

الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء الانضباطي على الموظف العام

The guarantees that precede the signing of a disciplinary penalty on a public sector employee

بحث مقدم من قبل

باحث الدكتوراه محمود صلاح رشاد

alamamymhmwd@gmail.com

المشرف الأستاذ الدكتور خالد الخير

الجامعة الإسلامية في لبنان / كلية الحقوق / قسم القانون العام

الخلاصة :

إن الضمانات التأديبية السابقة تلتزم بها التشريعات الخاصة بالوظائف العامة، ويجب مراعاتها قبل توقيع العقوبة التأديبية على الموظف. وتهدف هذه الضمانات إلى تحقيق العدالة التأديبية وإظهار حقيقة التهم المنسوبة إلى الموظف، وتشمل مواجهته بالخطأ المنسوب إليه وتحقيق دفاعه، تمهيداً لإجراء تحقيق مع الموظف المتهم. ونظراً لخطورة الجزاء التأديبي وآثاره، يُفترض أن هذه الضمانات تهدف إلى ضمان أن يتم توقيع العقوبة على الموظف بناءً على مقومات سليمة.

الكلمات المفتاحية : الضمانات ، السابقة التوقيع ، الجزاء الانضباطي ، الموظف العام.

Abstract:

The aforementioned disciplinary guarantees are held by the legislations of the public sector, and they have to be considered before signing the disciplinary penalty on the employee. These guarantees aim to achieve disciplinary justice and show the truth behind the accusations faced by the employee, and they include the employee facing the accusation and achieving his defense . And given the danger of the disciplinary penalty and its effects, these guarantees are supposed to aim to assure that the penalty is signed on the employee according to accurate components.

Key words : *The guarantees , precede the signing , a disciplinary penalty , a public sector employee*

المقدمة:

أولاً: موضوع البحث

أصبح حكم القانون جزءاً أساسياً من عناصر الدولة القانونية الحديثة، بغض النظر عن الاتجاهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تتبناها الدولة، ويتمثل خضوع الدولة ومواطنيها لحكم القانون في توافق تصرفاتهم مع مقتضيات المشروعية القانونية، ويتطلب ذلك وجود نظام قانوني رقابي على أعمال الإدارة يمثل الضمانة التي تحمل على تحقيق مبدأ المشروعية ويعمل على تمكين الجهات والمؤسسات على احترام مبدأ سيادة القانون، فتتحقق مبدأ المشروعية واحترام مبدأ سيادة القانون، يتطلب وجود نظام قانوني رقابي على أعمال الإدارة، وهذا النظام يعمل كضمانة لتحقيق المبدأ المذكور وحماية الحقوق والحريات الأساسية للمواطنين، حيث يعد موضوع الانضباط في الوظيفة العامة، من بين المواضيع المهمة التي تحظى باهتمام كبير من قبل المشرع أثناء إعداد القوانين المنظمة للوظيفة العامة، غير أن السلطة التي كفل لها القانون ممارسة حق التأديب في مواجهة الموظف الذي يقصر في أداء واجبات وظيفته، أو يهملها قد تتعسف، فتعاقب الموظف من دون وجه حق وهنا تبرز الحاجة إلى توافر مجموعة من الضمانات التي تحمي الموظف من هذا التعسف، وتكفل إظهار الحقيقة، وبيان الواقع، ولذلك تحرص الأنظمة الانضباطية على تحقيق موازنة بين سلطة العقاب من جهة، وحماية الموظف من تعسف هذه السلطة من جهة ثانية وهو ما يرمي بالنتيجة إلى تحقيق الموازنة من أجل استمرار فاعلية الإدارة في أداء واجباتها في إدارة المرافق العامة، وفي الوقت نفسه حماية الموظف من التعسف وصولاً إلى أداء أمثل وانتظام أفضل للمرافق العامة⁽¹⁾.

ثانياً: أهمية البحث

تتجلى أهمية الموضوع في تسليط الضوء على الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء الانضباطي جراء المخالفات التي يرتكبها الموظف العام، والذي يعتبر من المواضيع بالغة الأهمية لأنها تتعلق بالحياة الوظيفية للموظف العام والتي لا يمكن تجاوزها بأي شكل من الأشكال فهي تمثل حماية له في مواجهة سلطة الإدارة التي قد تتعسف بفرض الجزاء الانضباطي، فمن الضروري معرفة ماهي هذه الضمانات ودورها في حماية الموظف العام وتحقيق الموازنة بين دور الإدارة في فرض سلطاتها وبنفس الوقت عدم التسبب بأضطهاد للموظف العام، إذ سنقوم بإقران الجانب النظري في الموضوع بجوانب تطبيقية من خلال تضمن البحث العديد من الأحكام القضائية، سواء منها ما صدر من مجلس شوري الدولة اللبناني أم ما صدر من مجلس الانضباط العام في العراق. هذا، إضافة إلى أحكام جهات قضائية أخرى.

ثالثاً: إشكالية البحث

لتحقيق المصلحة العامة تحتاج الدولة إلى الاستعانة بموظفين عموميين يقدمون جهودهم وخبراتهم للمصلحة العامة، إلا أن الموظفين قد يرتكبون أثناء عملهم بعض الأفعال التي تثير من مسؤوليتهم التأديبية أو الجنائية، الأمر الذي يعطي السلطات التأديبية والجنائية الحق في إيقاع العقوبة عليهم، إلا أن المشرع في المقابل أعطاهم ضمانات تكفل لهم الدفاع عن أنفسهم أثناء استجوابهم، ومن هذه الضمانات هي الضمانات السابقة على توقيع الجزاء الانضباطي بالنسبة للموظف، وعليه فإن إشكالية هذا البحث تكمن في توضيح مدى قدرة الضمانات التأديبية والجنائية التي أقرها المشرع على تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة والدولة في الحفاظ على المصلحة العامة، ومصلحة الموظف في الحصول على الحماية من تعسف الإدارة والدولة، الأمر الذي يضمن له المساءلة العادلة من جهة أخرى. كما يتفرع عن هذه الإشكالية عدد من الأسئلة الفرعية كالتالي:

- 1- ما هي الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي؟
- 2- ما هو دور ضمانة التحقيق الإداري في حماية وحريات الموظف العام؟

رابعاً: منهجية البحث

بهدف الوصول إلى غايتنا من الدراسة وتحقيق الكفاية العلمية منها، سنقوم باتباع المنهج التحليلي حيث سنعمد إلى تحليل النصوص القانونية لتكوين الأسس التي نبني عليها إجابات التساؤلات التي واجهتنا، إضافة للاعتماد على المنهج الوصفي لتشخيص الوضع القانوني القائم والبحث في ثغراته وسبل تحسينها، كما سنعتمد على المنهج المقارن بقدر التعلق بالموضوع محل البحث هذا.

خامساً: خطة البحث

تكونت هذه الدراسة من مبحث واحد بعنوان الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام وهو مقسم إلى مطلبين حيث سنتناول في المطلب الأول ضمانة مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه وبالتالي هذا المطلب يتضمن فرعين تناولنا في الأول منها مفهوم ضمانة المواجهة أما الفرع الثاني اعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه أما المطلب الثاني من الدراسة فقد خصص للبحث في ضمانة التحقيق الإداري وهو الآخر قسم إلى فرعين تناولنا في الأول تعريف التحقيق الإداري أما الثاني سنبحث فيه عن الوقف الاحتياطي كضمانة للتحقيق الإداري وعلى النحو التالي.

الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي

تعد المواجهة هي من أهم الضمانات السابقة للموظف العام عند فرض الجزاء التأديبي عليه من الجهة المختصة، كذلك التحقيق الإداري الذي يحمي الموظفين من التعسف والاضطهاد من قبل السلطات الانضباطية والذي يجري قبل فرض الجزاء التأديبي على الموظف العام، واستنادا إلى ذلك قسمنا هذه الدراسة إلى مطلبين:

المطلب الأول: ضمانة مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

المطلب الثاني: ضمانة التحقيق الإداري

المطلب الأول

ضمانة مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

إن المواجهة هي إجراء وضمانة أساسية للتحقيق الانضباطي، ولا يمكن البدء في التحقيق الإداري بدونها، حيث يتعين إجراؤها لمعرفة دفاع الموظف المحال للتأديب، وضمان حقوقه، وإعلامه بالتهمة المسندة إليه، وعدم إيقاع الجزاء الانضباطي عليه إلا بعد إبلاغه بها وإعطائه فرصة لإعداد دفاعه بالصورة التي يراها مناسبة. بناءً عليه سيتم الحديث عن مبدأ المواجهة في فرعين وكالتالي :

