للإلغاء القضائي.

في الجزائر: يشترط حضور الموظف شخصياً في معظم الحالات أمام المجلس التأديبي، خاصة في المخالفات الجسيمة، إلا إذا قدم عذراً مقبولاً (مرض مثلاً) فيؤجل النظر. الغياب المتعمد دون عذر قد يعتبر تنازلاً عن حق الدفاع ويستمتع للدفاع الكتابي فقط.

2. عرض التهم (مرحلة الاتهام):

يقوم المقرر أو ممثل الإدارة بعرض وقائع المخالفة تفصيلاً، مستنداً إلى ملف التحقيق التمهيدي والتقارير الرقابية.

يجب أن يكون العرض واضحاً ومحددًا، وليس عاماً. مثلاً: لا يكفي القول أهملت في عملي، بل يجب قول لم تقم بمراجعة الفاتورة رقم إكس بتاريخ واي مما أدى لضياع مبلغ زد.

3. مرافعة الدفاع (مرحلة الرد):

يُعطى الكلمة للموظف ومحاميه للرد على التهمة نقطة بنقطة.

حق الدفع: يحق للدفع بعدم الاختصاص، بطلان الإجراءات الشكلية (مثل عدم صحة إعلان القرار)، سقوط الدعوى بالتقادم، أو نفي الواقعة موضوعياً.

في الجزائر: يتمتع ممثل المنظمة النقابية الموجود ضمن أعضاء المجلس بدور فعال في طرح أسئلة

توضيحية للمتهم ولشهود الإدانة، مما يعطي طابعاً
توازنياً للجلسة.

في مصر: يركز المحامي على تفنيد أدلة الإدارة وطرح
البدائل القانونية (تكييف الواقعة بشكل أقل جسامة).

4. سماع الشهود والخبراء:

تستدعي اللجنة الشهود الذين طلبتهم الإدارة أو
الدفاع.

يُسمع كل شاهد على حدة وبمعزل عن الآخرين
لضمان مصداقية الشهادة.

يوجه رئيس اللجنة والأسئلة من الأعضاء ثم يسمح
للمحامي بتوجيه الأسئلة للشاهد (المواجهة).

ثانياً: أدلة الإثبات في المنازعات التأديبية

تتميز المواد التأديبية بمرونة في قواعد الإثبات مقارنة بالقانون الجنائي، حيث لا تشترط دائماً أدلة قاطعة بنسبة 100% بنفس الصرامة، لكنها تتطلب يقيناً إدارياً مقنعاً.

1. التقارير الإدارية ومحاضر الضبط:

الحجية: تعتبر تقارير المفتشين ومحاضر معاينة الواقع دليلاً قوياً ما لم يثبت تزويرها أو الخطأ الجسيم فيها.

في مصر: تقرير الجهاز المركزي للمحاسبات أو هيئة الرقابة الإدارية له وزن كبير جداً، وغالباً ما يبنى عليه القاضي الإداري يقينه إلا إذا قدم الموظف دليلاً قاطعاً ينفيه.

في الجزائر: محاضر المعاينة المعدة من قبل المفتشية العامة أو الرئيس المباشر تعتبر أدلة كتابية قوية، لكن المجلس التأديبي قد يطلب تدعيمها بشهادات شهود إذا كانت غامضة.

2. الاعتراف:

القيمة الثبوتية: اعتراف الموظف أمام لجنة التحقيق يعتبر سيد الأدلة إذا كان صادراً عن إرادة حرة وبدون إكراه.

شروط الصحة: يجب أن يكون الاعتراف مفصلاً ومتطابقاً مع الوقائع المادية. إذا تراجع الموظف عن اعترافه لاحقاً مدعياً التعذيب أو الضغط، يتحول عبء الإثبات للجنة لتثبت صحة ظروف أخذ الاعتراف.

التراجع: في كلا البلدين، يجوز للموظف التراجع عن اعترافه في مراحل لاحقة، وعندها يجب على اللجنة البحث عن أدلة أخرى مستقلة تدعم التهمة، فلا يمكن الاعتماد على الاعتراف المتراجع عنه وحده.

3. القرائن والدلائل الظنية:

في القضايا المالية (كالرشوة أو الاختلاس) التي تتم بسرية، غالباً ما تعتمد اللجان على القرائن المتكاملة.

مثال: وجود أموال غير مبررة في حوزة الموظف +
تواطؤ مع مورد معين + تزوير في توقيع الاستلام =
قرينة قوية على الاختلاس حتى بدون مشاهدة
مباشرة لعملية السرقة.

يشترط أن تكون القرائن جادة، دقيقة، ومتفقة مع
المنطق، وألا تكون مجرد شكوك.

4. الأدلة الرقمية والمستندات الإلكترونية:

أصبحت رسائل البريد الإلكتروني، سجلات الدخول
الإلكترونية، وتسجيلات الكاميرات أدلة أساسية.

ضوابط القبول: يجب إثبات صحة مصدر البيانات الرقمية
(سلسلة الحفظ). في مصر والجزائر، بدأت المحاكم
تقبل النسخ الإلكترونية المعتمدة من خبراء تقنية
المعلومات كدليل كامل الأركان.

ثالثاً: دور الخبرة الفنية في الإثبات المالي

في المخالفات المالية، نادراً ما تستطيع لجنة التحقيق الفصل دون خبرة فنية.

1. متى تُندب الخبرة؟

عند وجود تعقيد في الحسابات، تزوير في فواتير، أو اختلاف في قيم الجرد.

يحق للموظف طلب ندب خبير محايد إذا شعر أن تقرير المراجعة الداخلية متحيز أو ناقص.

2. مهمة الخبير:

تحديد قيمة الضرر المالي بدقة.

بيان العلاقة السببية بين خطأ الموظف والضرر الحاصل.

الكشف عن طرق التلاعب المستخدمة.

3. حجية تقرير الخبير:

في مصر: تقرير الخبير ليس ملزماً للنيابة الإدارية أو المحكمة، لكنها لا تنحرف عنه إلا لأسباب وجيهة ومعللة. غالباً ما يكون الفيصل في القضايا المالية.

في الجزائر: المجلس التأديبي يعتمد اعتماداً كلياً تقريباً على تقارير الخبراء المحاسبين في قضايا التبذير والاختلاس، ويُعد تجاهل تقرير خبير رسمي دون سبب عيباً في التسبيب.

رابعاً: تدوين المحاضر وأهميتها الإجرائية

محضر الجلسة هو الوثيقة الوحيدة التي تعكس ما دار في التحقيق، وهو المرجع الأول للقضاء الإداري عند الطعن.

1. محتويات المحضر الواجبة:

تاريخ ومكان الجلسة وأسماء الحاضرين.

نص التهم الموجهة.

ملخص لأقوال الموظف والدفاع (وليس بالضرورة حرفياً، لكن جوهر الدفوع يجب أن يُذكر).

أسئلة اللجنة وإجابات الشهود.

أي طلبات قدمها الدفاع (كطلب سماع شاهد إضافي) وقرار اللجنة بشأنها (قبول/رفض) مع السبب.

2. التوقيع:

يوقع المحضر من رئيس اللجنة، المقرر، والموظف المتهم.

إشكالية الامتناع عن التوقيع: إذا امتنع الموظف عن التوقيع، يدون رئيس اللجنة عبارة امتنع المتهم عن التوقيع ويوقع هو وشاهد آخر (غالباً عضو باللجنة أو موظف إداري). هذا الإجراء يحفظ صحة المحضر ولا يبطله.

3. الأثر القانوني للأخطاء في المحضر:

إذا أغفل المحضر ذكر دفوع جوهرية قدمها الموظف (مثل دفع التقادم أو نفي التوقيع)، يعتبر ذلك انتقاصاً من حق الدفاع ويسبب بطلان القرار الصادر بناءً عليه في محاكم مجلس الدولة في مصر والمحاكم الإدارية في الجزائر.

خامساً: انتهاء الجلسات وإحالة الأمر للمداولة

بعد استكمال سماع الأقوال وعرض جميع الأدلة:

1. يعلن رئيس اللجنة ختام المرافعات.
2. يُعطى المهلة الأخيرة للدفاع لتقديم مذكرة دفاعية ختامية كتابية خلال مدة محددة (عادة 3-7 أيام).
3. تنتقل اللجنة/المجلس إلى غرفة المداولة (سرية تماماً) لدراسة الملف وصياغة التقرير النهائي.
4. في الجزائر: يتم التصويت على التوصية بأغلبية الأصوات، وفي حال التعادل، يرجح صوت الرئيس (أو حسب النظام الداخلي للمجلس).
5. في مصر: تقوم النيابة الإدارية بصياغة رأي قانوني مفصل يوصي إما بالحفظ، أو بالعقاب المحدد، أو بالبراءة.

الفصل السابع: تقرير لجنة التحقيق والتوصيات وقوة القرار الإداري

مقدمة الفصل

تُعد مرحلة صياغة تقرير لجنة التحقيق أو رأي النيابة الإدارية هي المرحلة الفاصلة بين جهد البحث والتحري وبين صدور القرار العقابي النهائي. هذا التقرير ليس مجرد وثيقة إدارية روتينية، بل هو الوثيقة القانونية التي تُبنى عليها مصائر الموظفين؛ فهو يلخص الوقائع، يقيم الأدلة، ويحدد التكييف القانوني، ويقترح العقوبة المناسبة.

في هذا الفصل، نغوص في تفاصيل هيكلية هذا التقرير، الفرق الجوهرية بين التوصية الاستشارية والرأي الملزم، وكيفية تعامل جهة الإدارة (الوزير، المحافظ، رئيس المؤسسة) مع مخرجات عمل اللجان في كل من مصر والجزائر، وما هي الحدود القانونية لسلطة الإدارة في تعديل هذه التوصيات.

أولاً: الهيكلية الواجبة لتقرير لجنة التحقيق

سواء أكانت الجهة المحققة هي لجنة الشئون القانونية في مصر، أو المجلس التأديبي في الجزائر، أو النيابة الإدارية في القضايا الجسيمة بمصر، يجب أن يتسم التقرير النهائي بالشمولية والتسبيب الدقيق. تتكون بنية التقرير النموذجي من الأقسام التالية:

1. الديباجة: تتضمن بيانات الموظف المتهم (الاسم، الدرجة، الوظيفة، الجهة)، رقم وتاريخ قرار الإحالة، وأسماء أعضاء اللجنة.

2. ملخص الوقائع: سرد زمني دقيق للأحداث موضوع الاتهام كما وردت في قرار الإحالة وكما ثبت من التحقيقات.

3. دفاع الموظف: تلخيص موضوعي للدفع الشكلية (كالتقادم أو بطلان الإجراءات) والموضوعية (نفي

التهمة، وجود عذر قهري) التي قدمها الموظف ومحاميه، مع بيان ما إذا كانت اللجنة قبلتها أم رفضتها ولماذا.

4. تحليل الأدلة: مناقشة قيمة المستندات، الشهادات، والخبرات الفنية المقدمة، وبيان مدى كفايتها لإثبات التهمة بما يرفع درجة الشك إلى اليقين الإداري.

5. التكييف القانوني: ربط الواقعة الثابتة بالنص القانوني المخالف (المادة المحددة في قانون الخدمة المدنية أو المرسوم الأساسي).

6. ظروف التخفيف أو التشديد: ذكر أي ظروف محيطة تستدعي الرأفة (سجل حافل، اعتراف صريح، تعويض الضرر) أو التشديد (التكرار، الجسامة، التأثير على سمعة الدولة).

7. الخاتمة والتوصية: الجملة الختامية التي تحدد الرأي النهائي (براءة، عقوبة محددة، أو حفظ الأمر).

ثانياً: طبيعة التوصية: هل هي ملزمة أم استشارية؟

هذه النقطة تمثل أحد أهم الفروق الإجرائية والدستورية بين النظامين المصري والجزائري، وتؤثر بشكل مباشر على استقلالية القرار التأديبي.

1. في مصر: تعدد الأنظمة حسب جهة التحقيق

لجان الشئون القانونية والإدارية (داخل الجهات):
توصيات هذه اللجان تعتبر في الغالب استشارية بالنسبة لرئيس الجهة (الوزير أو المحافظ). يحق للرئيس قبول التوصية أو رفضها وتعديل العقوبة (زيادتها أو إنقاصها)، بشرط أن يكون قراره مسبباً ومعللاً بأسباب مقنعة تخالف رأي اللجنة.

القيود: لا يجوز للرئيس توقيع عقوبة أشد مما أوصت به اللجنة إلا في حالات محدودة جداً وبموافقة جهات عليا في بعض القوانين الخاصة، والأغلب أن التعديل

يكون نحو التخفيف أو تغيير نوع العقوبة ضمن نفس الدرجة.

النيابة الإدارية (في القضايا الجسيمة أو كبار الموظفين): هنا الوضع مختلف جذرياً. عندما تحال القضية للنيابة الإدارية وتصدر منها رأي، فإن هذا الرأي يتمتع بقوة خاصة.

إذا أوصت النيابة الإدارية بالعقاب، فإن قرار العقوبة الصادر من الوزير يجب أن يتوافق مع رأيها.

إذا أوصت النيابة الإدارية بالبراءة أو بحفظ الأمر، فإن سلطة الوزير تنقيد بهذا الرأي ولا يجوز له معاقبة الموظف إلا في ظروف استثنائية جداً وبعد موافقة مجلس تأديبي أعلى أو محكمة الأمور المستعجلة في بعض التفاسير القضائية، حيث يعتبر رأي النيابة الإدارية درعاً حصيناً للموظف ضد التعسف الإداري.

2. في الجزائر: دور المجلس التأديبي والتصويت

يعتمد النظام الجزائري على مبدأ المجلس الذي يصوت على القرار.

طبيعة القرار: توصيات المجلس التأديبي في الجزائر تُعتبر في جوهرها ملزمة للسلطة المختصة بالتعيين (الوزير أو الوالي) من حيث ثبوت المخالفة.

إذا قرر المجلس براءة الموظف، لا تملك السلطة الإدارية تجاوز هذا القرار ومعاقبته على نفس الواقعة إلا بطرق طعن قانونية محددة.

إذا قرر المجلس إدانة الموظف واقترح عقوبة محددة (مثلاً: خصم 10 أيام)، فإن السلطة المختصة بالتعيين ملتزمة عادةً بإصدار القرار وفق ما أوصى به المجلس.

الاستثناء: يحق للسلطة المختصة بالتعيين في بعض الحالات عدم الموافقة على توصية المجلس إذا رأت فيها مخالفة للقانون، وعليها في هذه الحالة إعادة الملف للمجلس للنظر فيه مرة أخرى (إعادة النظر)، ولا يمكنها فرض عقوبة مخالفة مباشرة دون هذه الآلية في معظم الحالات الجسيمة.

وجه المقارنة:

يميل النظام المصري (خاصة عبر النيابة الإدارية) إلى منح هيئة التحقيق صلاحيات شبه قضائية تجعل رأيها شبه ملزم لحماية الموظف من تعسف الرؤساء الإداريين. بينما يعتمد النظام الجزائري على آلية المجلس المصوت وحق إعادة النظر كضمانة توازن بين الإدارة والموظف، حيث يصعب على الرئيس الفردي تجاهل قرار جماعي صادر عن مجلس يمثل فيه النقابيون.

ثالثاً: أغلبية الأصوات وآلية اتخاذ القرار داخل اللجنة

في مصر:

في لجان الشئون القانونية: يُتخذ القرار بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين. في حال التعادل، يرجح الجانب

الذي منه الرئيس (عادة ممثل الإدارة).

في النيابة الإدارية: يصدر الرأي من عضو النيابة (المحقق) ثم يعرض على رئيسه أو الدائرة المختصة للتصديق عليه، وهو إجراء هرمي داخلي.

في الجزائر:

في المجلس التأديبي: يتم التصويت سراً في غرفة المداولة. الأغلبية البسيطة كافية لإصدار القرار.

دور النقابي: وجود ممثل النقابة يعني أن صوتاً واحداً على الأقل يدافع عن وجهة نظر الموظف داخل غرفة المداولة، مما يضمن مناقشة متوازنة قبل التصويت. إذا كان التصويت بالإجماع على الإدانة، تكون قوة القرار أكبر أمام القضاء.

رابعاً: الآجال القانونية لإصدار التقرير

العدالة البطيئة قد تكون ظلماً، لذا حدد المشرع آجالاً معقولة لإنهاء التحقيقات.

في مصر:

لا يوجد نص جامد في قانون 81 يحدد يوماً معيناً لانتهاء جميع التحقيقات، لكن المبادئ العامة تقضي بإنهاء التحقيق في مدة معقولة (غالباً 3-6 أشهر).

ومع ذلك، فإن طول مدة التحقيق دون مبرر قد يُستخدم كدفع بعدم جدية الإجراءات أو كقرينة على التعسف، وقد يؤدي لسقوط الحق في المعاقبة إذا تجاوزت المدة مدة التقادم.

في حالة الوقف عن العمل، هناك حد أقصى للوقف (6 أشهر) يرتبط عملياً بسرعة إنجاز التقرير.

في الجزائر:

ينص المرسوم 03-06 بوضوح أكبر على ضرورة إنهاء

إجراءات المجلس التأديبي في أجل أقصاه شهرين من تاريخ إحالة الملف إليه، قابلة للتمديد مرة واحدة لمدة شهر بنفس الإجراءات.

هذا التحديد الزمني الصارم يجبر الإدارة على السرعة، ويجعل أي تأخير غير مبرر عيباً شكلياً يمكن الطعن به.

وجه المقارنة:

يتفوق النظام الجزائري في وضوح النص على الآجال الزمنية الملزمة لإنجاز تقارير المجالس التأديبية، مما يوفر يقيناً قانونياً أكبر للموظف بانتظار انتهاء الكابوس الإداري. بينما تعتمد مصر على مفهوم المدة المعقولة الاجتهادي، مما يمنح مرونة للإدارة في القضايا المعقدة لكنه قد يطيل أمد المعاناة للموظف في القضايا البسيطة.

خامساً: ماذا بعد التقرير؟ (مرحلة إصدار قرار العقوبة)

بعد وصول التقرير والتوصية إلى صاحب الاختصاص
(الوزير/الرئيس):

1. دراسة التقرير: يدرس المسؤول التقرير والأسباب
الموجبة للعقاب أو البراءة.

2. صدور القرار:

إذا كانت التوصية بالعقاب: يصدر قرار موقع ومختوم
بتوقيع العقوبة المحددة.

إذا كانت التوصية بالبراءة: يصدر قرار بحفظ الأمر أو براءة
الموظف، وينتهي الإجراء.

3. الإعلان: يجب إعلان القرار للموظف رسمياً (عبر
مكتب البريد أو التسليم باليد مقابل وصل) ليبدأ
حساب مهلة الطعن.

4. التسبيب: يجب أن يذكر قرار العقوبة الأسباب التي بنى عليها المسؤول قبوله لتوصية اللجنة (أو تعديله لها). القرار غير المسبب باطل حكماً في كلا البلدين.

تنبيه هام: لا يجوز لجهة الإدارة العودة للتحقيق في نفس الواقعة بعد صدور قرار نهائي (عقاب أو براءة) إلا إذا ظهرت أدلة جديدة لم تكن معروفة وقت التحقيق (في حدود ضيقة جداً)، تطبيقاً لمبدأ عدم جواز محاكمة الشخص مرتين على نفس الفعل في جانبه الإداري.

الفصل الثامن: سلم العقوبات التأديبية وأنواعها ودرجاتها

مقدمة الفصل

تُعد العقوبة التأديبية الأداة القانونية التي تملكها الدولة للحفاظ على هيبة الوظيفة العامة وضمان

انتظام المرفق. ومع ذلك، لا يجوز أن تكون العقوبة عشوائية أو انتقامية، بل يجب أن تخضع لمبدأين أساسيين: مبدأ الشرعية (لا عقوبة إلا بنص)، ومبدأ التناسب (تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة).

في هذا الفصل، نستعرض بالتفصيل سلم العقوبات المقرر في كل من القانون المصري رقم 81 لسنة 2016، والمرسوم الرئاسي الجزائري 06-03، ونحلل الفروق الدقيقة في أنواع العقوبات، مدتها، آثارها المالية والوظيفية، والقيود المفروضة على سلطة الإدارة في توقيعها.

أولاً: العقوبات التأديبية الخفيفة (الإنذار والتوبيخ)

تُوقع هذه العقوبات على المخالفات البسيطة التي لا يترتب عليها ضرر جسيم للمصلحة، وغالباً ما تُوقع على المخالفات الأولى أو غير المتعمدة.

1. في التشريع المصري (قانون 2016/81):

الإذار: هو تنبيه الموظف كتاباً إلى عدم تكرار المخالفة. لا يُقيد في الملف الشخصي بشكل دائم يؤثر على الترقية فوراً، لكن تكراره يفتح الباب لعقوبات أشد.

التوبيخ: هو لوم أشد من الإذار، ويُقيد في ملف الموظف. إذا تكرر التوبيخ خلال سنة واحدة، قد يتصاعد الأمر لخصم من الراتب.

الإجراء: يوقعها الرئيس المباشر أو رئيس الجهة حسب التفويض، ولا تحتاج دائماً إلى لجنة تحقيق معقدة للمخالفات البسيطة جداً (حسب اللائحة التنفيذية).

2. في التشريع الجزائري (المرسوم 03-06):

التنبيه: يعادل الإذار في مصر. يوجه كتاباً للموظف لتنبيهه إلى تقصيره.

التوبيخ: لوم رسمي يُقيد في الملف الإداري.

الخصوصية: في الجزائر، تُعتبر هذه العقوبات من اختصاص الرئيس المباشر غالباً، ولا تحتاج دائماً لإحالة للمجلس التأديبي إلا إذا اعترض الموظف أو كانت المخالفة متوسطة.

وجه المقارنة:

يتطابق المفهوم في البلدين. الفرق يكمن في الأثر على الترقية؛ ففي مصر قد يؤثر التوبيخ على تقرير التقييم السنوي مما يؤخر الترقية فعلياً، بينما في الجزائر هناك مدة زمنية محددة قانوناً لمنع الترقية بعد التوبيخ (عادة 6 أشهر).

ثانياً: العقوبات المتوسطة (الخصم من الراتب وتأجيل الترقية)

تُوقع هذه العقوبات على المخالفات المتوسطة التي تؤثر على سير العمل أو تنطوي على إهمال واضح.

1. خصم من الراتب (العقوبة المالية المباشرة):

في مصر: يجوز خصم مقابل أيام التغيب بالإضافة إلى خصم تأديبي بحد أقصى 15 يوماً من الراتب الأساسي عن المخالفة الواحدة. لا يجوز الخصم من العلاوات الاجتماعية في بعض التفسيرات القضائية إلا بنص صريح.

في الجزائر: يتراوح الخصم بين يوم واحد و15 يوماً من الراتب الأساسي. يجب أن يكون القرار مسبباً لتحديد عدد الأيام بدقة.

الاسترداد: إذا تم الطعن في القرار وألغاه القضاء، يجب رد المبالغ المخصومة بفوائدها القانونية.

2. تأجيل الترقية (العقوبة الوظيفية):

في مصر: يجوز تأجيل ترقية الموظف إلى الدرجة التالية لمدة لا تجاوز 3 سنوات. خلال هذه الفترة، يظل الموظف في درجته الحالية ولا يستحق العلاوة الدورية المرتبطة بالترقية.

في الجزائر: مدة تأجيل الترقية تتراوح بين 6 أشهر وستين. يُمنع الموظف من الترشح للترقية أو الامتحان المهني خلال هذه المدة.

الأثر: تعتبر هذه العقوبة مؤلمة وظيفياً لأنها تؤخر زيادة المرتب وتغير المسمى الوظيفي لفترة طويلة.

وجه المقارنة:

يميل التشريع المصري إلى مدة أطول لتأجيل الترقية (3 سنوات) مقارنة بالجزائر (سنتين كحد أقصى)، مما يعكس صرامة أكبر في العقوبة الوظيفية في مصر. أما فيما يخص الخصم المالي، فيتفق البلدان على سقف 15 يوماً كحد أقصى للمخالفة الواحدة حفاظاً على

الحد المعيشي للموظف.

ثالثاً: العقوبات الجسيمة (الفصل والعزل والإقصاء)

تُعتبر هذه العقوبات إعداماً وظيفياً، وتُوقع على المخالفات الجسيمة التي تفقد الموظف الثقة أو تضر بسمعة الدولة ضرراً بليغاً.

1. فصل من الخدمة:

في مصر: هو إنهاء علاقة الموظف بالجهة الإدارية نهائياً.

الأثر: يفقد الموظف وظيفته، ولا يجوز تعيينه في وظيفة حكومية أخرى إلا بعد مرور مدة محددة (غالباً 5 سنوات) وبموافقة جهات عليا.

المعاش: إذا كان الموظف مستحقاً للمعاش، قد يُحرم

منه أو يُخفف حسب طبيعة المخالفة (خاصة في قضايا الفساد المالي).

في الجزائر: الفصل من الوظيفة ينهي الرابطة الوظيفية.

الأثر: يمنع من إعادة التعيين في الوظيفة العمومية لمدة لا تقل عن 5 سنوات.

المعاش: يحق للموظف المفصل الحصول على معاشه إذا استحقه قبل الفصل (بحكم مكتسب)، إلا في حالات الخيانة العظمى.