الفرع الأول: مفهوم ضمانة المواجهة

الفرع الثاني: إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه

الفرع الأول / مفهوم ضمانة المواجهة

تعد المواجهة أدنى حدود الضمانات التي يجب توفيرها للمتهم، وتتجلى أهمية المواجهة في مرحلة التحقيق ، والتي تعد ضماناً للمتهم فالمواجهة تتضمن إيقاف الموظف عن حقيقة التهمة المنسوبة إليه وإبلاغه بالأدلة المختلفة التي تشير إلى ارتكابه للمخالفة⁽²⁾، حتى يتمكن من تقديم دفاعاته ، وأن أساس المحاكمة هو اتهام في مخالفة ارتكبها حتى يتمكن من التعبير عن دفاعه ضد هذا الاتهام، كذلك فإن المستقر قانوناً أن عدم توفير المواجهة يعد انتهاكاً لحقوق المتهم ويتعارض مع مبادئ العدالة⁽³⁾، حيث سيتم معاقبته على فعل لم يتم إبلاغه به ، ولقد اختلف الفقه القانوني في تعريف ضمانة المواجهة، وقد لا تكون هناك اختلافات أساسية جوهرية في المفاهيم التي حاولت تعريف هذه الضمانة المهمة، إلا أن البحث في تعريفها يساهم في الوصول إلى مفهومها بصورة متكاملة، فقد عرفت ضمانة المواجهة بصفة عامة بأنها "تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما من الإحاطة به، حتى يستطيع إعداد دفاعه أو إبداء وجهة نظره في الخصومة المعروضة أمام القضاء"⁽⁴⁾، وكذلك تم تعريفها على أنها "إخطار الموظف المتهم بارتكاب مخالفة الأعمال المحصورة بالأدلة المختلفة التي تثبت وقوع هذه المخالفات المنسوبة إليه"⁽⁵⁾. كذلك تم تعريف المواجهة ضمن إطار المسألة الانضباطية بأنها "إبلاغ العامل بحقيقة التهمة أو التهم المنسوبة إليه، وإبلاغه بالأدلة المختلفة التي تشير إلى أنه ارتكب المخالفة لعرض دفاعاته بما هو منسوب إليه، فيجب أن تتم المواجهة بالشكل الذي يشعر فيه الموظف أن الإدارة في طريقها لمعاقبته إذا كان لديها دليل على ذنبه، حتى يكون مدرجاً لخطورة موقفه ويكون قادراً على الدفاع عن نفسه"⁽⁶⁾. كما أن التعريف الموسع للمواجهة ووفقاً لما يتطلبه السياق التأديبي ونطاق التحقيق الإداري، قد تم نص بأنها "وضع كل طرفي النزاع أمام مزاعم الطرف الآخر لدحضها وتمكينه من الدفاع عن نفسه ضد هذه الادعاءات، أو هو حق الخصم في أن يعلم علماً تاماً وفي وقت مقيد بكافة إجراءات الخصومة وما تحتويه من عناصر واقعية وقانونية يمكن أن تكون أساساً في تكوين قناعة القاضي"⁽⁷⁾، كما تم تعريفها بأنها: "إحاطة الموظف علماً بالتهمة والمخالفات المسلكية المنسوبة إليه لكي يكون على معرفه كاملة بظروفها، وبما يحق له دفاعه بعدم ارتكابه هذه التهمة وتبرئته منها"⁽⁸⁾. كذلك تم تعريف المواجهة بأنها "إعلام الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه بشرط أن يصل إليه علم حقيقي ويقيني بإبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه والإجراءات التي ستتخذها ومواجهته بجميع الأدلة والإثباتات المتوفرة. وهذا يعني إحاطة الموظف بالتهمة الموجهة إليه والأدلة والشبهات التي يستند إليها توجيه الاتهام"⁽⁹⁾.

كما عرف الأستاذ Gohin مبدأ المواجهة بأنه "حق كل شخص له علاقة مباشرة بالخصومة في الإلمام بالمعلومات المفيدة بالخصومة عن طريق الاطلاع على مختلف العناصر المقدمة في الملف في مدة كافية بهدف مناقشتها أمام القاضي"⁽¹⁰⁾. من خلال التعريفات السابقة يمكن إيجاد أنه يجب تحقيق ضمانة المواجهة أثناء التحقيق، حيث ينبغي أن يُطلع الموظف على جميع المعلومات والمستندات التي تثبت مخالفته. يجب أن يكون هذا الاطلاع كافياً لإعداد الموظف دفاعه عن نفسه والرد على الاتهامات الموجهة إليه، دون الحاجة للافتراضات.

الفرع الثاني/ إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه

يهدف إعلان الموظف بالتهمة المنسوبة إليه إلى منح الموظف المتهم بمخالفة انضباطية حقه في معرفة التهمة التي وجهت إليه. يعد هذا الحق إجراءً جوهرياً يتطلبه معظم التشريعات، ويجب أن يتم بخطاب موصى به مع إشعار المتهم بإمكانية الوصول للتأكد من هذا الإجراء ، ويجب أن تنسم المواجهة بالصراحة والوضوح، وأن يتم إحاطة المتهم بكافة الأدلة، حيث تعد المواجهة ضمانة جوهرية لحق الدفاع. إن حماية الموظف لنفسه قبالة الاتهامات التي يواجهها، يوجب أن يتلقى الموظف إشعاراً بالحوادث والتهم التي سيتم استجوابه عنها انضباطياً وبالتالي يجب أن يحصل الموظف على جميع المعلومات والوثائق التي تثبت وقوع هذه الأحداث أو المخالفات⁽¹¹⁾. يعد مواجهة الموظف بالاتهامات المسلكية ضرورية لتحقيق الغرض من الإجراءات الانضباطية، وتعتبر ضمانة تأديبية أساسية في التحقيق مع الموظف. فبدون هذه المواجهة، لن يكون هناك مساءلة انضباطية بالمفهوم القانوني⁽¹²⁾، حيث يتم توجيه الاتهام للموظف بارتكاب المخالفة ومن ثم يمكن للموظف الدفاع عن نفسه.

يمكن رؤية إن العلم اللازم لدى الموظف لتوافر ضمانات المواجهة لا يفترض تلقائياً، وبشكل تلقائي عند تجريم الفعل الذي أتاه، إذ لا مناص من اتباع السبل التي تؤدي إلى تحقق علمه واقعاً وفعلاً، وتتمثل تلك الوسائل بالإخطار والاطلاع والمهلة⁽¹³⁾ وهذا ما سوف نقوم ببيانه من خلال التطرق إلى موقف التشريعات المقارنة لكل وسيلة كما يلي:

أولاً - الإخطار:

يعني إخطار الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه إبلاغه بحقيقة التهمة والوقائع والأدلة المتوفرة المؤيدة لها، وكذلك إعلامه بموعد جلسة التحقيق⁽¹⁴⁾. إذ يتفق الفقه القانوني الإداري على أنه يجب إخطار الموظف بالتهمة حتى لو لم يكن هناك نص خاص يلزم سلطة التحقيق بذلك، لأنه يعتبر ضماناً أساسياً للحق في الدفاع وانتهاكاً لهذا الضمان يعد انتهاكاً صارخاً لحقوق الإنسان، إذ إن تجاهل هذا الحق يعد من الانتهاكات الفاضحة لحق الدفاع الذي تكفله وتتضمنه كافة الدساتير في العالم. كما أن الإخطار يتم عادة بصيغة كتابية، ويتضمن بياناً بالوقائع المسندة إلى الموظف المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية، وإذا لم يتم إبلاغه بالمخالفة المنسوبة إليه، فإن إجراءات التحقيق ستكون باطلة من الناحية الشكلية⁽¹⁵⁾. ولضمان وصول العلم إلى الموظف، يجب إرسال خطاب يُبلغه بالمخالفة المنسوبة إليه، وهذا الخطاب يُعد إجراءً مهماً يتطلبه معظم القوانين. فإذا تم إغفال هذا الإجراء، فسيؤدي ذلك إلى خلل شكلي في الحكم يؤدي إلى إبطاله⁽¹⁶⁾.

لقد ألزم المشرع المصري السلطات التأديبية باحترام ومراعاة ضمانات الإخطار، وذلك تحت طائلة ترتيب البطالان على الحكم بالجزاء، وقد ورد هذا في قانون إعادة تنظيم النيابة الإدارية، والمحاكم التأديبية رقم 117 لسنة 1958 في المادة 23 على "يتضمن قرار الإحالة بيانات بالمخالفات المنسوبة إلى المتهم ويحدد رئيس المحكمة جلسة للنظر بالدعوى ولا بد من إعلام المتهم بقرار الإحالة"، كما أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر التأكيد على هذه الضمانة في العديد من أحكامها⁽¹⁷⁾. أما في لبنان فقد جاء في المادة 22 نظام المجلس التأديبي العام للموظفين، والصادر وفقاً للمرسوم الاشتراعي رقم (7236) لسنة 1967 "يوجه المجلس أوراق التبليغ إلى الموظف في مركز عمله، أو في مقامه المختار، أو في مقامه الحقيقي، بواسطة الإدارة التابع لها، أو بواسطة قوى الأمن الداخلي، أو بأي طريقة إدارية أخرى يراها ملائمة..."⁽¹⁸⁾، كما أثار مجلس شورى الدولة اللبناني ذات المبدأ في أحكامه بالقول "يتوجب على كل سلطة قضائية أو إدارية منحها القانون فرض عقوبات تأديبية أن تبلغ الموظف قبل أن تتخذ بحقه عقوبة من شأنها إلحاق الضرر به..."⁽¹⁹⁾، أما في العراق لم يتضمن قانون الانضباط النافذ رقم 14 لسنة 1991 ضمان حقوق الموظفين في القطاع العام والحكومي، على عكس القانون الملغى للانضباط لعام 1936 الذي نص على ذلك في المواد 20 و21 منه. ومع ذلك، فإن سلطة التحقيق لم تتغاض عن هذا الضمان، حيث يُعد جزءاً من حقوق الموظفين في الدفاع، وبالتالي يعتبر مبدأ عاماً في القانون لا يحتاج إلى نص خاص لتأكيد. كما اعتبر القضاء العراقي في أحكامه أن الإخطار قاعدة واجبة الاتباع، دون الحاجة إلى وجود نص قانوني يكرس اتباعها، وهو ما يتبين لنا من القرار الصادر عن مجلس الانضباط العام⁽²⁰⁾ في 1965/6/26 الذي جاء فيه "...لدى التأمل لاحظ المجلس أن قانون الخدمة المدنية لم يشر في ثنائيا مواد إلى كيفية تبليغ من تنتهي خدماته بإحالة على التقاعد كما ولم ينص على جواز إجراء الإحالة على التقاعد من تاريخ سابق أو بدون حاجة إلى تبليغ الأمر الصادر، لذا لا مناص من الرجوع إلى القواعد العامة التي تؤكد لزوم التبليغ في حالة كهذه..."⁽²¹⁾. كذلك وفقاً لقرار محكمة قضاء الموظفين، التي قررت أنه يجب إثبات تبليغ الموظف بالقرار الإداري بجميع وسائل الإثبات المتاحة. وهذا يعني أنه يجب إخطار الموظف بالقرار بأي وسيلة، مهما كان نوعها، شريطة أن يتعلق هذا القرار بشأنه⁽²²⁾. أما في الأردن ينص المشرع على هذه ضمانات الإخطار على سبيل الواجب وليس الخيار، حيث يشترط إعلام الموظف كتابياً بالتهمة الموجهة إليه والمخالفة المرتكبة⁽²³⁾. وقد أكدت محكمة العدل العليا بنهج مستقر من خلالها أحكامها المتتابعة على أنه لا يمكن تطبيق العقوبة على الموظف إلا بعد مواجهته بالتهمة والمخالفة المنسوبة إليه. كما صدر عن محكمة العدل العليا حكم يوافق هذا الاتجاه في إحدى قضاياها بالقول: "استقر الاجتهاد على أنه لا يجوز إيقاع العقوبة على الموظف إلا بعد سؤاله عما أسند إليه ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه"⁽²⁴⁾. وبناءً على نهجها هذا قررت المحكمة الإدارية إلغاء القرار بعقاب أحد الموظفين، نظراً لعدم احترام مبدأ المواجهة، إذ قررت "إذا صدر قرار بفصل المدعية دون إبلاغها بموضوع التهمة المنسوبة إليها ودون إبلاغها بالمثل أمام لجنة شؤون الموظفين بصفتها مجلس تأديبي، فإن هذا القرار قد صدر به عيب جوهري ويقضى ببطلانه"⁽²⁵⁾. إن ضمانات الإخطار المقررة للموظف، والتي تهدف إلى إعلامه بما ينسب إليه من أفعال يجرمها القانون هي ضمانات منسجمة مع روح العدالة والأصول المتبعة في المحاكمات العادلة، سواء ورد فيه نص تشريعي مؤكد له أم لم يرد، حيث أن أية محاكمة مهما كانت صنفها ونوعها تكون الغاية منها هي البحث عن الحقيقة وإظهارها⁽²⁶⁾.