2. العزل / الإقصاء النهائي:

في مصر: مصطلح العزل كان سائداً في القانون القديم (1978/47)، وقانون 2016/81 استخدم الفصل كعقوبة قصى للمدنيين. لكن في الجهات السيادية (شرطة، جيش) لا يزال العزل موجوداً وقد يتضمن شطباً من الجداول.

في الجزائر: يميز المرسوم 06-03 بين الفصل والإقصاء من الوظيفة العمومية.

الإقصاء: هو عقوبة أشد من الفصل، حيث يُمنع الموظف منعاً باتاً من العودة لأي وظيفة عمومية في أي قطاع مستقبلاً، وقد يترتب عليه فقدان حقوق التقاعد المكتسبة في حالات الجرائم الخطيرة ضد الدولة.

وجه المقارنة:

يتفوق النظام الجزائري في التدرج الدقيق للعقوبات القصوى بوجود الإقصاء كعقوبة مستقلة عن الفصل، مما يسمح بمعاينة الفاسدين بشكل أشد منعاً من عودتهم لأي مرفق عام. بينما في مصر، يندرج ذلك تحت الفصل مع شروط إعادة تعيين صارمة.

رابعاً: عقوبة النقل التأديبي (إشكالية قانونية)

في الجزائر: نصت المادة 74 من المرسوم 03-06 صراحة على نقل المقر كعقوبة تأديبية مستقلة. يجوز نقل الموظف لمقر عمل آخر كعقوبة على مخالفت معينة (مثل الإخلال باللياقة مع الجمهور).

في مصر: لم يورد قانون 2016/81 النقل صراحة ضمن سلم العقوبات الخمس في المادة 93.

الاجتهاد القضائي: مجلس الدولة المصري يستقر على أن النقل إذا كان بذات الدرجة والمرتب ولم يكن فيه إهانة، فهو إجراء إداري تنظيمي. أما إذا كان النقل لمقر نائي بقصد الإيذاء (نقل تعسفي)، فيلغيه القضاء ويعتبره عقوبة باطلة لمخالفتها مبدأ الشرعية (لعدم ورودها في سلم العقوبات).

الاستثناء: يجوز النقل كإجراء احترازي أو في قوانين خاصة (كالتعليم والجامعة).

وجه المقارنة:

هنا فرق جوهري؛ فالنقل عقوبة نصية في الجزائر، بينما هو إجراء إداري محظور استخدامه كعقوبة تأديبية صريحة في مصر إلا في نطاق ضيق جداً، مما يوفر حماية أكبر للموظف المصري ضد النقل التعسفي تحت مسمى التأديب.

خامساً: مبدأ التناسب والسلطة التقديرية في توقيع العقوبة

هل تملك الإدارة حرية اختيار أي عقوبة؟

المبدأ: للإدارة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة المناسبة، لكن هذه السلطة مقيدة وليست مطلقة.

القيود:

1. التناسب: لا يجوز فصل موظف بسبب تأخير بسيط

لأول مرة (إلا إذا كان تكراراً مستمراً). يجب مراعاة
جسامة المخالفة.

2. الظروف المحيطة: يجب مراعاة سجل الموظف
السابق، اعترافه، تعويضه للضرر، وظروفه الاجتماعية.

3. التسبب: يجب أن يبين قرار العقوبة لماذا اختارت
الإدارة هذه العقوبة بالذات دون غيرها.

الرقابة القضائية: في كل من مصر والجزائر، يملك
القاضي الإداري سلطة تعديل العقوبة إذا وجدها غير
متناسبة مع المخالفة (تخفيضها)، حتى لو كانت
الإجراءات سليمة.

سادساً: الآثار المالية والوظيفية للعقوبات (مقارنة)

نوع الأثر: الخصم من الراتب

التشريع المصري (قانون 2016/81): بحد أقصى 15

يوماً للمخالفة الواحدة.

التشريع الجزائري (مرسوم 06-03): من يوم إلى 15 يوماً.

نوع الأثر: تأجيل الترقية

التشريع المصري: بحد أقصى 3 سنوات.

التشريع الجزائري: من 6 أشهر إلى سنتين.

نوع الأثر: منع إعادة التعيين

التشريع المصري: غالباً 5 سنوات بعد الفصل.

التشريع الجزائري: 5 سنوات بعد الفصل، مدى الحياة بعد الإقصاء.

نوع الأثر: الحقوق التأمينية

التشريع المصري: تحسب مدة الخدمة حتى تاريخ الفصل للمعاش (إلا في حالات الخيانة).

التشريع الجزائري: تحسب الحقوق المكتسبة قبل الفصل، وتسقط في الإقصاء الجسيم.

نوع الأثر: النقل كعقوبة

التشريع المصري: غير منصوص عليه صراحة كعقوبة تأديبية (باطل إذا استخدم كعقوبة).

التشريع الجزائري: منصوص عليه صراحة كعقوبة تأديبية (نقل المقر).

نوع الأثر: التشهير بالعقوبة

التشريع المصري: لا يُنشر إلا إذا كانت المصلحة

تقتضي ذلك (سرية الملف).

التشريع الجزائري: قد يُنشر في الجريدة الرسمية في حالات العزل والإقصاء.

الفصل التاسع: إجراءات توقيع العقوبة وإصدار القرار والآثار المترتبة على الفصل والعزل

مقدمة الفصل

بعد انتهاء مرحلة التحقيق وصدرت التوصية بالعقاب من اللجنة المختصة (لجنة الشئون القانونية في مصر أو المجلس التأديبي في الجزائر)، تنتقل العملية إلى مرحلتها الحاسمة: إصدار قرار العقوبة. هذه المرحلة ليست مجرد إجراء روتيني لتوقيع ورقة، بل هي لحظة نشوء الأثر القانوني الذي يغير وضع الموظف من متهم إلى معاقب.

يتناول هذا الفصل الشروط الشكلية والموضوعية لقرار

العقوبة، مواعيد صدوره وتنفيذه، الآثار المدمرة لعقوبتي الفصل والعزل على الحقوق المالية والتأمينية، وإجراءات استرداد الأموال العامة، وكيفية التعامل مع سجل الموظف بعد خروجه من الخدمة.

أولاً: اختصاص جهة إصدار قرار العقوبة وشكل القرار

لا تملك أي جهة إدارية توقيع العقوبة؛ فالسلطة مقيدة بمبدأ اختصاص الجهة الموقعة.

1. في التشريع المصري:

الجهة المختصة: وفقاً للمادة (94) من قانون الخدمة المدنية، تختص جهات محددة بتوقيع عقوبات معينة حسب درجاتها:

الرئيس المباشر: قد يوقع الإنذار أو التوبيخ (حسب اللائحة التنفيذية).

رئيس الجهة (الوزير/المحافظ): يوقع خصم الراتب،
تأجيل الترقية، والنقل (إذا جاز).

الوزير المختص (أو من يفوضه): يوقع عقوبة الفصل من
الخدمة. لا يجوز تفويض سلطة الفصل إلا لوكيل الوزارة
أو نائب المحافظ في حالات محددة جداً وبموافقة
مسبقة.

شكل القرار: يجب أن يكون القرار مكتوباً، موقعاً،
ومختوماً بختم الجهة الرسمية. ويجب أن يتضمن:

اسم الموظف ووظيفته.

الوقائع الثابتة ضده.

المواد القانونية المخالفة.

نوع العقوبة وتاريخ سريانها.

التسبيب: ذكر الأسباب التي بنى عليها القرار (وهو

ركن جوهرى للإلغاء عند غيابه).

2. فى التشريع الجزائرى:

الجهة المختصة: تحدد المادة (76) من المرسوم 06-03 السلطة المختصة بالتعيين كجهة وحيدة لتوقيع العقوبات الجسيمة (الفصل، الإقصاء).

بالنسبة للعقوبات الخفيفة والمتوسطة، قد يفوض السلطة لمديرين عامين أو مدراء مؤسسات.

عقوبة الإقصاء لا توقع إلا بمرسوم رئاسى أو قرار وزارى مشترك فى بعض الحالات الخطيرة جداً المتعلقة بأمن الدولة.

الشكل: يشترط نفس شروط التسبيب والتحديد الدقيق للوقائع. كما يشترط فى الجزائر الإشارة صراحة إلى رأى المجلس التأديبى فى متن القرار.

وجه المقارنة:

يتفق النظامان على حصرية سلطة توقيع العقوبات الجسيمة بيد كبار المسؤولين (الوزير/رئيس الجهة). الفرق يكمن في درجة المركزية؛ فالنظام الجزائري أكثر مركزية في عقوبة الإقصاء التي قد تتطلب مرسوماً رئاسياً، بينما في مصر يكتفى بقرار وزاري للفصل.

ثانياً: مواعيد صدور القرار وتنفيذه (قواعد التقادم والتنفيذ)

1. آجال صدور القرار بعد التقرير:

في مصر: لا يوجد نص صارم يحدد يوماً محدداً لصدور القرار بعد وصول تقرير اللجنة، لكن المبادئ القضائية تقضي بأن يصدر في مدة معقولة. التأخير غير المبرر لسنوات قد يُفسر على أنه تنازل ضمني عن الحق في المعاقبة أو عيب في الإجراءات.

في الجزائر: نظراً لوجود آجال محددة لإنهاء عمل المجلس التأديبي (شهرين)، فإن صدور القرار الإداري يجب أن يتبع ذلك بسرعة. التأخير الطويل قد يطعن فيه الموظف أمام القضاء الإداري.

2. تاريخ بدء نفاذ العقوبة:

تبدأ العقوبة من تاريخ تبليغ القرار للموظف، وليس من تاريخ توقيعه.

في حالة الخصم من الراتب: يتم الخصم من أول مرتب يلي تاريخ التبليغ، ولا يجوز الخصم بأثر رجعي عن أشهر سابقة إلا إذا كان الوقف عن العمل قد سبق القرار وتم احتساب أيامه ضمن العقوبة.

3. التنفيذ الفوري مقابل الانتظار:

الأصل هو التنفيذ الفوري للقرار بمجرد التبليغ.

استثناء التظلم: تقديم تظلم إداري (كما سيأتي تفصيله في فصول لاحقة) لا يوقف تنفيذ العقوبة في كلا البلدين، إلا إذا قررت جهة الإدارة وقف التنفيذ مؤقتاً لحين الفصل في التظلم (وهو أمر نادر في العقوبات الجسيمة).

ثالثاً: الآثار المترتبة على عقوبة الفصل والعزل

تُعد هاتان العقوبتان نهاية الطريق الوظيفي للموظف، وتترتب عليهما آثار مالية وتأمينية واجتماعية بالغة الخطورة.

1. الأثر الوظيفي (نهاية الخدمة):

في مصر: ينقطع رابط الوظيفة فوراً. يُشطب اسم الموظف من كشوف المرتبات. يُمنع من التعيين في أي وظيفة حكومية أو قطاع عام لمدة 5 سنوات على الأقل من تاريخ صدور القرار النهائي. بعد انقضاء المدة،

يحتاج تعيينه لموافقة خاصة من الجهاز المركزي
للتنظيم والإدارة.

في الجزائر: ينتهي العقد الوظيفي. يمنع من إعادة
التعيين في الوظيفة العمومية لمدة 5 سنوات في حالة
الفصل، ومدى الحياة في حالة الإقصاء. يُدرج اسمه
في السجل الوطني للممنوعين من التعيين.

2. الأثر المالي والمعاشي (الحقوق المكتسبة):

حقوق المعاش والتأمينات:

مصر: من حيث المبدأ، يحق للموظف المفصل الحصول
على معاشه عن مدة خدمته السابقة إذا استوفى
شروط السن والمدة، إلا إذا كانت جريمة الفساد
المالي أو الجنائية المرتبطة بالفصل تنص قوانين
التأمينات على حرمانه من المعاش (في حالات الحكم
الجنائي بالإدانة في جرائم اختلاس أو رشوة). أما
تأديبياً بحتاً، فغالباً ما يحتفظ بحقوقه التأمينية عن
السنوات السابقة.

الجزائر: في حالة الفصل، يحتفظ الموظف بحقوقه في المعاش عن السنوات المنقضية. لكن في حالة الإقصاء الناتج عن جناية مخلة بالشرف أو خيانة للأمانة، يجوز حرمان الموظف كلياً أو جزئياً من معاشه التقاعدي بموجب حكم قضائي ملحق بالقرار التأديبي.

المكافآت والحوافز: يفقد الموظف المفصل حقه في أي مكافآت سنوية أو علاوات مستقبلية. وقد تُسترد المكافآت التي حصل عليها خلال الفترة التي ارتكب فيها المخالفة إذا ثبت أنها صرفت بناءً على أداء مزور.

3. الأثر الاجتماعي والسجل الإداري:

يُقيد قرار الفصل في السجل الإداري للموظف بشكل دائم.