ثانياً - الاطلاع:

يتمتع الموظف بحق الاطلاع على ملف التحقيق الإداري الخاص به، بما في ذلك المستندات المتعلقة بالتحقيقات والمطالبات الناشئة عن الموظفين المتهمين، وذلك لتمكينه من فهم طبيعة المخالفة المتهم بها وإعداد دفاعه بشكل كامل⁽²⁷⁾. يُعد هذا الحق من الوسائل الأساسية لضمان حق الموظف في المواجهة، ولذلك يتم الاحتفاظ بملف الموظف على جزأين، حيث يتم حفظ الأوراق العادية في الملف الأول، والأوراق السرية والتقارير السنوية في الملف الثاني، الذي يبقى مرافقاً للموظف طوال فترة عمله. يُعد هذا الملف توثيقاً لحالته الوظيفية والشخصية أثناء فترة خدمته⁽²⁸⁾.

إذا وفقاً لحق الاطلاع يمكن للموظف الاطلاع والفحص على أوراق التحقيق والأدلة التي تثبت ارتكابه المخالفة، وذلك لإعداد دفاعه أمام السلطة الانضباطية وإذا لم يرتكب المخالفة، فإن دراسة ملف الدعوى الانضباطية يمكن أن تؤدي إلى إنكار التهمة الموجهة إليه⁽²⁹⁾. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الاتهام الموجه للموظف واضحاً ومحددًا، حيث تنفي الاتهامات الغامضة بشكل قاطع وتحافظ على الثقة في الموظف⁽³⁰⁾. أما فيما يتعلق بالتشريع المصري، فلم يتضمن قانون العاملين المدنيين المصري أي نص يتعلق بحق الموظف في الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية. ومن القوانين التي تضمنت هذا الحق القانون رقم (210) لسنة 1951 والقانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية، حيث نص صراحة على حق الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها، وله أن يأخذ صورة منها، كما يحق له طلب ضم التقارير السنوية عن كفايته، وذلك وفقاً للمادة (90) من ذلك القانون⁽³¹⁾. أما في لبنان، فقد أكدت الفقرة 4 من المادة 59 نظام الموظفين اللبناني رقم 112 لسنة 1959 بنصها على أنه "يحق للموظف أن يطلع على كامل الأوراق المتعلقة به، وأن يستنسخ منها ما يراه لازماً للدفاع عن نفسه، وأن يستعين بمحام واحد أو بموظف واحد من رتبته أثناء مثوله أمام المجلس"⁽³²⁾. وقد ورد في قرار مجلس شوري الدولة في لبنان أنه "عند سكوت النص، يبقى هناك حد أدنى من الضمانات يستمد من مبدأ الوجاهية وحق الدفاع، وهما يقضيان باطلاع الموظف على المآخذ المنسوبة إليه وتمكينه من ممارسة حقوق الدفاع"⁽³³⁾. كذلك وتماشياً مع المادة 59 المذكورة أعلاه، توافقت أحكام المادة 25 من المرسوم 67/7236 الخاص بنظام الهيئة العليا للتأديب معها، حيث يحق للموظف الاطلاع على ملف القضية الموجود لدى المجلس واستنساخ ما يراه مناسباً للدفاع عن نفسه، ويتعين عليه توقيع وثيقة تعهد بهذا الصدد والتي تثبت اطلاعه على الملف. ويحق له أيضاً استخدام محام أو موظف آخر من رتبته للدفاع عن نفسه خلال جلسة المجلس، وفقاً لأحكام الفقرة الرابعة من المادة 59 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 لسنة 1959. أما في العراق، فقد جاء القانون العراقي لانضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 خالياً من الإشارة إلى حق الموظف في الاطلاع على الأوراق أو المستندات، وهذا النقص يستدعي إعادة النظر في القانون وتوفير هذا الحق بصراحة في النص التشريعي⁽³⁴⁾. أما وفي الأردن فتتضمن الفقرة (7) من المادة (147) من نظام الخدمة لسنة 2002 حقوق الموظف الذي يحال للتحقيق التأديبي. حيث يسمح للموظف بالاطلاع على جميع الأوراق والوثائق المتعلقة بالتحقيق، ويحق له أن يناقش الشهود وأن يستدعي أي شخص للشهادة ويطلب ضم تقاريره السنوية أو أي وثائق أخرى ضرورية للدفاع عن نفسه مما تقدم نستنتج أن الموظف الذي تم اتخاذ إجراءات تأديبية ضده له الحق في الاطلاع على ملف خدمته وإضافة الأوراق التي يطلبها إلى ملف التحقيق الخاص به، بما في ذلك الأوراق السرية والتقارير السنوية التي تعتبر من الأوراق المكتومة بموجب المادة (72/1) من نظام الخدمة المدنية. ومع ذلك، يحق للموظف الاطلاع على هذه التقارير وضمها إلى ملف التحقيق في حالة المحاكمة التأديبية، وفقاً للنص الصريح الوارد في الفقرة (ب) من المادة (147) المشار إليها⁽³⁵⁾. لقد اعتنق المشرع في الأردن مبدأ مواجهة الموظف المخالف، وذلك بالنص صراحة في القانون الأردني، حيث يتمكن الموظف المخالف من تحقيق دفاعه على أساس حقوقه المقدسة التي يكفلها القانون. كما يمكن للموظف المحال للمساءلة التأديبية مراجعة جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى المقدمة للتحقيق فيها، ويجوز له تعيين محام للدفاع عنه، وتقديم شهادته، سواء كانت شخصية أم كتابية، وسماع ومناقشة الشهود.

ثالثاً المهلة:

يجب أن تمنح السلطة المختصة بالانضباط وقتاً كافياً للموظف للاطلاع على ملفه بعد إخطاره بالتهمة الموجهة إليه. وتعني المهلة الفترة الزمنية التي تفصل بين إخطار الموظف بالتهم ومحاكمته. ومن المبادئ العامة للقانون منح الموظف فرصة الدفاع عن نفسه، ويجب على السلطة المختصة بالتأديب توفير هذا الوقت للموظف لإعداد دفاعه بشكل منصف. لذلك، يعتبر من الضمانات الأساسية لحق الموظف في الدفاع عن نفسه⁽³⁶⁾. كذلك الأمر وبعبارة أخرى يمكن للخصم أن يتعرف على جميع عناصر التحقيق في الوقت المناسب، مما يسمح له بالتحضير للدفاع بشكل كافٍ. ولا يتدخل المحقق في هذا الأمر، إلا إذا كان التدخل مبرراً وغير تعسفي. ولتحديد المدة الكافية للاطلاع على الإجراءات، يجوز للمشرع التدخل، وإذا لم يحددها المشرع، يترك هذا الأمر لتقدير القاضي في كل دعوى على حدة، شريطة عدم ممارسة سلطة التقدير بشكل تعسفي⁽³⁷⁾. أما في القانون المصري، لم يتضمن قانون موظفي الدولة رقم 47 لعام 1978، الذي أصدره المشرع المصري، أي ضمانات للمهلة، ولكن هذا الحق يعتبر جزءاً من حق الدفاع. وبالتالي، يجب على السلطة التأديبية توفير وقت معقول للموظف لإعداد دفاعه. وقد نصت المحاكم الإدارية العليا المصرية على هذا الأمر في عدة أحكام⁽³⁸⁾. أما في لبنان، فقد تكرست المهلة التي تعطى للموظف العام في نص المادة (13) من المرسوم الاشتراعي رقم (2862) لسنة 1995 المتعلق بأصول التفتيش المركزي، والتي نصت على أنه "إذا تضمن تقرير المفتش اقتراحاً بمؤاخذة أحد الموظفين وجب على المفتش العام أن يبلغ هذا الموظف التقرير، أو خلاصة عنه، ليبيان دفاعه الخطي خلال أسبوع على الأقل من تاريخ التبليغ". أما في العراق ففي قانون الانضباط الملغى لعام 1936، كان المشرع العراقي يلزم السلطات التأديبية بمنح الموظف فترة زمنية معقولة للدفاع عن حقوقه. ومع ذلك، فإن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لعام 1991 لم يحدد هذه المهلة بشكل صريح، وكان على المشرع الامتثال والسير على خطى القانون السابق، حيث يعتبر من ضروريات حق الدفاع تحديد مهلة معقولة للموظف للدفاع عن حقوقه