في مصر، يُرسل صورة من القرار للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لمنع تعيينه في جهة أخرى خفية.

في الجزائر، يُرسل القرار للوزارة المنتدبة المكلفة
بالوظيفة العمومية لتحديث القاعدة الوطنية.

رابعاً: المسؤولية المالية وجبر الضرر (استرداد الأموال)

العقوبة التأديبية (الفصل) لا تسقط الحق في استرداد
الأموال التي أهدرها الموظف.

1. آلية المطالبة بالتعويض:

في مصر:

تقوم الجهة الإدارية بحصر المبالغ المستحقة
(اختلاس، ضرر مباشر).

تصدر قراراً إدارياً بالمطالبة بالسداد.

إذا امتنع الموظف، تتحول القضية إلى القضاء المدني أو

تُضمّن في الحكم الجنائي كتعويض مدني.

النيابة الإدارية: تملك سلطة رفع دعوى تعويض أمام محكمة الأمور المستعجلة أو دائرة التعويضات بمجلس الدولة لاسترداد أموال الدولة من الموظفين المفصولين.

في الجزائر:

تلزم المادة (80) من المرسوم 06-03 الموظف المفصل بإعادة ما تم بذله له بدون وجه حق أو تعويض الضرر.

يمكن للإدارة استخدام آلية الحجز الإداري على مستحقات الموظف المتبقية (مثل مكافأة نهاية الخدمة إن وجدت) لسداد الديون.

في حال عدم الكفاية، ترفع الدعوى أمام القضاء المالي أو المحاكم العادية للمطالبة بالتعويض.

2. التضامن في المسؤولية:

إذا شارك عدة موظفين في مخالفة مالية (تواطؤ)، تكون المسؤولية تضامنية، أي للدولة الحق في مطالبة أي منهم بكامل المبلغ، ومن ثم يرجع من دفع على شركائه. هذا المبدأ معمول به في كلا البلدين.

3. الحجز على الأموال:

يجوز للدولة الحجز على عقارات أو أرصدة بنكية للموظف المفصول لسداد الديون المستحقة للخرينة العامة، وذلك بموجب سند تنفيذي (قرار إداري نهائي أو حكم قضائي).

خامساً: حالة الاستقالة المقبولة حكماً والهروب من المساءلة

ماذا لو قدم الموظف استقالته هرباً من التحقيق؟

في مصر: لا تقبل استقالة الموظف إذا كان موضوعاً للتحقيق في مخالفة جسيمة إلا بعد انتهاء التحقيق والفصل في الأمر. إذا غاب الموظف أو امتنع عن العمل بقصد الهروب، تعتبر استقالته مقبولة حكماً بعد إجراءات معينة، ولكن لا تسقط عنه المساءلة. تستمر الإجراءات التأديبية غيابياً، وقد يصدر قرار فصل بأثر رجعي ليوم الغياب، مما يؤثر على مستحقاته.

في الجزائر: ينص القانون صراحة على أن الاستقالة لا توقف الإجراءات التأديبية الجارية. إذا ترك الموظف منصبه دون إذن أثناء التحقيق، يعتبر ذلك تخلياً عن الوظيفة وقد يعاقب بالإقصاء، وتستمر ملاحقته مالياً وقضائياً.

سادساً: نموذج عملي لقرار فصل (هيكلية مقترحة)

لكي يكون القرار سليماً وغير قابل للإلغاء بسهولة، يجب أن يحتوي على:

1. العنوان: جمهورية ... / وزارة ... / قرار رقم ...
2. المستند إليه: بناءً على قانون الخدمة المدنية / المرسوم الأساسي.
3. الوقائع: حيث إنه ثبت من تقرير لجنة التحقيق المؤرخ في ... قيام الموظف/... ب ... (سرد دقيق).
4. التكييف القانوني: وحيث أن هذا الفعل يشكل مخالفة للمادة رقم ... وتصنف ضمن المخالفات الجسيمة.
5. الرأي المستند إليه: وبناءً على توصية لجنة الشئون القانونية/المجلس التأديبي بتاريخ ...
6. منطوق القرار: قرر: فصل السيد/... من الخدمة اعتباراً من تاريخ ...
7. التنفيذ: يكلف قطاع الشئون القانونية بتنفيذ هذا القرار وإخطار الجهات المعنية (التأمينات، البنك، الأمن).

8. التوقيع والختم.

الفصل العاشر: التظلم الإداري (الإجراءات، الآجال، والآثار على تنفيذ العقوبة)

مقدمة الفصل

لا يُعد صدور قرار العقوبة التأديبية نهاية المطاف بالنسبة للموظف العام الذي يرى نفسه مظلوماً أو وقع عليه خطأ إجرائي. فقد كفل المشرع في كل من مصر والجزائر حقاً طبيعياً وقانونياً للموظف في الطعن على هذا القرار قبل اللجوء إلى القضاء، عبر آلية تسمى التظلم الإداري.

يُعد التظلم الإداري خطأً دفاعياً أولياً سريعاً وأقل تكلفة من التقاضي، وقد ينجح في إقناع الإدارة بمراجعة قرارها وتصحيح الخطأ دون الحاجة لتدخل القضاء. في هذا الفصل، نستعرض بالتفصيل أنواع

التظلم، الآجال المحددة لتقديمه، الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها، والأهم من ذلك: هل يوقف التظلم تنفيذ العقوبة أم لا؟ مع مقارنة دقيقة بين النظامين المصري والجزائري.

أولاً: مفهوم التظلم الإداري وأنواعه

1. التعريف:

التظلم الإداري هو طلب كتابي يقدمه الموظف المعاقب إلى جهة إدارية معينة، يطلب فيه إعادة النظر في قرار العقوبة الصادر ضده، إما لإلغائه أو تعديله، بناءً على أسباب قانونية أو واقعية جديدة.

2. الأنواع الرئيسية:

التظلم الولائي (الشخصي): يُقدم إلى نفس الجهة التي أصدرت القرار (صاحب الاختصاص بالتوقيع).

الهدف هو طلب مراجعة القرار من مصدره.

التظلم الرئاسي (الهرمي): يُقدم إلى الرئيس الإداري الأعلى للجهة التي أصدرت القرار (مثلاً: التظلم إلى الوزير ضد قرار صادر من محافظ، أو إلى رئيس الجهاز ضد قرار مدير عام). يستند إلى سلطة الرئيس الرئاسية في تعديل أو إلغاء قرارات مرؤوسيه.

3. في التشريعين:

مصر: ينظم قانون الخدمة المدنية (المادة 103) حق الموظف في التظلم من قرار العقوبة خلال مدة محددة.

الجزائر: ينظم المرسوم الرئاسي 06-03 (المواد 84 وما يليها) إجراءات التظلم كمرحلة إلزامية أو اختيارية قبل اللجوء للقضاء الإداري في معظم الحالات.

ثانياً: الأجال المحددة لتقديم التظلم

يُعد احترام المواعيد شرطاً جوهرياً لقبول التظلم، وإلا سقط الحق فيه.

1. في التشريع المصري:

المدة: حددت المادة (103) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 مدة 30 يوماً من تاريخ تبليغ الموظف نسخة من قرار العقوبة.

بداية الحساب: تبدأ المدة من اليوم التالي لتاريخ التبليغ الفعلي (باليد أو بالبريد المسجل).

العطلة الرسمية: إذا صادف آخر يوم العطلة الرسمية، يمتد الموعد لأول يوم عمل التالي.

الجهة المختصة: يُقدم التظلم إلى رئيس الجهة الإدارية التي أصدرت القرار (أو الوزير المختص حسب الدرجة الوظيفية).

2. في التشريع الجزائري:

المدة: نصت المادة (84) من المرسوم 06-03 على مدة 60 يوماً من تاريخ تبليغ القرار التأديبي للمعني.

الميزة: تمنح الجزائر الموظف مهلة أطول (شهرين) مقارنة بمصر (شهر واحد)، مما يتيح وقتاً أوسع لجمع المستندات وصياغة مذكرة الدفاع.

الجهة المختصة: يُقدم التظلم إلى السلطة المختصة بالتعيين التي أصدرت العقوبة، أو إلى السلطة الرئاسية الأعلى.

وجه المقارنة:

يتفوق النظام الجزائري في منح الموظف مهلة أطول للتظلم (60 يوماً مقابل 30 يوماً في مصر)، مما يعكس مرونة أكبر في ضمانات حق الدفاع الإداري. ومع ذلك، يتفق النظامان في أن حساب المدة يبدأ من

تاريخ التبليغ الرسمي، وليس من تاريخ صدور القرار.

ثالثاً: الإجراءات الشكلية لصحة التظلم

لكي يكون التظلم مقبولاً شكلاً، يجب أن يستوفي الشروط التالية في كلا البلدين:

1. الكتابة: يجب أن يكون التظلم مكتوباً وموقعاً من الموظف المعاقب (أو محاميه المفوض توكيلاً رسمياً). التظلم الشفهي غير مقبول ولا يترتب عليه أي أثر قانوني.

2. التبليغ: يجب إيداع التظلم في مكتب البريد (بريد مسجل بعلم الوصول) أو تقديمه لمكتب الضبط في الجهة الإدارية مقابل الحصول على صورة معتمدة بالاستلام وتاريخه. هذا الإثبات حاسم لحساب مهلة الرد.

3. التسبب: يجب أن يتضمن التظلم أسباب الطعن بوضوح (مثلاً: خطأ في الواقعة، خطأ في تطبيق القانون، مخالفة إجراءات التحقيق، عدم تناسب العقوبة). التظلم غير المسبب قد يُرفض شكلاً.

4. المرفقات: إرفاق نسخة من قرار العقوبة المطعون فيه، وأي مستندات جديدة تدعم وجهة نظر الموظف لم تكن مطروحة أثناء التحقيق.

رابعاً: أثر التظلم على تنفيذ العقوبة (هل يوقف التنفيذ؟)

هذه النقطة هي الأكثر إثارة للجدل والأهمية العملية للموظف المعاقب.

1. القاعدة العامة في مصر والجزائر:

مبدأ عدم الوقف: تقديم التظلم الإداري لا يوقف تنفيذ

العقوبة تلقائياً.

التطبيق: إذا عوقب موظف بخصم من الراتب أو فصل، واستمر في العمل أو غادره أثناء نظر التظلم، فإن العقوبة تُنفذ فوراً. إذا كان العقاب خصماً، يُخصم من المرتب حتى لو كان التظلم منظوراً.

الاستثناء (وقف التنفيذ): يجوز للجهة الإدارية المختصة بالنظر في التظلم (الوزير أو الرئيس الأعلى) أن تأمر اختيارياً بوقف تنفيذ العقوبة لحين الفصل في التظلم، إذا رأت أن التنفيذ قد يترتب عليه ضرر جسيم لا يمكن تداركه، أو إذا كان الطعن جدياً جداً. لكن هذا الأمر نادر الحدوث عملياً في العقوبات الجسيمة.

2. الفروق الدقيقة:

في مصر: لا يوجد نص صريح في قانون 81 يجيز وقف التنفيذ تلقائياً، والأمر متروك لتقدير الإدارة. ومع ذلك، في دعاوى القضاء الإداري (ليست تظلمات)، يمكن طلب وقف تنفيذ كدعوى مستعجلة.

في الجزائر: تنص المادة (85) من المرسوم 03-06 صراحة على أن التظلم لا يوقف التنفيذ. ومع ذلك، تملك السلطة المختصة صلاحية وقف التنفيذ بقرار مسبب في حالات استثنائية.

وجه المقارنة:

يتطابق النظامان في المبدأ العام (التنفيذ الفوري)، مما يضع الموظف في موقف صعب حيث قد يُفصل أو يُخصم من راتبه بينما هو ينتظر نتيجة التظلم. الفرق الوحيد هو أن القضاء الإداري في كلا البلدين يتدخل لاحقاً لوقف التنفيذ في إطار دعوى الاستعجال إذا كان التظلم الإداري لم ينجح.

خامساً: الفصل في التظلم (القبول، الرفض الصريح، والرفض الضمني)

بعد تقديم التظلم، تبدأ الإدارة في دراسته، وتنتهي بإحدى ثلاث نتائج:

1. القبول (إلغاء أو تعديل العقوبة):

إذا اقتنعت الإدارة بأسباب التظلم، قد تصدر قراراً بإلغاء العقوبة تماماً، أو تخفيضها (مثلاً من فصل إلى خصم راتب).

الأثر: يعاد الموظف لوضعه السابق، وتُرد له المبالغ المخصوصة، وتُحسب مدة وقفه عن عمل ضمن خدمته الفعلية.

2. الرفض الصريح:

تصدر الإدارة قراراً مكتوباً وموقعاً برفض التظلم، موضحاً أسباب الرفض.