(39) أما في الأردن فإن أحكام نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 في المادة (141) منه نصت على ما يلي: "أ. توفير الضمانات التالية للموظف قبل إيقاع أي عقوبة عليه: 1- إعلام الموظف خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهم الموجهة إليه 6- إعلام الموظف خطياً بالعقوبة المتخذة بحقه خلال عشرة أيام من تاريخ إيقاعها" نستطيع أن نقيس على هذا النص انه لا توجد هناك ما يمنع من إعطاء مهلة للموظف قبل إيقاع المخالفة عليه. من خلال ما سبق يمكن رؤية أن ضمان المواجهة يعتبر هو الأساس الذي تبنى عليه عملية التأديب، وهو الإجراء الذي يفتح باب الدخول إلى العملية التأديبية للموظف العام. وتعد هذه الضمانة ضرورية جداً، حيث تتيح للموظف الاطلاع على التهم الموجهة إليه والحصول على مهلة كافية لإعداد دفاعه. ومن المهم الإشارة إلى أن القانون العراقي للانضباط لم يشر إلى هذه الضمانة ووسائل تحققها، وهذا يعتبر نقصاً يجب تلافيه، حيث أن ضمانات المواجهة تعد من أهم أعمدة حق الدفاع.

المطلب الثاني/ ضمانات التحقيق الإداري

تعتبر ضمانات التحقيق الإداري من المواضيع الرئيسية في القانون الانضباطي، حيث تضمن الالتزام بالضوابط التي تضمن تنفيذ العقوبات بطريقة عادلة ومناسبة للمخالفة. وبذلك، تحمي هذه الضمانات الموظفين من التعسف والاضطهاد من قبل السلطات التأديبية. يجب أيضاً توفير التوازن بين فعالية الإدارة وحماية حقوق الموظفين لتحقيق نظام وظيفي أمثل يخدم الجميع (40)، يجب أن يتم إجراء التحقيق الإداري قبل فرض العقوبة التأديبية، ولا ينبغي أن يتم بعدها، حيث يعتبر قرار الرئيس الإداري بفرض العقوبة التأديبية دون استكمال إجراءات التحقيق الإداري عيباً يستوجب الطعن فيه (41). لذلك يمكن رؤية أنه من المهم في دراسة المبادئ العامة للتحقيق الإداري التعرض إلى تعريف التحقيق الإداري ومعرفة الوقف الاحتياطي كضمانة للتحقيق الإداري، وفي سبيل ذلك سنقسم هذا المطلب إلى الآتي:

الفرع الأول: تعريف التحقيق الإداري.

الفرع الثاني: الوقف الاحتياطي كضمانة للتحقيق الإداري.

الفرع الأول/ تعريف التحقيق الإداري

إن تعريف مصطلح التحقيق الإداري (42) يوجب الخوض في مختلف نواحي وجوانب التعريف (قانوناً وفقهاً وقضاءً)، وذلك من خلال التطرق للتشريعات العراقية والمقارنة محل دراستنا (المصري- اللبناني- الأردني)، وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً- التعريف بالتشريعات المقارنة:

إن قوانين الوظيفة في الدول التي ندرسها تشابهت واتفقت على عدم التعريف الصريح للتحقيق الإداري، شأنه كباقي أغلب المفاهيم القانونية، سواء بقانون العاملين المدنيين المصري رقم (47) لسنة 1978 أو بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 وتعديله الجديد بالقانون رقم (5) لسنة 2008 كذلك لم يرد تعريف التحقيق الإداري بنظام الموظفين اللبناني رقم (112) لسنة 1959 أو نظام الخدمة المدنية الأردني في النظام الحالي المعمول به رقم (9) لسنة 2020 المعدل بالنظام رقم 34 لسنة 2024، وقد يكون السبب وراء عدم تقديم تعريف صريح للتحقيق الإداري هو تجنب تحديد حدود محددة لهذا الإجراء، مما يسمح بتضمين أمور خارج نطاقه أو استخدامه في غير ما كان مقصوداً. وفي بعض التشريعات، لا يتم إشارة صريحة إلى التحقيق الإداري. بالنظر إلى هذا الواقع، يمكن رؤية بأن النقص التشريعي في وضع تعريف للتحقيق الإداري في القوانين العراقية ولبنانية والتشريعات المقارنة يعتبر عائقاً يجب تجاوزه، حيث يمكن أن يؤدي هذا النقص إلى منح سلطات الإدارة سلطة واسعة في اتخاذ القرارات والإجراءات.

ثانياً- التعريف بالفقه المقارن:

لقد بادر الفقه القانوني للاجتهاد في وضع تعريف للتحقيق الإداري، وذلك في سياق إجماع المشرع عن وضع تعريف لهذا المصطلح، فقد عرف بأنه "إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه" (43)، وعرفه البعض "بذل الجهد للكشف عن حقيقة أمر ما بتمحيص أدلة الاتهام وتعزيزها أو هدمها تمكيناً للسلطة المختصة من النظر في أمر صلاحيتها للعرض على قضاء الحكم" (44). كذلك ذهب البعض من فقهاء القانون إلى تعريف التحقيق الإداري بأنه "وسيلة الإدارة للأخذ بالإجراءات القانونية بحق الموظف عند ارتكابه فعلاً يشكل مخالفة تأديبية لأحكام الوظيفة العامة، والخروج على مقتضيات واجب الوظيفة، وما يجب أن يتمتع به الموظف العام من أمانة ونزاهة والالتزام بمهام وظيفته وواجباته" (45). كما ذهب آخرون إلى أن التحقيق الإداري هو "إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة الإدارية أو المالية أو الجنائية من الموظف العام، بقصد الكشف عن فاعلها وبغية التفتيش عن الأدلة وتجميعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها في صحة إسناد المخالفة من عدمه، بهدف الوصول إلى الحقيقة وإمطاة اللثام عنها لتحديد مدى كفايتها لإحالة المتهم إلى المحاكمة التأديبية أو اقتراح توقيع جزاء إداري أو المخالفة من اقتراح الحفظ" (46). كما يقصد بالتحقيق الإداري وفقاً لرأي بعض الفقه "مجموعة من الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها ويجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة" (47). كذلك عرف التحقيق الإداري بأنه "مجموعة من الإجراءات التي يحددها القانون وتختص بمباشرتها سلطة معينة في محاولة الوصول إلى دلائل الإثبات من مجموعة ما تحصل لدى هذه السلطة من أدلة" (48). كما عرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه "إجراء تمهيدي يرمي إلى امرين، هما الوصول إلى الحقيقة، وتحديد التكليف القانوني للواقعة المنسوبة إلى الموظف العام" (49)، وعرفه الدكتور مغاوري

شاهين بأنه "مجموعة من الإجراءات تستهدف تحديد المخالفات الانضباطية والمسؤولين عنها، ويجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة"⁽⁵⁰⁾ يمكن رؤية أنه يمكن تعريف التحقيق الإداري على أنه مجموعة إجراءات تأديبية التي يجب إجراؤها قبل فرض العقوبة على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة وفقاً للإدارة. ويتم تنفيذ هذا الإجراء بأمر من الرئيس الإداري المختص، ويمكن فرض إحدى العقوبات المحددة بالقانون أو عدم مساءلة الموظف إذا لم تثبت المخالفة بحقه.

ثالثاً - التعريف بالقضاء المقارن:

لقد عمل القضاء الإداري على إيجاد تعاريف تحدد مصطلح التحقق الإداري، فقد عرفته المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنه "سؤال الموظف فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنوب إداري ويتم ذلك كتابة أو شفاهاً بحسب الأحوال، بوساطة الجهة المختصة التي ناطها المشرع إجراؤه بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة ويراعى فيه الضمانات اللازمة قانوناً وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلاً عن تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل موضوع المساءلة الإدارية، حتى يأخذ للأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موجه إليه"⁽⁵¹⁾، كما أنها ذهبت في حكم لها بأن التحقيق الإداري هو "... استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلى العامل تقيد نسبة اتهام محدد إليه في عبارات صريحة ونظرية تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شأنها أحاطته علماً بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه..."⁽⁵²⁾. أما القضاء اللبناني فلم نجد في قرارات محكمة قضاء الموظفين، أو نظام الموظفين اللبناني قراراً يشير إلى تعريف محدد، ودقيق للتحقيق الإداري. أما محكمة العدل العليا الأردنية فقد عرفت التحقيق الإداري بأحد أحكامها بقولها: "التحقيق في ذاته ليس غاية بل هو مجرد وسيلة لإظهار الحقيقة، ويطلق على مجموعة من الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفة، ويتبع في شأنه الإجراءات المقررة كافة، وتراعى فيه الضمانات اللازمة منه قانوناً، وذلك بعد تيسير الوسائل للجهات الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة، والوصول إلى وجه الحق، مع تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للشخص موضوع المساءلة الإدارية، حتى يأخذ صاحب الأمر عدته، ويتأهب للدفاع عن نفسه، ويدراً ما هو موجه إليه"⁽⁵³⁾. أما في القضاء الإداري العراقي فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في العراق "... إن فرض العقوبة وفقاً لأحكام الفقرة (أولاً) من المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 يكون بعد إجراء تحقيق إداري يسبق فرضها لكون ذلك التحقيق أحد ضمانات التقاضي للموظف، وحيث قد ثبت عدم إجراء التحقيق إداري مما يكون معه القرار مخالفاً للقانون، وحيث إن المحكمة قررت إلغاء عقوبة التوبيخ المفروضة بالأمر المذكورة لذا قرر تصديق الحكم المميز...."⁽⁵⁴⁾ كما جاء في أحد قرارات محكمة قضاء الموظفين "يترتب على عدم تدوين أقوال الموظف المحال إلى التحقيق بطلان العقوبة المفروضة بحقه"⁽⁵⁵⁾.

الفرع الثاني/ الوقف الاحتياطي كضمانة للتحقيق الإداري

إن إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه هي إحدى ضمانات التحقيق الإداري كما أسلفنا، ويتم بعد إعلان الموظف عن التهمة الموجهة إليه، يتم فتح تحقيق للوقوف على حقيقة هذه التهمة. ولضمان سير التحقيق بشكل صحيح، تتخذ الإدارة ولجان التحقيق الضمانات اللازمة في مراحل التحقيق. إذا رأت الإدارة أن بقاء الموظف في عمله يؤثر سلباً على سير التحقيق أو المصلحة العامة، فإنه يتم إيقافه عن العمل مؤقتاً حتى انتهاء فترة التحقيق. يعد هذا الإجراء من أهم وأخطر آثار التحقيق. يسمى الإجراء السابق في مصر (الوقف الاحتياطي)، في حين يطلق عليه قانون انضباط وموظفي الدولة العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل (سحب اليد)⁽⁵⁶⁾، أما بما يتعلق بالمشرع الأردني، فقد أشار إليه بعبارة (كف اليد)، وتارة أخرى (بالإيقاف عن العمل)، كما أورد مصطلح (توقيف الموظف) ضمن أحكام نظام الموظفين اللبناني وأيضاً ورد ضمن قانون العقوبات اللبناني⁽⁵⁷⁾.

أولاً: مفهوم بالوقف الاحتياطي:

يعني الوقف الاحتياطي أن يتم إيقاف العمل لصالح التحقيق التأديبي، وهو إجراء وقائي يتم تفعيله بتوقيع سلطة التحقيق، وعلى الرغم من أن الجهة الإدارية هي من تقرر مدى ملائمة إصدار قرار الوقف عن العمل، فإن سلطة الإدارة ليست مطلقة في هذا الأمر. يحظر المشرع تجاوز حد زمني محدد للوقف الاحتياطي، وذلك لتفادي أية آثار سلبية على مركز الموظف⁽⁵⁸⁾ يُطلق على الوقف الاحتياطي أيضاً الوقف المؤقت، وذلك لأنه ينتهي بشكل حتمي بعد فترة زمنية محددة، سواء كانت طويلة أو قصيرة. ويحدث ذلك أما بعد عودة الموظف إلى عمله دون أي عقوبات، أو بعد تلقيه عقوبة العزل، أو بانتهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الدولة⁽⁵⁹⁾. ويتم فرض الوقف المؤقت على الموظف بهدف إبعاده عن ممارسة عمله الوظيفي، لتجنب أي تلاعب أو إخفاء للأدلة والبيانات التي قد تدنيه⁽⁶⁰⁾. ولا يتم فرض الوقف المؤقت إلا في حالة تورط الموظف في إجراءات تأديبية أو جنائية، ويمنع من ممارسة مهام وظيفته خلال فترة الإيقاف⁽⁶¹⁾.

لقد تم تعريف الوقف الاحتياطي من قبل بعض الفقهاء على أنه إجراء يتم اللجوء إليه من قبل الإدارة في حال توفرت مبررات لذلك، ويتمثل في إقصاء الموظف المتهم بالخطأ وتعليق عمله مؤقتاً دون ممارسة أي سلطة تستند إلى الوظيفة العامة⁽⁶²⁾. ويمكن أن يتم رفع الوقف الاحتياطي بانتهاء المدة المحددة له، أو بصور قرار من السلطة التأديبية الإدارية أو المحكمة التأديبية، أو بعد البت فيما نسب إلى الموظف من أخطاء تأديبية أو جنائية من جهة الاختصاص⁽⁶³⁾، وذهب بعض الفقه إلى تعريف الوقف الاحتياطي بأنه "إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية، فيمنع عليه ممارسة أعمال وظيفته مدة الوقف"⁽⁶⁴⁾. كما أن المحكمة

الإدارية العليا المصرية أوردت عدة تعاريف للوقف الاحتياطي، ففي حكمها الصادر بتاريخ 10/4/1951 قالت عن الوقف الاحتياطي بأنه: "... إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف مؤقتاً، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم، وتوجه إليه مأخذ، ويدعو الحال إلى الاحتياط والتصون للعمل الموكل إليه بكف يده عنه، كما يقتضي الأمر إقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق في جو خال من مؤثراته، وبعيدا عن سلطانه توصلا لانبلج الحقيقة في هذا الاتهام..." (65). كما قام مجلس الانضباط العام العراقي السابق بتعريف الوقف الاحتياطي على أنه: إجراء احترازي تتخذه الإدارة إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية. ويُعاد الموظف إلى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد... ' وأيضاً قام مجلس الدولة في العراق بتعريف سحب اليد، بأنه " إجراء احترازي تتخذه الإدارة، إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته، قد يؤثر على التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية، ويعاد الموظف إلى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد (66).

ثانياً - خصائص الوقف الاحتياطي:

من خلال الاطلاع على التعريفات السابقة يتضح لنا أن الوقف الاحتياطي يتميز بعدة خصائص تميزه عن الأوضاع الأخرى. فهو إجراء مؤقت وليس جزاءً انضباطياً، ويخضع لتقدير جهة الإدارة. وبالنسبة لطابعه المؤقت، فهو يعني منع الموظف من ممارسة وظيفته لفترة محددة حتى يتم التحقق من صحة التهمة الموجهة إليه. ومن المؤكد أن هذا الوقف سينتهي في وقت محدد دون إنهاء تلك الرابطة (67)، أما بعودة الموظف براءة أو بتوقيفه بدون عقوبة الفصل. ولذلك، يجب تحديد فترة زمنية محددة لهذا الوقف، وهذا يعد ضماناً من ضمانات الموظف الموقوف عن العمل. يتميز التوقف الاحتياطي بأنه ينتهي بشكل مؤكد بعد فترة محددة، سواء كان الموظف بريئاً ويعود إلى عمله أو يفصل بدون عقوبة (68). لذلك، يجب تحديد مدة الوقف الاحتياطي قبل منح الإدارة سلطة الوقف. ويعد ذلك ضماناً من الضمانات التي يتمتع بها الموظف الموقوف عن العمل وفقاً للقانون (69). كما يمكن أن يتسبب الإيقاف في تأثير قانوني يؤثر على بعض المزايا الوظيفية للموظف، مثل راتبه وترقيته ' وفي هذا السياق، جاء قانون انضباط موظفي الدولة العراقي "يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده" (70)، "أما النصف الموقوف من راتبه فأمره يتعلق بنتيجة التحقيق أو المحاكمة، فإذا أسفرت النتيجة عن فصل الموظف أو عزله فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر (71). يتبين مما سبق أن الهدف من الوقف الاحتياطي هو حماية التحقيق والصالح العام، فهو يمنع من إبقاء الموظف خارج الخدمة لفترة غير محددة ويحمي المرفق العام من فقدان خدمات الموظف، كما يضمن أيضاً حسم القضية التي تم إيقاف الموظف بسببها بشكل فعال. كما أنه استعراض التشريعات المقارنة بما يتعلق بتحديد مدة ذلك الوقف المفروض على الموظف، نجد أن:

المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (112) لسنة 1959 هو الآخر اخذ بهذه الخاصية، وذلك بالفقرة (2) من المادة (55) على أن "التوقيف عن العمل بدون راتب لمدة لا تتجاوز ستة أشهر"، حيث أوضحت لنا هذه المادة مدة التوقيف عن مزاولة الوظيفة وهي 6 أشهر كذلك موقف امتيازات الموظف فيما يتعلق بإيقاف راتبه خلال فترة التوقيف أما المشرع العراقي فيما سبق ذكره يعطي نصف الراتب الأصلي للموظف خلال فترة التوقيف الاحتياطي.