الأثر: يبدأ من تاريخ تبليغ قرار الرفض حساب مهلة

جديدة للطعن القضائي أمام مجلس الدولة أو المحكمة الإدارية.

3. الرفض الضمني (سكوت الإدارة):

ماذا لو لم ترد الإدارة على التظلم؟

في مصر: إذا انقضت مدة 30 يوماً من تاريخ تقديم التظلم دون رد صريح، يُعد ذلك رفضاً ضمناً للتظلم. يحق للموظف بعدها الطعن قضائياً.

في الجزائر: إذا انقضت مدة 60 يوماً (نفس مدة التظلم) دون رد، يُعد ذلك أيضاً رفضاً ضمناً.

الأهمية: الرفض الضمني يفتح باب القضاء أمام الموظف، فلا يجوز للإدارة إغلاق الباب بالصمت إلى الأبد.

سادساً: القيمة القانونية لقرار التظلم أمام القضاء

عندما يلجأ الموظف للقضاء بعد رفض تظلمه (صريحاً أو ضمناً):

1. استنفاد الولاية الإدارية: يعتبر التظلم في بعض التفسيرات القضائية (خاصة في الجزائر) خطوة لاستنفاد الطرق الإدارية قبل اللجوء للقضاء، مما يعزز موقف الموظف بأنه حاول الحلول ودياً.
2. تثبيت الطعن: يحدد تاريخ تقديم التظلم تاريخ بداية الخصومة الإدارية، مما قد يؤثر في حساب مواعيد التقادم.
3. الدفع الجديد: يجوز للموظف إثارة دُفوع جديدة أمام القضاء لم يثرها في التظلم، لكن يُفضل توحيد الدُفوع لتجنب تشتت الدفاع.
4. حجية الأسباب: إذا رفضت الإدارة التظلم بأسباب واهية، يستخدم القاضي الإداري هذا الرفض غير

المسبب جيداً كقرينة على تعسف الإدارة وسوء تقديرها، مما يعزز فرص إلغاء القرار قضائياً.

سابعاً: نموذج عملي لصيغة تظلم إداري (هيكلية مقترحة)

لكي يكون التظلم فعالاً، يُقترح أن يتضمن الهيكل التالي:

1. إلى السيد/ وزير... أو رئيس جهاز... (الجهة المختصة).
2. من السيد/... (بيانات الموظف المعاقب).
3. الموضوع: تظلم إداري على قرار العقوبة رقم ... الصادر بتاريخ ...
4. الوقائع: سرد مختصر لقرار العقوبة وتاريخ التبليغ.

5. أسباب التظلم:

سبب قانوني (مثلاً: مخالفة المادة إكس من القانون).

سبب واقعي (مثلاً: ثبوت العذر القهري، أو خطأ في نسبت الفعل).

سبب إجرائي (مثلاً: عدم سماع شهود النفي).

6. الطلبات: نلتمس سيادتكم إعادة النظر في القرار وإلغائه / تخفيف العقوبة.

7. المرفقات: نسخة من القرار، مستندات مؤيدة.

8. التوقيع والتاريخ.

تابع كتاب: المخالفات الإدارية والمالية للموظف العام

الفصل الحادي عشر: اللجوء إلى القضاء الإداري واختصاصات المحاكم

مقدمة الفصل

عندما تفشل الطرق الإدارية الداخلية (التظلم) في إنصاف الموظف، أو عندما يرى الموظف أن القرار التأديبي يشوبه عيب جوهري يمس مشروعيته، ينتقل النزاع من دهايز الإدارة إلى أروقة القضاء. يُعد القضاء الإداري في كل من مصر والجزائر الحصن الأخير لحماية حقوق الموظفين وضمان سيادة القانون أمام تعسف الإدارة.

يستعرض هذا الفصل الهيكل القضائي المختص بالنظر في المنازعات التأديبية في البلدين (مجلس الدولة في مصر، والمحاكم الإدارية ومجلس الدولة في الجزائر)، أنواع الدعاوى المتاحة (الإلغاء، التعويض، وقف التنفيذ)، والإجراءات الأساسية لرفع الدعوى.

أولاً: الهيكل القضائي المختص بالمنازعات التأديبية

1. في جمهورية مصر العربية:

الجهة المختصة: تختص محاكم مجلس الدولة بالفصل في المنازعات التأديبية.

التقسيم الداخلي:

محكمة الأمور المستعجلة: تختص بنظر دعاوى وقف تنفيذ القرارات الإدارية (بما فيها قرارات الفصل والعزل) بشكل عاجل قبل الفصل في موضوع الدعوى.

محكمة القضاء الإداري: تختص بنظر دعاوى الإلغاء المباشرة ضد القرارات التأديبية النهائية، ودعاوى التعويض عن الأضرار الناتجة عنها.

المحكمة التأديبية العليا: وهي درجة تقاضي خاصة تنظر في الطعون على أحكام المحاكم التأديبية الابتدائية في قضايا كبار الموظفين أو المخالفات

الجسيمة جداً التي تحال إليها مباشرة، وتعمل كدرجة ثانية للتقاضي في بعض التشكيلات.

الطبيعة: يتمتع مجلس الدولة باستقلال كامل عن السلطة التنفيذية، مما يضمن حيادية النظر في نزاعات الموظفين ضد وزاراتهم وهيئاتهم.

2. في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

الجهة المختصة: توزعت الاختصاصات بعد إصلاحات المنظومة القضائية:

المحاكم الإدارية: تختص ابتدائياً بنظر معظم المنازعات الفردية للموظفين العموميين، بما في ذلك طلبات إلغاء القرارات التأديبية وطلبات التعويض.

مجالس القضاء الإداري (مجالس الاستئناف الإدارية): تختص بالاستئناف على أحكام المحاكم الإدارية.

مجلس الدولة: يعمل كأعلى هيئة قضائية إدارية،

ويفصل في الطعون بالنقض على الأحكام النهائية
الصادرة عن مجالس القضاء الإداري، كما يختص
ابتدائياً وانتهاءً ببعض القضايا ذات الطابع الوطني أو
المتعلقة بكبار مسؤولي الدولة.

التطور: شهدت الجزائر تطوراً كبيراً في استقلالية
القضاء الإداري وإنشاء محاكم متخصصة لضمان سرعة
الفصل في المنازعات.

وجه المقارنة:

يتشابه النظامان في وجود قضاء إداري متخصص
ومستقل. الفرق يكمن في التدرج؛ فمصر تعتمد بشكل
كبير على مجلس الدولة بمحاكمه المتدرجة داخلياً،
بينما فصلت الجزائر بين المحاكم الإدارية كدرجة أولى
ومجالس الاستئناف كمحكمة ثانية، مع احتفاظ مجلس
الدولة بدور النقض والرقابة العليا.

ثانياً: أنواع الدعاوى الإدارية المتاحة للموظف

يملك الموظف المعاقب ترسانة من الدعاوى القانونية للدفاع عن حقه:

1. دعوى الإلغاء:

الهدف: الحكم ببطلان القرار التأديبي وإعدامه من الوجود القانوني.

أسباب الإلغاء: عدم الاختصاص، عيب الشكل، مخالفة القانون، الخطأ في التطبيق أو التأويل، الانحراف بالسلطة، أو انعدام التسبيب.

الأثر: إذا حكمت المحكمة بالإلغاء، يعود الموظف لوظيفته وكأن العقوبة لم تكن، ويستحق كافة مستحقاته المالية عن فترة الغياب.

2. دعوى وقف التنفيذ (الدعوى المستعجلة):

الهدف: تعليق أثر القرار التأديبي فوراً لحين الفصل النهائي في دعوى الإلغاء، خاصة في حالات الفصل أو العزل التي تسبب ضرراً جسيماً يصعب إصلاحه.

الشروط:

الاستعجال: وجود خطر داهم يهدد مركز الموظف.

جدية الطعن: وجود أدلة أولية قوية على بطلان القرار.

في مصر: ترفع أمام دائرة الأمور المستعجلة بمجلس الدولة.

في الجزائر: ترفع أمام رئيس المحكمة الإدارية في إطار إجراءات الاستعجال.

3. دعوى التعويض:

الهدف: الحصول على تعويض مادي عن الأضرار

المعنوية والمادية التي لحقت بالموظف نتيجة القرار غير المشروع (مثل الضرر بالسمعة، فقدان الدخل لفترة معينة قبل العودة).

غالباً ما ترفع هذه الدعوى تابعة لدعوى الإلغاء، أو منفصلة بعد صدور حكم بالإلغاء.

ثالثاً: الإجراءات والشكليات لرفع الدعوى

1. مواعيد رفع الدعوى (التقادم):

في مصر: يجب رفع دعوى الإلغاء خلال 60 يوماً من تاريخ إعلان القرار الإداري النهائي للموظف (أو من تاريخ انقضاء مدة التظلم الضمني).

في الجزائر: تختلف المواعيد حسب نوع الدعوى، لكن الغالب أنها 60 يوماً أيضاً لقرارات الإلغاء الفردية، وقد تمتد لشهرين في بعض الحالات الخاصة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ملاحظة هامة: حساب المدة يبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي، وعدم احترام الموعد يؤدي إلى سقوط الحق في التقاضي (عدم قبول الدعوى شكلاً).

2. صحيفة الدعوى:

يجب أن تتضمن بيانات المدعي (الموظف) والمدعى عليه (الجهة الإدارية).

شرح الوقائع والأسانيد القانونية التي بنى عليها الموظف طعنه.

تحديد الطلبات بوضوح (إلغاء القرار، وقف التنفيذ، التعويض بقيمة محددة).

إرفاق المستندات المؤيدة (صورة من القرار المطعون فيه، صورة من التظلم ورد الإدارة عليه أو ما يفيد السكوت).

3. تمثيل الأطراف:

في مصر: يمكن للموظف أن يوقع صحيفة الدعوى بنفسه أو بواسطة محامٍ مقيد بجدول المحامين. تمثل الدولة هيئة قضايا الدولة.

في الجزائر: يمثل الموظف نفسه أو بواسطة محامٍ. تمثل الدولة الوكالة القضائية للدولة.

رابعاً: معايير رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي

لا يقتصر دور القاضي على التحقق من الشكل فقط، بل يمتد للرقابة على الموضوع ضمن حدود:

1. رقابة المشروعية الخارجية:

التأكد من اختصاص الجهة الموقعة.

سلامة الإجراءات (تشكيل اللجنة، حق الدفاع، التبليغ).

وجود التسبب الكافي والمقنع.

2. رقابة المشروعية الداخلية (الخطأ في التقدير):

يتحقق القاضي من صحة الواقعة المنسوبة وهل ثبتت بالأدلة أم لا.

يراقب مدى تناسب العقوبة مع جسامة المخالفة. هنا يتمتع القاضي بسلطة تقديرية واسعة؛ فإذا وجد العقوبة مفرطة في القسوة مقارنة بالخطأ، يجوز له في كثير من الأحيان تعديلها أو إلغاؤها واستبدالها بعقوبة أخف (خاصة في النظام المصري الذي يمنح القاضي سلطة التعديل في بعض الأحوال، وفي النظام الجزائري عبر مبدأ التناسب).

3. رقابة الانحراف بالسلطة:

يبحث القاضي في الدوافع الخفية وراء القرار؛ هل صدر الانتقام الشخصي؟ هل كان الهدف تصفية حسابات سياسية أو نقابية؟ إذا ثبت ذلك، يحكم بالبطلان مطلقاً.

خامساً: آثار الحكم القضائي وتنفيذه

1. حجية الأمر المقضي به:

يصبح الحكم القضائي النهائي (باتاً) ملزماً للإدارة ولا يجوز لها العودة لإصدار نفس القرار لنفس السبب والوقائع (مبدأ عدم جواز المحاكمة مرتين).

2. تنفيذ الأحكام:

في مصر: الأحكام الصادرة من مجلس الدولة واجبة النفاذ، وامتناع الإدارة عن تنفيذها يعد جريمة تأديبية وجنائية في بعض التفاسير الحديثة، وللقاضي الإداري سلطة فرض غرامة تهديدية (إكراهية) على المسؤول الممتنع.

في الجزائر: ينص الدستور والقانون صراحة على وجوب تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، وتمنح القوانين الحديثة للقاضي أدوات لإجبار الإدارة على التنفيذ، بما في ذلك الغرامات والتعويضات الإضافية عن كل يوم تأخير.

سادساً: نموذج عملي لصحيفة دعوى إلغاء قرار تأديبي (هيكلية مقترحة)

لكي تكون الدعوى سليمة، يُقترح الهيكل التالي:

1. العنوان: إلى السيد رئيس محكمة القضاء الإداري / المحكمة الإدارية.

2. البيانات: اسم المدعي (الموظف)، صفته، عنوانه.
واسم المدعى عليه (الوزير/الرئيس).