أما قانون الخدمة المدنية المصري في المادة 60 التي نصت على أنه "مدة الوقف الاحتياطي هي ثلاثة أشهر" أما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي نجد المادة 17 منه جاء بها " للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز 60 يوماً...." من خلال هذا النص يتبين لنا أن المشرع العراقي اتجه للأخذ بهذه الخصيصة للوقف الاحتياطي وهي (التأقيت) كما أن المادة (16) من ذات القانون نصت "إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلي دائرته ان تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف"، أيضاً هنا يتبين لنا أن المشرع توجه إلى اعتبار ان الوقف الاحتياطي هو وضع مؤقت يزول بزوال سببه -أي انتهاء مدة 60 يوم أو التوقيف- فإذا زال السبب المؤدي إلى الوقف الاحتياطي زال الوقف الاحتياطي بزوال ذلك السبب. أما فيما يتعلق بالمشرع الأردني فيمكن ملاحظة أن المشرع الأردني لم ينص صراحة على أن الوقف عن العمل إجراء مؤقت. ومع ذلك، يمكن استنتاج ذلك من استقراء نص المادة (149) من نظام الخدمة المدنية، حيث ربطت إصدار الإيقاف المؤقت عن العمل بأسباب عدة في حالة توفر أحد هذه الأسباب، يجوز للسلطة الإدارية إصدار قرار بوقف الموظف عن العمل. أما إذا تم إزالة السبب الذي دفع الإدارة لإصدار قرار الإيقاف المؤقت عن مزاولة الوظيفة، سينتهي قرار الإيقاف المؤقت ويعود الموظف إلى عمله.

وفقاً للمشرع المصري، فإن الوقف عن العمل ليس عقوبة تأديبية، وهذا يتوافق مع المشرع العراقي الذي يعتبر سحب اليد إجراءً احترازياً مؤقتاً (72)، وهذا الرأي متفق عليه بين فقهاء لبنان والأردن. وبالتالي، فإن سحب يد الموظف أو توقيفه عن العمل لا يُعد عقوبة تأديبية، بل إجراءً احتياطياً "وقائياً" يمكن اتخاذه إذا كان هناك مبررات (73). ويعد سحب اليد إجراءً إدارياً احترازياً يتم تنفيذه بسبب ظروف التحقيق، ولذلك لا يلزم اتباع الإجراءات الشكلية التي فرضها المشرع في حالة التأديب. كما أن سحب اليد لفترة مؤقتة لا يعد عقوبة تأديبية ولا يؤدي إلى حرمان الموظف من بعض مرتبه (74). لذلك فإن الوقف الاحتياطي عن العمل لا يعد عقوبة تأديبية بحق الموظف بل هو إجراء إداري احتياطي، ذلك أن العقوبات التأديبية وردت على سبيل الحصر، ويمكن رؤية أن القول بالوقف الاحتياطي هو عقوبة تأديبية ينطوي على مخالفة صريحة لمبدأ شرعية الجزاء التأديبي (75)، وذلك لسببين:

- السبب الأول: يتعارض سحب اليد كعقوبة تأديبية مع مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، حيث لا يمكن فرض عقوبة على الموظف أو العامل إلا إذا كانت منصوص عليها صراحة في قائمة العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة⁽⁷⁶⁾. وعلى الرغم من وجود نصوص مستقلة تنظم سحب اليد في التشريعات اللبنانية والعراقية والأردنية والمصرية، إلا أنه لا يمكن اعتبارها جزءاً تأديبياً.

- السبب الثاني: يتعارض اعتبار الوقف الاحتياطي جزءاً تأديبياً مع قاعدة عدم جواز تعدد الجزاء عن فعل واحد. وهذا يعني أنه لا يمكن معاقبة الموظف عن الفعل ذاته مرتين باستخدام عقوبتين تأديبيتين مختلفتين. إذا استوجب الأمر وقف الموظف احتياطياً لمصلحة التحقيق، فإن توقيع أية عقوبة تأديبية تالية عليه سيكون غير شرعي. هذا الأمر يهدد سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽⁷⁷⁾، ويؤدي إلى نتائج شاذة كما يقول البعض إن وقف الموظف ليس جزءاً تأديبياً، ونحن نؤيد هذه الرؤية لأنه يتعارض مع قاعدة أخرى تقول إن الموظف بريء حتى تثبت إدانته. وفقاً لهذه القاعدة، يظل الموظف بريئاً من الناحية القانونية أثناء فترة التحقيقات التأديبية التي تتخذ ضده، بما في ذلك الوقف الاحتياطي، حتى يتم إصدار قرار بإدانته أو براءته. وبما أن قرار الوقف الاحتياطي لا يحتاج إلى إجراءات تأديبية لإصداره، فإنه لا يمكن أن يكون جزءاً تأديبياً⁽⁷⁸⁾. إن المشرع المصري، وفي المادة (63) من قانون الخدمة المدنية اعتبر الوقف الاحتياطي إجراء احتياطياً وليس عقوبة تأديبية إذ نصت ".... أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك...." أما في التشريع العراقي فإن الوقف الاحتياطي والمنصوص عليه في قانون انضباط موظفي الدولة ما هو إلا إجراء احتياطي وليس عقوبة تأديبية، ويمكن استنتاج ذلك من نص المادة (16) والتي جاء فيها "إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف أي أنه إجراء مرتبط بحالة تؤدي إلى قيامه"، وبالتالي فهو إجراء احتياطي وليس عقوبة تأديبية. أما في لبنان فقد أكد الاجتهاد الإداري على الآراء السابقة، إذ نص في أحد قراراته على أن: "سحب اليد من أعمال الوظيفة أم من متابعة المهام، بعد بصورة عامة من التدابير الإدارية الاحترازية التي تتخذها السلطة المختصة للحفاظ على مصلحة الإدارة، ولحسن سير المرفق العام بمعزل عن كل نية للمعاقبة، فلا يؤلف بحد ذاته تدبيراً تأديبياً إلا عندما يتضمن خلافاً لنص القانون التوقيف عن العمل وقطع الراتب أكثر مما يجيزه نظام الموظفين أو القوانين المرعية الأخرى"⁽⁷⁹⁾. أما المشرع الأردني ومن خلال نص المادة (150) من نظام الخدمة المدنية الأردني وما ورد فيها من أسباب يتبين أنها ربطت اتخاذ إجراء الإيقاف عن العمل بتوافر هذه الأسباب فإذا مازال السبب الذي ألجأ الإدارة إلى إصدار قرار الإيقاف فإن الموظف الموقوف عن العمل يعاد إلى وظيفته، مما يشير إلى اعتبار المشرع أنه إجراء احتياطي ذلك بعدم إيراد ضمن العقوبات المنصوص عليها في المادة 142/1 من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020، التي يجوز فرضها على الموظف.

لقد أوجب المشرع في مصر فالمشرع على السلطة المختصة وقف الموظف عن أعمال وظيفته في بعض الحالات، كما أعطى للإدارة سلطة تقديرية في حالات أخرى حيث نصت المادة 64 من قانون الخدمة المدنية "على كل موظف يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف عن عمله بقوة القانون مدة حبسه..." نجد أن المشرع في النص المذكور قد أوجب على السلطة المختصة وقف الموظف في حالة ما إذا حبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي، في المقابل أجاز المشرع للسلطة المختصة وقف الموظف احتياطياً حيث نصت المادة 63 من ذات القانون على "لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف من عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ولا يجوز من هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية...."

أما في العراق فقد تراوح موقف المشرع بين أن أوجب على الإدارة وقف الموظف عن العمل في بعض الأحيان، وأعطاه سلطة تقديرية في أحيان أخرى، فقد جاء في المادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة ما نصه إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف"، ومن هذا النص نلاحظ أن المشرع قد أوجب على السلطة الإدارية وقف الموظف عن العمل في حال تم توقيفه من جهة مختصة بذلك، ويمكن تسمية الوقف عن العمل في هذه الحالة بالوقف الجوبي، إذ يجب جب على الدائرة أن توقف الموظف عن العمل لحين صدور قرار بات في الحالة التي أوقف الموظف على إثرها.

أما في لبنان، ينص القانون على أن الإدارة لديها سلطة تقديرية في توقيف الموظف عن العمل، شريطة عدم إساءة استخدامها وأن يتم اتخاذ هذا الإجراء فقط إذا كان في مصلحة الوظيفة وسلامة التحقيق، وبالتزامن مع الحدود القانونية ورقابة القضاء⁽⁸⁰⁾. بالمقابل، لم يتم تضمين نص صريح في الأردن بمنح الإدارة سلطة تقديرية في توقيف الموظف عن العمل في نظام الخدمة المدنية، إلا أن بعض الفقهاء يرون أن الوقف الاحتياطي عن العمل يخضع لسلطة الإدارة المختصة، التي تحدد ما إذا كان استخدام سلطتها ملائماً وفقاً لمصلحة العمل⁽⁸¹⁾.

الخاتمة :

من خلال بحثنا لموضوع الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام توصلنا لمجموعة من النتائج والتوصيات .

أولاً: النتائج

- 1- تهدف الضمانات التأديبية السابقة إلى تحقيق العدالة التأديبية وإظهار حقيقة التهم المنسوبة إلى الموظف، وتشمل مواجهته بالخطأ المنسوب إليه وتحقيق دفاعه، وهي إجراء وضمانة أساسية للتحقيق التأديبي، ولا يمكن البدء في التحقيق الإداري بدونها، تمهيداً لإجراء تحقيق مع الموظف المتهم. ونظراً لخطورة الجزاء التأديبي وأثاره، يُفترض أن هذه الضمانات تهدف إلى ضمان أن يتم توقيع العقوبة على الموظف بناءً على مقومات سليمة،
- 2- تعتبر ضمانة التحقيق الإداري من المواضيع الرئيسية في القانون التأديبي، حيث تضمن الالتزام بالضوابط التي تضمن تنفيذ العقوبات بطريقة عادلة ومناسبة للمخالفة. وبذلك، تحمي هذه الضمانات الموظفين من التعسف والاضطهاد من قبل السلطات التأديبية، ويجب أن يتم إجراء التحقيق الإداري قبل فرض العقوبة التأديبية، ولا ينبغي أن يتم بعدها.
- 3- إن التشريعات في العراق ومصر ولبنان والأردن تتطلب تدوين وكتابة إجراءات التحقيق في حالة الموظفين المحالين للتحقيق. تلك الإجراءات المكتوبة تعتبر ضرورية لصحة التحقيق وضمان حقوق الموظف في الدفاع عن نفسه والتأكد من مشروعية القرار المتخذ بحقه. يُعتبر التحقيق الشفوي غير صالح ما لم يتم توثيق مضمونه في محضر التوقيع على الجزاء. هذا يعزز مبدأ العدالة والشفافية في إجراءات التحقيق الإدارية.
- 4- ان إحالة الموظف إلى التحقيق، يجب أن تتحقق فعلاً حتى يكون على علم بالتهم الموجهة إليه ويكون مستعداً للدفاع عن نفسه وتجنب التهم الموجهة إليه. رغم أن الإدارة تتجاهل أحياناً هذا الإجراء وتكتفي بمجرد إبلاغ الموظفين بالمثل أمام لجنة تحقيق.