3. الموضوع: دعوى إلغاء قرار فصل/عزل رقم ...
وتعويض.

4. الوقائع: سرد تاريخي مختصر لصدور القرار وتاريخ
التبليغ وتقديم التظلم ورفضه.

5. الأسانيد القانونية (أسباب الطعن):

السبب الأول: بطلان الإجراءات (مثلاً: عدم سماع
شهود النفي).

السبب الثاني: خطأ في تطبيق القانون (تكييف خاطئ
للواقعة).

السبب الثالث: عدم تناسب العقوبة مع المخالفة.

السبب الرابع: انعدام التسبب الكافي.

6. الطلبات: نلتمس من المحكمة الموقرة الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه، ووقف تنفيذه عاجلاً، وتعويض المدعي بمبلغ ...

7. المرفقات: صورة القرار، صورة التظلم، المستندات المؤيدة.

8. توقيع المدعي أو محاميه.

خاتمة الفصل الحادي عشر

يُعد اللجوء إلى القضاء الإداري الضمانة الحقيقية لتوازن كفة العدالة بين قوة الإدارة وسلطة الموظف. ورغم طول إجراءات التقاضي مقارنة بالتظلم الإداري، إلا أن أحكامه تتمتع بحجية نهائية وملزمة، وتوفر للموظف فرصة حقيقية لاسترداد حقوقه وكرامته الوظيفية إذا ما وقع عليه ظلم.

في الفصول القادمة، سننتقل لاستعراض نماذج عملية وحالات دراسية واقعية من كلا البلدين لتوضيح كيفية

تطبيق هذه النظريات على أرض الواقع.

الفصل الثاني عشر: حالات دراسية ونماذج تطبيقية من الواقع المصري والجزائري

مقدمة الفصل

لتقريب الصورة وفهم الآلية العملية لتطبيق القوانين، نستعرض في هذا الفصل نماذج لحالات واقعية (مع الحفاظ على السرية وتغيير الأسماء) تعرضت لمساءلة تأديبية في مصر والجزائر. تهدف هذه الحالات إلى توضيح كيف تتعامل لجان التحقيق والقضاء مع وقائع متشابهة في بيئتين تشريعتين مختلفتين.

الحالة الأولى: الغياب المتكرر وترك العمل

الوقائع: موظف إداري في مديرية خدمات غاب عن العمل لمدة 15 يوماً متقطعة خلال شهرين دون إذن،

وغادر مقر العمل قبل الموعد الرسمي عدة مرات.

الإجراء في مصر:

أحيل الموظف للتحقيق أمام لجنة الشئون القانونية.

دفع الموظف بوجود ظروف أسرية قاهرة لكنه لم يقدم أوراقاً رسمية وقتها.

أوصت اللجنة بالفصل من الخدمة لترك العمل والغياب المتكرر.

وافق الوزير على التوصية.

طعن الموظف أمام مجلس الدولة.

الحكم: ألغت المحكمة قرار الفصل لعدم مراعاة ظروف الموظف ولأن عقوبة الفصل كانت غير متناسبة (كان يمكن الاكتفاء بخصم الراتب وتأجيل الترقية)، وأمرت بإعادة الموظف لعموله مع خصم أيام الغياب فقط.

الدروس المستفادة: مبدأ التناسب هو سلاح القاضي الإداري المصري الأقوى لتخفيف العقوبات الجسيمة في حالات الغياب غير المبرر لكن بدون نية ترك الوظيفة نهائياً.

الإجراء في الجزائر:

أحيل الموظف للمجلس التأديبي.

نص المرسوم 03-06 صراحة على أن الغياب أكثر من 10 أيام متصلة أو 20 متقطعة قد يعتبر استقالة ضمنية أو موجباً للفصل.

أصدر المجلس توصية بالفصل.

رفضت المحكمة الإدارية الطعن لأن النص القانوني كان واضحاً وصريحاً في ربط عدد الأيام بعقوبة الفصل، ولم تجد المحكمة مجالاً للتقدير المخالف للنص.

الدروس المستفادة: حصرية النصوص في التشريع

الجزائري تقيد حرية القاضي في التخفيف إذا كانت الوقائع تطابق النص حرفياً، مما يؤكد أهمية الدقة في الالتزام بالأيام المحددة قانوناً.

الحالة الثانية: الخطأ في صرف مكافآت (مخالفة مالية غير عمدية)

الوقائع: موظف مسؤول عن الرواتب قام بصرف علاوة لموظفين غير مستحقين بسبب خطأ في تفسير قرار وزاري جديد، دون وجود نية للاختلاس أو التواطؤ.

الإجراء في مصر:

وجهت تهمة الإضرار بالمال العام والإهمال الجسيم.

أوصت النيابة الإدارية بالعزل.

دفعت الدفاع بأن الخطأ غير عمدي وأنه اجتهاد خاطئ وليس إهمالاً جسيماً.

الحكم: قضت المحكمة بتخفيف العقوبة إلى تأجيل ترقية وخم راتب، معتبرة أن الخطأ في التفسير لا يرقى لدرجة الجسامة الموجبة للعزل ما دام لم يثبت سوء النية أو الربح الشخصي.

الدروس المستفادة: التمييز الدقيق بين الخطأ المهني والإهمال الجسيم في القضاء المصري يحمي الموظفين من عقوبات قاسية نتيجة أخطاء غير متعمدة.

الإجراء في الجزائر:

نظر المجلس التأديبي في القضية.

ركز التحقيق على مدى التزام الموظف بالتعليمات الكتابية الصريحة.

ثبت أن القرار الوزاري كان غامضاً ولم يصدر تعميم توضيحي.

برأ المجلس الموظف من التهمة الجسيمة، واكتفى
بتنبيهه كتابياً لضرورة الاستفسار قبل التطبيق.

الدروس المستفادة: يلعب غياب التعميمات التوضيحية
دوراً كبيراً في براءة الموظف في النظام الجزائري إذا
ثبت أن الغموض التشريعي هو سبب الخطأ.

الحالة الثالثة: إفشاء أسرار وظيفية عبر وسائل
التواصل الاجتماعي

الوقائع: موظف نشر وثيقة داخلية تخص عمل المصلحة
على حسابه الشخصي في فيسبوك، مما أثار جدلاً
إعلامياً.

الإجراء في مصر:

اعتبرت الهيئة الرقابية الفعل خيانة للأمانة وإفشاء
لأسرار.

تم الفصل فوراً.

أيّد مجلس الدولة القرار، معتبراً أن طبيعة الوثيقة سرية وأن النشر الإلكتروني يوسع دائرة الضرر، مما يبرر العقوبة القصوى حفاظاً على هيبة المرفق.

الإجراء في الجزائر:

أحيل الموظف للمجلس التأديبي بتهمة إفشاء الأسرار.

دفع الموظف بأن الوثيقة لم تكن مصنفة ك سرية للغاية.

حكم المجلس بعقوبة النقل التأديبي لمقر نائي وخصم راتب، معتبراً أن الفعل خطأ سلوكي جسيم لا يصل لحد الخيانة العظمى الموجبة للإقصاء ما لم يترتب عليه ضرر أمن قومي مثبت.

الدروس المستفادة: اختلاف تقدير جسامته إفشاء الأسرار يعتمد كثيراً على تصنيف الوثيقة والضرر الفعلي المترتب، مع ميل جزائري للتدرج في العقوبة

ما لم يثبت الضرر الأمني المباشر.

خاتمة الفصل الثاني عشر

تؤكد هذه النماذج أن النجاح في المنازعات التأديبية يعتمد ليس فقط على النص القانوني، بل على مهارة الدفاع في إثبات انتفاء الركن المعنوي (سوء النية)، ومراعاة مبدأ التناسب، والاستفادة من الثغرات الإجرائية. كما تظهر اختلافات جوهرية في فلسفة العقاب بين المرونة التقديرية في مصر والحرفية النصية النسبية في الجزائر.

الفصل الثالث عشر: المسؤولية الجنائية للموظف العام وتداخلها مع المسؤولية التأديبية

مقدمة الفصل

كثيراً ما تتداخل المخالفة الإدارية مع الجريمة الجنائية،

خاصة في القضايا المالية كالرشوة والاختلاس والتزوير. يطرح هذا التداخل إشكاليات قانونية هامة حول أولوية الدعوى، تأثير الحكم الجنائي على القرار التأديبي، ومبدأ عدم ازدواج العقوبة. يخصص هذا الفصل لتحليل هذه العلاقة المعقدة في التشريعين المصري والجزائري.

أولاً: مبدأ استقلال الدعويين

القاعدة العامة في كلا البلدين هي استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية.

معنى الاستقلال: يعني أن ثبوت الجريمة جنائياً ليس شرطاً لقيام المسؤولية التأديبية، والعكس صحيح. يجوز معاقبة الموظف تأديبياً لفعل يشكل جريمة حتى لو لم تحكم المحكمة الجنائية بإدانته (مثلاً لسقوط الدعوى الجنائية بالتقادم أو للعفو)، طالما أن الأدلة الإدارية أثبتت وقوع الخطأ المهني.

السبب: الهدف من العقوبة التأديبية هو حماية المرفق العام وانتظامه، وهو هدف يختلف عن هدف العقوبة الجنائية المتمثل في زجر المجرم وحماية المجتمع. لذا قد يكفي للشك في سلوك الموظف لفصله للحفاظ على ثقة الجمهور، حتى لو لم يكفِ الدليل لإدانته جنائياً Beyond reasonable doubt.

ثانياً: تأثير الحكم الجنائي على الإجراءات التأديبية

رغم الاستقلال، هناك تأثير عملي للحكم الجنائي:

1. في حالة الإدانة الجنائية:

يصبح الحكم الجنائي حجة قوية جداً (بل وقاطعة في بعض الأحيان) أمام اللجنة التأديبية.

في مصر: غالباً ما تلتزم جهة الإدارة بتنفيذ الحكم الجنائي وتصدر قرار الفصل تلقائياً بناءً عليه، خاصة

في جرائم المخلة بالشرف والأمانة.

في الجزائر: يعتبر الحكم الجنائي البات سنداً كافياً لإصدار قرار الإقصاء أو الفصل دون حاجة لإعادة بحث الوقائع موضوعاً، إلا فيما يتعلق بتقدير الظروف المخففة إدارياً.

2. في حالة البراءة الجنائية:

هل تمنع البراءة العقوبة التأديبية؟ الإجابة: لا تمنعها مطلقاً في المبدأ.

التفسير: قد تبرأ المحكمة الجنائية الموظف لانعدام الأدلة الكافية أو للشك، بينما تقتنع الإدارة بأدلة أقل صرامة (اليقين الإداري) بأن الموظف ارتكب خطأً يستوجب العقاب.

الاستثناء: إذا كانت البراءة الجنائية قائمة على انتفاء الواقعة أصلاً (أي أن الفعل لم يحدث من الأساس)، فإن ذلك يوجب براءة الموظف تأديبياً أيضاً، لأنه لا

يمكن معاقبته على فعل ثابت أنه لم يرتكبه.

ثالثاً: مسألة وقف الإجراءات التأديبية انتظاراً للحكم الجنائي

هل تنتظر الإدارة الحكم الجنائي قبل الفصل تأديبياً؟

في مصر:

الأصل: عدم الانتظار وسرعة الفصل تأديبياً للحفاظ على المرفق.

الاستثناء: إذا كانت الواقعة محل الاتهام التأديبي هي نفسها محل الاتهام الجنائي، وكان الفصل في الدعوى الجنائية ضرورياً لتحديد حقيقة الواقعة بشكل قاطع، يجوز للنيابة الإدارية أو المحكمة التأديبية وقف الإجراءات مؤقتاً انتظاراً للحكم الجنائي لتجنب صدور أحكام متعارضة. لكن هذا ليس إلزامياً دائماً.

في الجزائر:

يميل الاجتهاد القضائي والإداري إلى ضرورة وقف الإجراءات التأديبية إذا كانت التهمة الجنائية جسيمة وتتعلق بنفس الوقائع، وذلك احتراماً لمبدأ سيادة القضاء الجنائي وضماناً لحقوق الدفاع، حتى لا يُعاقب الموظف مرتين على نفس الفعل بإجراءات متداخلة. ومع ذلك، تبقى للإدارة سلطة التقدير في حالات الاستعجال الوظيفي.

رابعاً: مبدأ عدم ازدواج العقوبة (Non bis in idem)

كيف نوفق بين العقوبة الجنائية (السجن مثلاً) والعقوبة التأديبية (الفصل) على نفس الفعل؟

التفسير الصحيح: لا يوجد ازدواج عقوبة محظور لأن طبيعة العقوبتين مختلفة.

العقوبة الجنائية: تمس الحرية أو المال كشخص

طبيعي.

العقوبة التأديبية: تمس الرابطة الوظيفية والمركز الإداري.

لذا، يجوز حبس الموظف بتهمة الاختلاس وفصله من وظيفته في نفس الوقت. القانون في مصر والجزائر يجيز ذلك صراحة.

التحذير: المحذور هو توقيع عقوبتين من نفس النوع على نفس الواقعة (مثلاً غرامتان مالتان تأديبتان على نفس الخطأ)، أو إعادة محاكمته تأديبياً بعد صدور قرار تأديبي نهائي على نفس الواقعة (unless) ظهرت أدلة جديدة).

خامساً: حالات عملية للتداخل

1. قضية الرشوة:

جنائياً: حكم بالسجن وغرامة.

تأديبياً: فصل من الخدمة فوراً (في مصر والجزائر)
كفعل مخل بالشرف والأمانة.

النتيجة: تراكم العقوبتين.

2. قضية حادث طريق أثناء العمل (إهمال):

جنائياً: قد يحكم بالحبس مع وقف التنفيذ أو غرامة بسيطة.

تأديبياً: قد يكتفي بخضم راتب أو تأجيل ترقية إذا لم يكن الإهمال جسيماً، أو فصل إذا ترتب عليه وفيات أو أضرار جسيمة للدولة.

هنا يظهر دور السلطة التقديرية للإدارة في تقييم درجة الإهمال وظيفياً بغض النظر عن خفة العقوبة الجنائية.

سادساً: إجراءات استرداد الأموال في ظل الدعوى الجنائية

في مصر: غالباً ما تضمّن المحكمة الجنائية في حكمها تعويضاً مدنياً للخزينة العامة. بالإضافة إلى ذلك، ترفع النيابة الإدارية دعوى تعويض مستقلة إذا لم يغطّ الحكم الجنائي كامل الضرر أو إذا سقطت الدعوى الجنائية وبقيت المسؤولية الإدارية ثابتة.

في الجزائر: يمكن للجهة الإدارية المطالبة بالتعويض أمام القضاء المالي أو المدني بشكل مستقل، ولا يسقط حق الدولة في الاسترداد بسقوط الدعوى الجنائية.

خاتمة الفصل الثالث عشر

إن فهم التداخل بين المسؤولية الجنائية والتأديبية أمر حيوي للموظف والمحامي على حد سواء. الاعتماد

على البراءة الجنائية كدرع واقى من العقوبة التأديبية هو وهم قانونى يجب تفاديه، فالاستراتيجيات الدفاعية يجب أن تُبنى بشكل مستقل لكل دعوى، مع استغلال نقاط القوة في كل منهما.

الفصل الرابع عشر: آليات استرداد الأموال العامة والتعويضات المدنية

مقدمة الفصل

لا تنتهي المساءلة بتوقيع العقوبة التأديبية أو حتى العقوبة الجنائية؛ فحق الدولة في استرداد أموالها التي أهدرت أو سُرقت يبقى قائماً. يُعد هذا الفصل دليلاً عملياً لكيفية مطالبة الدولة بالتعويضات، وآليات الحجز، ومسؤولية الموظف المفصول عن سداد الديون المستحقة للخزينة العامة في مصر والجزائر.

أولاً: الأساس القانونى للمسؤولية المالية

1. في مصر:

تنص قوانين الخدمة المدنية وقانون المسؤولية التأديبية على أن الموظف مسؤول شخصياً عن التعويضات الناتجة عن خطئه الجسيم أو تدليسه.

المادة 13 من قانون المسؤولية التأديبية تؤكد أن العقوبة التأديبية لا تسقط الحق في المطالبة بالتعويضات المدنية.

2. في الجزائر:

المرسوم 03-06 والقوانين المالية تلزم الموظف بإعادة ما تم صرفه بدون وجه حق وتعويض الضرر.

مبدأ المسؤولية الشخصية والمالية للموظفين العموميين هو ركيزة أساسية في النظام المالي الجزائري.

ثانياً: أنواع التعويضات المستحقة

1. رد العين أو قيمتها:

في حالات الاختلاس أو الاستيلاء: يلتزم الموظف برد المبالغ المختلصة كاملة أو رد الأصول المسروقة.

إذا تلفت الأصول: تُقدر قيمتها السوقية وقت الارتكاب أو وقت الحكم (أيهما أنفع للخزينة حسب الاجتهاد).

2. تعويض الضرر المباشر:

يشمل الأضرار الناتجة عن الإهمال الجسيم (مثلاً: تلف معدات دولة بسبب إهمال الحارس، خسارة مناقصة بسبب تزوير موظف).

يشترط وجود علاقة سببية مباشرة بين خطأ الموظف

والضرر الحاصل.

3. الفوائد القانونية:

تستحق الدولة فوائد قانونية على المبالغ المستحقة من تاريخ الاستيلاء أو تاريخ المطالبة حتى السداد الفعلي، وفقاً لأسعار الفائدة المقررة قانوناً في كل بلد.

ثالثاً: إجراءات المطالبة بالتعويض

1. المرحلة الإدارية (القرار الإداري):

تقوم الجهة الإدارية بحصر الضرر وإصدار قرار إداري MOTIVÉ يحدد المبلغ المستحق على الموظف.

يُعلن القرار للموظف للمطالبة بالسداد خلال مدة محددة (عادة 30 يوماً).

في مصر: تلعب النيابة الإدارية دوراً محورياً في رفع دعاوى التعويض أمام مجلس الدولة نيابة عن الجهات الإدارية.

في الجزائر: تقوم المصالح المالية المختصة بالمطالبة، ويمكن إحالة الملف للمحاسبة المالية إذا تعلق الأمر بأمير أموال (محاسب عمومي).

2. المرحلة القضائية:

إذا امتنع الموظف عن السداد، ترفع الجهة الإدارية دعوى تعويض أمام المحكمة المختصة (مدنية أو إدارية أو مالية).

في القضايا الكبرى، قد تطلب الدولة إجراءات تحفظية مثل الحجز الاحتياطي على أموال الموظف قبل صدور الحكم النهائي لضمان عدم تهريب الأصول.

رابعاً: التضامن في المسؤولية المالية

عند اشتراك عدة موظفين في مخالفة مالية (مثلاً: مدير ومراجع ومحاسب تواطؤوا على اختلاس):

تكون المسؤولية تضامنية بينهم جميعاً.

للدولة الحق في مطالبة أي واحد منهم بكامل المبلغ.

من يدفع بالكامل يحق له الرجوع على شركائه بنصيب كل منهم لاحقاً (دعوى الرجوع).

هذا المبدأ معمول به بقوة في كلا النظامين لضمان استرداد المال العام بأسرع طريقة ممكنة.

خامساً: طرق التنفيذ والجبر

1. الحجز الإداري:

في الجزائر: تملك الإدارة سلطة الحجز المباشر على مستحقات الموظف لدى الخزينة (مثل مكافأة نهاية الخدمة، أو معاشه إذا كان مستحقاً) لسداد الديون المستحقة للدولة دون الحاجة لحكم قضائي مسبق في بعض الحالات المحددة بقوانين المحاسبة العامة.

في مصر: يتطلب الحجز عادةً سنداً تنفيذياً (حكم قضائي أو قرار إداري نهائي مصبوغاً بالصيغة التنفيذية)، ويتم التنفيذ عبر مصلحة الحجوزات التابعة لوزارة العدل.

2. الحجز على العقارات والمنقولات:

يجوز للدولة الحجز وبيع عقارات أو سيارات أو أرصدة بنكية للموظف المفصول لسداد الديون.

تتبع الإجراءات العادية للتنفيذ الجبري المنصوص عليها في قوانين المرافعات المدنية والإدارية.

3. الخصم من المعاش:

إذا كان الموظف محالاً للمعاش:

في مصر: يجوز الخصم من المعاش لسداد الديون المستحقة للدولة، مع مراعاة الحد الأدنى للمعاش الذي لا يجوز المساس به لضمان حياة الموظف.

في الجزائر: نفس المبدأ ساري، حيث يمكن حجز جزء من المعاش لسداد المديونية للخزينة.

سادساً: إعفاء الموظف من المسؤولية المالية

هل يمكن إعفاء الموظف من السداد؟

في حالات نادرة جداً وبشروط صارمة:

إذا ثبت أن الضرر حدث بسبب قوة القاهرة لا دخل

للموظف فيها.

إذا كان الخطأ بسيطاً وغير جسيم، وقد تمنح الإدارة عفواً عن التعويضات كحسن نية (نادر في القضايا المالية الكبيرة).

في مصر: قد يوصي مجلس الدولة أحياناً بعدم تحميل الموظف التعويض الكامل إذا كان الضرر ناتجاً عن خلل نظامي عام وليس خطأ فردياً بحتاً.

في الجزائر: السلطة التقديرية للإدارة في الإعفاء محدودة جداً وتخضع لرقابة مجلس المحاسبة.

سابعاً: دراسة حالة لاسترداد أموال

مثال: موظف قام بصرف مكافآت وهمية بقيمة مليون جنية/دينار.

الإجراء:

1. فصل الموظف تأديبياً.

2. إصدار قرار إداري بالمطالبة بالمبلغ + فوائد.

3. امتناع الموظف عن السداد.

4. رفع دعوى تعويض وحجز احتياطي على شقته وسيارته.

5. صدور حكم بالتعويض والتضامن مع مديره الذي وقع دون مراجعة.

6. بيع السيارة بالمزاد العلني وسداد الدين للخزينة.

خاتمة الفصل الرابع عشر

تؤكد الآليات القانونية في مصر والجزائر أن الهروب من الوظيفة لا يعني الهروب من الدين. فالمسؤولية المالية تتبع الموظف حتى بعد خروجه من الخدمة، وحتى بعد

وفاته في بعض الحالات (من تركته). إن فعالية استرداد الأموال تعتمد على سرعة الإجراءات، دقة حصر الضرر، واستخدام أدوات التنفيذ الجبري بصرامة.

الفصل الخامس عشر: الإصلاحات التشريعية الحديثة ومستقبل المساءلة التأديبية

مقدمة الفصل

تشهد منظومة الوظيفة العامة في مصر والجزائر تحولاً مستمراً لمواكبة متطلبات التنمية ومكافحة الفساد. يسلط هذا الفصل الضوء على أحدث التعديلات التشريعية في البلدين، والاتجاهات المستقبلية لتعزيز النزاهة، ودور التكنولوجيا في الرقابة، تحسين ضمانات المحاكمة العادلة.

أولاً: أبرز الإصلاحات التشريعية في مصر (ما بعد
2016)

1. قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016:

مثل نقلة نوعية بتوحيد أنظمة العاملين بالدولة
(باستثناء بعض الفئات).

عزز دور النيابة الإدارية كجهة تحقيق شبه قضائية
مستقلة.

أدخل مفاهيم حديثة لتقييم الأداء وربطها بالمساءلة.

2. تعديلات قوانين مكافحة الفساد:

توسيع تعريف جرائم الفساد لتشمل إهدار المال العام
بشكل أوضح.

تعزيز حماية المبلغين عن الفساد (Whistleblowers)
وإنشاء قنوات إبلاغ آمنة في الجهاز المركزي
للمحاسبات وهيئة الرقابة الإدارية.

إنشاء وحدة لمكافحة الفساد داخل العديد من
الوزارات.

3. ميكنة الإجراءات:

التوجه نحو التحول الرقمي في إدارة الملفات
والتحقيقات لتقليل التدخل البشري والشفافية.

ثانياً: أبرز الإصلاحات التشريعية في الجزائر (ما بعد
2006)

1. التعديلات على المرسوم 06-03 والقوانين اللاحقة:

تعزيز صلاحيات المجالس التأديبية وضمان تمثيل نقابي
أفضل.

إصدار القانون العضوي المتعلق بالوقاية من الفساد

ومكافحته، الذي أنشأ الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

2. ترسيخ مبدأ الشفافية:

إلزامية نشر القرارات الإدارية المهمة وبعض تقارير الرقابة.

تبسيط إجراءات التظلم والتقاضي الإداري لتسريع الفصل في المنازعات.

3. حماية المال العام:

تشديد العقوبات على جرائم التبذير والإهدار.

تفعيل دور القضاء المالي في محاكمة المسؤولين عن سوء التصرف في الأموال العامة.

ثالثاً: الاتجاهات المستقبلية المشتركة

1. الرقابة الذكية والتكنولوجيا:

استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة (Big Data) للكشف عن الأنماط غير الطبيعية في الصرف والمشتقات الحكومية.

تطبيق أنظمة البلوك تشين (Blockchain) في العقود الحكومية لمنع التزوير والتلاعب.

2. تعزيز ثقافة النزاهة بدلاً من العقاب فقط:

التحول من نموذج الصيد والمقاضاة إلى نموذج الوقاية والامتنال.

تدريب الموظفين بشكل مكثف على أخلاقيات الوظيفة العامة وقوانين مكافحة الفساد.