ثانياً: التوصيات

- 1- ان تتم إحالة الموظف إلى التحقيق إحالة موضوعية بعد تقديم الضمانات اللازمة حفاظاً على كرامة الموظف المحال. ولا يمكن إحالة كل واقعة لا ترقى إلى مستوى الإحالة للتحقيق. ودعا الباحثون إلى ترشيدها قرارات الإحالة للتحقيق حتى تتم العملية بموضوعية تامة.
- 2- ونحن نقترح أن يكون التحقيق كتابياً في جميع المخالفات، سواء كانت بسيطة أو جسيمة، لأن التحقيق يحمي المتهم ويصونه من خطر الاتهام الباطل المبني على مجرد الشك.
- 3- نقترح على المشرع العراقي تحديد مفهوم المصلحة العامة الذي يسمح للإدارة بسحب الموظف العام وذلك بتطبيق نطاق استخدامه بحيث يرتبط بمصلحة المرفق الذي يعمل فيه الموظف ضماناً لعدم تعسف الإدارة بحقه.
- 4- وإننا نؤيد أن عدم ترقية الموظف خلال فترة سحب اليد فهو نهج سليم، بشرط ضمان حق الموظف إذا كانت نتائج التحقيق صحيحة، ووضع مهل زمنية لمنع التعسف بحقه، بحيث إذا أسفر التحقيق عن براءة الموظف وعدم تقصيره وجب ترفيقه وفقاً للاستحقاق القانوني، وفي حالة تقصيره تتم تسوية أمره وفقاً للجزاء المقرر له.

الهوامش

- (1) حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، بحث منشور في مجلة الفتح، جامعة ديالى، المجلد (11)، العدد (30)، العراق، 2007، ص20.
- (2) ثروت عبد العال احمد، اجراءات المساءلة التأديبية وضماناتها لأعضاء هيئة التدريس، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص305.
- (3) عبد العزيز خليفة، ضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003، ص ١٢٧-١٢٨، مشار اليه لدى محمد مشيب جلال السهلي، المواجهة والتحقيق من الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات القانونية العليا، الاردن، ٢٠٠٦، ص٤٥.
- (4) عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1979، ص234.
- (5) رمضان محمد بطيخ، الوسيط بالقانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص613. مشار اليه لدى اسماعيل احفيظة ابراهيم، جامعة الزاوية، كلية القانون، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، ص191.
- (6) جمعة محمد راشد الرميثي، المخالفة التأديبية والسلطة المعنية بتطبيق الجزاء التأديبي، اكااديمية شرطة دبي، دبي، 2013، ص157.
- (7) عيد محمد القصاص، إلزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة، دراسة تحليلية مقارنة في قانون المرافعات المصري والفرنسي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، 1992، ص11.
- (8) عبد السلام عبد العظيم، تأديب الموظف العام في مصر، 2004، ص502. مشار اليه لدى: راشد فهد السبيعي، المواجهة كضمانة من ضمانات تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية القانون، الاردن، 2019، ص43.
- (9) سامي صادق الملا، إعراف المتهم (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص36.

(10) O. Gohin: la contradiction dans la procedure - 1 administrative contentieuse. these paris 2, 1985 p. 28.

(11) محمد عصفور، تاديب العاملين في القطاع العام ومقارنته بنظم التاديب الاخرى، القاهرة، مصر، 1972، ص 160
(12) محمد مقبل العنجلي، مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الاردني "دراسة مقارنة"، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، ملحق 1، 2019، ص 452.

(13) عدنان عاجل عبيد، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، كلية القانون، 2002، ص 102

(14) المرجع نفسه، ص 104.

(15) رشا محمد جعفر، سلطة الإدارة في تضمين الموظف في القانون الإداري: دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية الحقوق، 2014، ص ١٦٣

(16) مشعل محمد العجمي، ضمانات التاديب للموظف العام، دراسة مقارنة في القانون الكويتي والاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، 2011، ص 74

(17) حكم المحكمة الادارية العليا في قضية رقم 10620 لسنة 47، تاريخ الجلسة 2003/2/22

(18) واكد على ذلك مجلس شوري الدولة اللبناني بالقول "يتوجب على كل سلطة قضائية او ادارية منحها القانون فرض عقوبات تأديبية ان تبلغ الموظف قبل ان تتخذ بحقه عقوبة من شأنها الحاق الضرر به التقارير والمعلومات والمستندات الموجودة بحوزتها والتي بنظرها تدبئه لكي يتمكن الموظف من بيان اقواله والدفاع عن نفسه وان تلك الاجراءات هي من الاصول الجوهرية لتعلقها بالمبادئ العامة التي يؤدي عدم احترامها الى ابطال القرار التأديبي" انظر: قرار مجلس شوري الدولة في لبنان رقم (523) تاريخ 14/5/1998 مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد الثالث عشر، قرارات السنة القضائية (1997 - 1998)، المجلد الثاني ص 501.

(19) قرار مجلس شور الدولة في لبنان رقم (523) بتاريخ 14/5/1998، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد الثالث عشر، قرارات السنة القضائية (1997-1998) المجلد الثاني، ص 501

(20) وهي التسمية السابقة لمحكمة قضاء الموظفين حالياً، حيث ان قانون رقم 17 لسنة 2013 قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ الذي تم بموجبه استحداث محاكم للقضاء الإداري وقضاء الموظفين بدل تسمية مجلس الانضباط العام لتحل عبارة (محكمة قضاء الموظفين) محل عبارة مجلس الانضباط (العام) أينما وردت في القوانين والأنظمة والتعليمات

(21) قرار مجلس الانضباط العام في 1965/6/26 منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ع2، 1966، ص 106.
(22) القرار: لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الادارية العليا وجد ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً، ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أنه غير صحيح ومخالف للقانون فطعنات الميزة (المعتزلة) بالحكم الصادر لدى المحكمة الادارية العليا التي تجد ان ما ذهبت اليه محكمة قضاء الموظفين بإعتبار تاريخ انفكاك المعتزلة من الوظيفة لا اعتبارها مستقلة بالامر الإداري المرقم (١٣٦٤) في ١٦/٨/٢٠٠٩ هو تاريخ علمها بأمر العزل لا يقوم على أساس واقعي ذلك ان امر الاستقالة هو سابق على امر العزل ولا يوجد ترابط وتلازم بين الأمرين مما يجعل الحكم غير صحيح ومخالف للقانون، عليه قرر نقض الحكم المميز واعادة اضبارة الدعوى الى محكمة قضاء الموظفين، قرار تمييز محكمة قضاء موظفين، رقم 393، بتاريخ 20/6/2019، قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام 219، ص 78.

(23) المادة رقم (1/140) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته.

(24) حكم محكمة العدل العليا، بالقضية رقم 98 / 12 الصادر بتاريخ 1998/5/30، مجلة نقابة المحامين لسنة 1999، ص 571

(25) محكمة العدل العليا الاردنية، 71/142، تاريخ 73/1/31، مجلة نقابة المحامين، عدد 1، لسنة 71، ص 25.

(26) محمد عبد الله الشوابكة، مبدأ المواجهة وأثر إغفاله على فرض العقوبة التأديبية "دراسة مقارنة"، مقال نشر في مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، جامعة ظفار - سلطنة عُمان، العدد 30، ص 11. منشور على الانترنت على الرابط: https://jilrc.com/archives/10156#_ftn34

(27) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 96.

(28) غازي فيصل مهدي، مسؤولية الإدارة عند التعسف في استخدام القوة أو الانحراف فيها، تعليق على حكم، منشور في مجلة العدالة عدد (٤)، تشرين الاول، تشرين الثاني، كانون الال 2001، ص ٧١.

(29) مشعل محمد العجمي، ضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة في القانونين الكويتي والاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، 2011، ص 74.

(30) سرور احمد فتحي، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق الطبعة الأولى، 2001، ص 742.