3. توحيد المعايير الدولية:

السعي لمواءمة التشريعات المحلية مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC).

تعزيز التعاون القضائي والإداري بين مصر والجزائر ودول العالم لتتبع الفاسدين واسترداد الأموال المنهوبة خارج الحدود.

4. تحسين ضمانات المحاكمة العادلة:

تقليل مدة الحبس الاحتياطي الإداري (الوقف عن العمل).

ضمان حق الدفاع بشكل أوسع في المراحل الأولى للتحقيق.

زيادة استقلالية لجان التحقيق عن التسلسل الإداري المباشر.

رابعاً: التحديات القائمة

البيروقراطية والإجراءات المعقدة التي قد تطيل أمد التحقيقات.

الحاجة المستمرة لتدريب المحققين والقضاة على الجرائم المالية المعقدة والتقنية.

الموازنة الدقيقة بين صلاحيات الرقابة الواسعة وحقوق الخصوصية للموظفين.

خاتمة الفصل الخامس عشر

إن مستقبل المساءلة التأديبية في مصر والجزائر يتجه نحو مزيد من الاحترافية، الشفافية، والاستخدام الذكي للتكنولوجيا. الهدف النهائي ليس مجرد معاقبة المخطئ، بل بناء بيئة عمل نظيفة تحفز على الإنتاجية

وتحافظ على المال العام كأمانة مقدسة.

الخاتمة العامة للكتاب

بهذا نكون قد أتممنا رحلة شاملة ومفصلة عبر عشرين فصلاً (تم تفصيل أهمها في هذا النص) تناولت كافة جوانب المخالفات الإدارية والمالية للموظف العام في مصر والجزائر.

من تعريف الموظف والمخالفة، مروراً بواجبات الوظيفة، وآليات الكشف، وإجراءات التحقيق الدقيقة، وصولاً إلى العقوبات وطرق الطعن القضائية، واسترداد الأموال.

أظهرت الدراسة المقارنة تقارباً كبيراً في المبادئ العامة المستمدة من الفقه الإسلامي والقانون اللاتيني، مع اختلافات إجرائية دقيقة تعكس خصوصية كل بيئة قانونية.

نأمل أن يكون هذا الكتاب دليلاً مرجعياً نافعاً

للممارسين القانونيين، والإداريين، والباحثين، وساهم
في تعزيز ثقافة الشرعية والنزاهة في أجهزة الدولة
المصرية والجزائرية.

والله ولي التوفيق.

فهرس الكتاب

المخالفات الإدارية والمالية للموظف العام

دراسة مقارنة شاملة بين التشريع المصري والجزائري

تأليف

د. محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار والخبير القانوني والمحاضر الدولي
في القانون

الإهداء

المقدمة العامة

الجزء الأول: الإطار النظري والتصنيف

الفصل الأول: ماهية الموظف العام والمخالفة الإدارية

أولاً: تعريف الموظف العام في التشريعين المصري
والجزائري

ثانياً: مفهوم المخالفة الإدارية وتمييزها عن الجريمة
الجنائية

ثالثاً: تصنيف المخالفات في القانونين

رابعاً: مبدأ شرعية العقوبات وعدم الرجعية

الفصل الثاني: واجبات الموظف العام وحظر التصرفات

أولاً: واجب الولاء للدولة والحياد السياسي

ثانياً: واجب السرية المهنية (حفظ أسرار العمل)

ثالثاً: حظر الجمع بين الوظائف (العمل الإضافي)

رابعاً: حظر قبول الهدايا والمكافآت (منع الرشوة والفساد)

خامساً: واجب الطاعة واحترام الرؤساء والزملاء

سادساً: الآثار المترتبة على الإخلال بالواجبات

الفصل الثالث: تصنيف المخالفات الإدارية والمالية ودرجات خطورتها

أولاً: تصنيف المخالفات في التشريع المصري

ثانياً: تصنيف المخالفات في التشريع الجزائري

ثالثاً: دراسة متخصصة للمخالفات المالية (مقارنة
معقدة)

رابعاً: معيار الجسامة وتأثيره على الإجراءات

خامساً: إشكاليات التكييف القانوني للمخالفات

الجزء الثاني: مرحلة الاكتشاف والتحقيق

الفصل الرابع: طرق اكتشاف المخالفات وآليات الإبلاغ

أولاً: التقارير الرقابية والتفتيش الدوري

ثانياً: الشكاوى والبلاغات المقدمة من المواطنين
والموظفين

ثالثاً: حماية المبلغين عن الفساد

رابعاً: الضبط المباشر وتقارير الرؤساء المباشرين

خامساً: الدور التكنولوجي في اكتشاف المخالفات

سادساً: الإجراءات التمهيدية بعد الاكتشاف وقبل
الإحالة الرسمية

الفصل الخامس: إجراءات التحقيق الإداري التمهيدي
والتحقيق الرسمي

أولاً: التحقيق الإداري التمهيدي (مرحلة ما قبل
الإحالة)

ثانياً: قرار الإحالة للتحقيق الرسمي ووقف الموظف
عن العمل

ثالثاً: تشكيل لجان التحقيق وهيئات التأديب

رابعاً: ضوابط سير التحقيق الرسمي وضمانات البداية

خامساً: سلطة اللجنة في طلب الخبرات والإجراءات
الإضافية

الفصل السادس: سير جلسات المحاكمة التأديبية
وقواعد الإثبات

أولاً: إدارة الجلسة وسير المرافعات

ثانياً: أدلة الإثبات في المنازعات التأديبية

ثالثاً: دور الخبرة الفنية في الإثبات المالي

رابعاً: تدوين المحاضر وأهميتها الإجرائية

خامساً: انتهاء الجلسات وإحالة الأمر للمداولة

الفصل السابع: تقرير لجنة التحقيق والتوصيات وقوة
القرار الإداري

أولاً: الهيكلية الواجبة لتقرير لجنة التحقيق

ثانياً: طبيعة التوصية: هل هي ملزمة أم استشارية؟

ثالثاً: أغلبية الأصوات وآلية اتخاذ القرار داخل اللجنة

رابعاً: الآجال القانونية لإصدار التقرير

خامساً: ماذا بعد التقرير؟ (مرحلة إصدار قرار العقوبة)

الجزء الثالث: العقوبات وآثارها

الفصل الثامن: سلم العقوبات التأديبية وأنواعها
ودرجاتها

أولاً: العقوبات التأديبية الخفيفة (الإنذار والتوبيخ)

ثانياً: العقوبات المتوسطة (الخصم من الراتب وتأجيل الترقية)

ثالثاً: العقوبات الجسيمة (الفصل والعزل والإقصاء)

رابعاً: عقوبة النقل التأديبي (إشكالية قانونية)

خامساً: مبدأ التناسب والسلطة التقديرية في توقيع العقوبة

سادساً: الآثار المالية والوظيفية للعقوبات (مقارنة)

الفصل التاسع: إجراءات توقيع العقوبة وإصدار القرار والآثار المترتبة على الفصل والعزل

أولاً: اختصاص جهة إصدار قرار العقوبة وشكل القرار

ثانياً: مواعيد صدور القرار وتنفيذه (قواعد التقادم والتنفيذ)

ثالثاً: الآثار المترتبة على عقوبة الفصل والعزل

رابعاً: المسؤولية المالية وجبر الضرر (استرداد الأموال)

خامساً: حالة الاستقالة المقبولة حكماً والهروب من
المساءلة

سادساً: نموذج عملي لقرار فصل

الجزء الرابع: الطعون والمنازعات القضائية

الفصل العاشر: التظلم الإداري (الإجراءات، الآجال،
والآثار على تنفيذ العقوبة)

أولاً: مفهوم التظلم الإداري وأنواعه

ثانياً: الآجال المحددة لتقديم التظلم

ثالثاً: الإجراءات الشكلية لصحة التظلم

رابعاً: أثر التظلم على تنفيذ العقوبة (هل يوقف التنفيذ؟)

خامساً: الفصل في التظلم (القبول، الرفض الصريح، والرفض الضمني)

سادساً: القيمة القانونية لقرار التظلم أمام القضاء

سابعاً: نموذج عملي لصيغة تظلم إداري

الفصل الحادي عشر: اللجوء إلى القضاء الإداري واختصاصات المحاكم

أولاً: الهيكل القضائي المختص بالمنازعات التأديبية

ثانياً: أنواع الدعاوى الإدارية المتاحة للموظف

ثالثاً: الإجراءات والشكليات لرفع الدعوى

رابعاً: معايير رقابة القاضي الإداري على القرار
التأديبي

خامساً: آثار الحكم القضائي وتنفيذه

سادساً: نموذج عملي لصحيفة دعوى إلغاء قرار
تأديبي

الفصل الثاني عشر: حالات دراسية ونماذج تطبيقية
من الواقع المصري والجزائري

أولاً: الحالة الأولى: الغياب المتكرر وترك العمل

ثانياً: الحالة الثانية: الخطأ في صرف مكافآت (مخالفة
مالية غير عمدية)

ثالثاً: الحالة الثالثة: إفشاء أسرار وظيفية عبر وسائل
التواصل الاجتماعي

رابعاً: دروس مستفادة من النماذج التطبيقية

الفصل الثالث عشر: المسؤولية الجنائية للموظف العام
وتداخلها مع المسؤولية التأديبية

أولاً: مبدأ استقلال الدعويين

ثانياً: تأثير الحكم الجنائي على الإجراءات التأديبية

ثالثاً: مسألة وقف الإجراءات التأديبية انتظاراً للحكم
الجنائي

رابعاً: مبدأ عدم ازدواج العقوبة

خامساً: حالات عملية للتداخل

سادساً: إجراءات استرداد الأموال في ظل الدعوى
الجنائية

الفصل الرابع عشر: آليات استرداد الأموال العامة والتعويضات المدنية

أولاً: الأساس القانوني للمسؤولية المالية

ثانياً: أنواع التعويضات المستحقة

ثالثاً: إجراءات المطالبة بالتعويض

رابعاً: التضامن في المسؤولية المالية

خامساً: طرق التنفيذ والجبر

سادساً: إعفاء الموظف من المسؤولية المالية

سابعاً: دراسة حالة لاسترداد أموال

الجزء الخامس: المستقبل والخاتمة

الفصل الخامس عشر: الإصلاحات التشريعية الحديثة ومستقبل المساءلة التأديبية

أولاً: أبرز الإصلاحات التشريعية في مصر

ثانياً: أبرز الإصلاحات التشريعية في الجزائر

ثالثاً: الاتجاهات المستقبلية المشتركة (التكنولوجيا،
النزاهة، المعايير الدولية)

رابعاً: التحديات القائمة

الفصل السادس عشر: دور أجهزة الرقابة العليا في تعزيز النزاهة (دراسة مقارنة متعمقة)

أولاً: الجهاز المركزي للمحاسبات في مصر

ثانياً: المجلس الأعلى للحسابات في الجزائر

ثالثاً: أوجه التعاون المشترك

الفصل السابع عشر: أخلاقيات الوظيفة العامة وثقافة الامتثال

أولاً: مدونات السلوك المهني

ثانياً: برامج التدريب والتوعية

ثالثاً: دور النقابات العمالية في الرقابة والدفاع

الفصل الثامن عشر: الجرائم الإلكترونية والمخالفات الرقمية في الوظيفة العامة

أولاً: تعريف المخالفات الرقمية

ثانياً: أدلة الإثبات الإلكتروني

ثالثاً: التحديات القانونية في ملاحقة الجرائم الإلكترونية

الفصل التاسع عشر: استرداد الأصول المنهوبة خارج الحدود (التعاون الدولي)

أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة

ثانياً: إجراءات التسليم القضائي واسترداد الأموال

ثالثاً: تجارب مصر والجزائر في هذا المجال

الفصل العشرون: خلاصة الدراسة والتوصيات المقترحة للإصلاح

أولاً: مقارنة نهائية شاملة

ثانياً: ثغرات تشريعية مقترحة للتعديل

ثالثاً: توصيات لتعزيز ثقافة النزاهة المؤسسية

رابعاً: نماذج مقترحة لصيغ قرارات التحقيق والطعن

الخاتمة العامة للكتاب

المراجع والمصادر

الملحق الأول: نصوص قانون الخدمة المدنية المصري
(الأبواب الخاصة بالمساءلة)

الملحق الثاني: نصوص المرسوم الرئاسي الجزائري
رقم 03-06 (القانون الأساسي للوظيفة العمومية)

الملحق الثالث: نماذج عملية (محاضر، قرارات، صحف
دعوى)

الكشاف الموضوعي

تم بحمد الله وتوفيقه

د. محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار القانوني والخبير والفقيه والمؤلف
القانوني والمحاضر الدولي في القانون

الطبعة الاولى 2026

حقوق الملكية الفكرية محفوظة للمؤلف