- (31) كانت المادة 90 من قانون موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951م تنص على (للموظف في جميع الاحوال ان يطلع على التحقيقات التي اجريت وعلى جميع الاوراق المتعلقة بها وله ان يأخذ صورة منها)
- (32) والمشرع الفرنسي فقد اقر هذا الضمانة بنص مشابه بالنظام العام للموظفين في المواد (١٨) من القانون رقم (٦٣٤) لسنة ١٩٨٣ ، وكذلك في المادة (١٩) منه التي تنص على أن للموظف الذي يتعرض لإجراء تأديبي الحق بالاطلاع على ملفه الشخصي، وعلى كل المستندات الملحقه به، والاستعانة بمدافعين عنه حسب اختياره ويجب على الإدارة أن تعلم الموظف بحقه بالاطلاع على ملفه
- (33) قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم (67) تاريخ 23/10/2001: مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد السابع عشر قرارات السنة القضائية (2001) - (2002) ، المجلد الأول، ص 26
- (34) وهيب عياد سلامة، ثروت عبد العال، الوجيز في القانون الاداري، جامعة اسبوط، كلية الحقوق، القاهرة، 2001، ص388.
- (35) وقد اتجه قضاء محكمة العدل العليا الأردنية إلى أن عدم إتاحة الفرصة للموظف بالإطلاع على الأوراق المتعلقة بالشكوى مع عدم تحليف الشهود القسم القانوني يترتب عليه إلغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة التأديبية لاستناده إلى إجراءات غير قانونية. قرار محكمة العدل العليا رقم ٤٤٢/٩٨ تاريخ ٢٧/٢/١٩٩٩ منشور الكترونيا موقع عدالة - عمان.
- (36) عدنان عاجل عبيد، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص102.
- (37) وجدى راغب، دراسات في مركز الخصم أمام القضاء، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الاول، سنة 1929 ، ص 21
- (38) محمد جودت الملط، الاجراءات الانضباطية للتأديب في الوظيفة العامة، ص259.
- (39) المادتين (20 / ب) و(21) من قانون الانضباط لسنة 1936 الملغي.
- (40) هيثم غازي مجلس التأديب ، ط1، الأسكندرية- مصر، دار الفكر الجامعي، 2010 ، ص232 ومابعداها
- (41) ماهر عبد الهادي ، الشرعية الجزائية في التأديب، ط2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1996، ص240
- (42) وهناك من يرى ان مصطلح (التحقيق التأديبي) هو الاجدر بالاستخدام لان مصطلح التحقيق الإداري يُطلق في المخالفات الإدارية، أي أنه يُطلق بشأن استقالة موظف، أو طلب ترقية، أو نقل، أو إعانة. كما إن التحقيق الإداري يُطلق - أيضاً - على التحقيق الذي تقوم به الجهات المختصة في المنازعات الإدارية. فاصطلاح التحقيق الإداري فيه تعميم، الأمر الذي يتوجب معه اختيار مصطلح التحقيق التأديبي
- (43) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، 1999، ص278
- (44) محمد زكي أبو عامر ، الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف، الطبعة الثانية، سنة ١٩٩٠ ، ص ٥٦٥
- (45) عبد الهادي ماهر، الشرعية الاجرائية بالتأديب، ط2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1986، ص250
- (46) علي جمعة محارب التأديبي الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، سنة ١٩٨٦، ص ٤٦٦
- (47) مغاوري محمد شاهين ،المساءلة التأديبية، عالم الكتاب، القاهرة، 1984، ص257
- (48) احمد عبد الستار الكبيسي، ضمانات المتهم قبل واثناء المحاكمة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1995، ص393.
- (49) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، القاهرة، دار الفكر العربي، 1986، ص29
- (50) مغاوري شاهين المساءلة التأديبية، المساءلة التأديبية، عالم الكتاب، القاهرة، 1984، ص ٢٥٧.
- (51) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ق، ١١ فبراير ١٩٦١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مصر من أول أكتوبر 1960 إلى آخر ديسمبر ١٩٦٠، س، (٦)، ع ، ١٠ ، القاعدة رقم ٩٢ ، ص ٧٠٦
- (52) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المرقم في الطعن ٢٤٨٤ لسنة ٣٢ ق في ٥ / ٤ / ١٩٨٨، منشور في الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية المبادئ من ١٩٨٥ - ١٩٩٣ ، د. نعيم العطية وحسن الفكهاني، إصدار الدار العربية للموسوعات، الجزء (١٣) صدرت عام ١٩٩٤ ، ١٩٩٥ ، القاعدة رقم ٣٤ ، ص ١٠٢. مشار اليه لدى: مازن ليلو راضي، القضاء الإداري دراسة الأساس والمبادئ القضاء الإداري في الأردن، ط 1، دار قنديل للنشر والتوزيع، 2005، ص226
- (53) محكمة العدل العليا الاردنية، قرار رقم 1068/2008 تاريخ 16/6/2008، منشور على موقع قسطاس.
- (54) قرار تمييز محكمة قضاء موظفي، رقم ١٧ ، بتاريخ ١٧/٢/٢٠١٤ قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٤.
- (55) وقد جاء في حثيات القرار: لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة وجد إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقررت قبوله شكلا ، ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق

- للقانون، ذلك لأن المعارض عليه فرض عقوبة العزل على الموظف المعارض بناءً على توصية اللجنة التحقيقية، دون ان تدون اللجنة اقواله، مما يشكل مخالفة لحكم المادة (١٠) من قانون الضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ لكن كان على المحكمة توجيهه، قرار محكمة قضاء الموظفين/ تمييز/ 2018، رقم 1921، قرارات مجلس الدولة و الفتوى لعام 2019، ص475
- (56) انظر المادة 25 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991.
- (57) قانون العقوبات اللبناني، المواد (58 و 55) والمواد (117 و 28) من قانون العقوبات اللبناني
- (58) محمد ماجد ياقوت، اصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية "دراسة مقارنة"، ط3، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص863.
- (59) يحيى قاسم علي، الضمانات الوظيفية والعقوبة التأديبية في القانون اليمني، "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، العراق، 1998، ص154.
- (60) سيف بن سالم السعيد، النظام التأديبي للموظف العام في القانون العماني، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 2006، ص412.
- (61) عادل عبد الفتاح محمد النجار، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٧، ص٥٢
- (62) نواف كنعان، القانون الإداري، مرجع سابق، ص99.
- (63) رفعت المصليحي محمد النجار، ايقاف العاملين المدنيين بالدولة، اطروحة دكتوراه جامعة القاهرة، مصر، 1881، ص32.
- (64) عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية بالوظيفة العامة، مرجع سابق، ص143.
- (65) حكم لمحكمة الادارية العليا، بتاريخ 1951/4/12، مشار اليه لدى العجامة نوفان العقيل، مرجع سابق، 250. أما في الفقه والتشريع الفرنسي فالوقف الاحتياطي جاء تعريفه "هو تدبير إداري تتخذه السلطات التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ينسب إليه مخالفات خطيرة للواجبات الوظيفية أو ارتكابه جريمة من جرائم القانون العام ليباعد بينه وبين أعمال وظيفته" مشار اليه لدى: عطا الله ثنوان سليم الخمائسة، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة، رسائل جامعية، كلية الحقوق- جامعة مؤتة، الاردن، 2014، ص١٨
- (66) قرار تمييز، انضباط موظفي، رقم 143، بتاريخ 2008/7/3 قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام 2008.
- (67) محمود محمد حسن خضر، الوقف الاحتياطي كإجراء وقائي تمهيدي سابق على مسائلة العامل تأديبياً، مجلة هيئة قضايا الدولة، تصدر عن هيئة قضايا الدولة في مصر، العدد الرابع، السنة، ٣٩، العدد رقم ١٥٦ تشرين الأول كانون الأول، 1995، ص٣٧
- (68) قد تكون عودته لأداء مهام وظيفته بسبب رفض المحكمة التأديبية المختصة في فترة الإيقاف الاحتياطي التي اتخذتها السلطات التأديبية المختصة، أو بسبب انتهاء الحد الأقصى لفترة الإيقاف الاحتياطي، كما هو الحال في الحال في فرنسا. انظر يوسف سعد الله الحوري، مرجع سابق ص19
- (69) عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص156.
- (70) المادة (18)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991.
- (71) المادة (19/ فقرة/ اولاً)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991.
- (72) عماد جبار عباس الدليمي، سحب يد الموظف وآثاره القانونية في التشريع العراقي - دراسة مقارنة، مجلة المعهد، العدد (١٠)، لسنة ٢٠٢٢، ص٥٩٠
- (73) فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017، ص359.
- (74) عادل عبد الفتاح محمد عبد العال، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1777، ص111.
- (75) نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب 2، الدار العلمية ودار الثقافة، ط١ الإصدار الثالث، ٢٠٠٣، ص١٠٠
- (76) عادل عبد الفتاح محمد عبد العال، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، ص106
- (77) عمرو فؤاد بركات، الوقف الاحتياطي "دراسة مقارنة"، المطبعة العالمية، القاهرة، 1985، ص17.
- (78) جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ص15
- (79) قرار مجلس شوري الدولة في لبنان رقم 190، تاريخ 1/7 1998، قرار منشور في مجلة القضاء الاداري، العدد8، بيروت، 1999، ص224
- (80) يوسف سعد الله الحوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، مرجع سابق، ص344.

(81) نواف كتمان القانون الإداري، مرجع سابق، ص ١٠٠، كذلك انظر عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ١٤٥

المصادر والمراجع:

1. ابراهيم محمد، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار المعارف، القاهرة، 1966
2. ثروت عبد العال احمد، جرائد المساءلة التأديبية وضمائمها لأعضاء هيئة التدريس، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995.
3. جمعة محمد راشد الرميثي، المخالفة التأديبية والسلطة المعنية بتطبيق الجزاء التأديبي، اكااديمية شرطة دبي، دبي، 2013.
4. حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمائم الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديبي، بحث منشور في مجلة الفتح، جامعة ديالى، المجلد (11)، العدد (30)، العراق، 2007.
5. د. سرور احمد فتحي، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق بدون دولة، 2001
6. رمضان محمد بطيخ، الوسيط بالقانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
7. سامي صادق الملا، إعتراف المتهم (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969
8. سرور احمد فتحي، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق الطبعة الاولى، 2001
9. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، القاهرة، دار الفكر العربي، 1986
10. عادل عبد الفتاح محمد عبد العال، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً،
11. عبد السلام عبد العظيم، تأديب الموظف العام في مصر، 2004
12. عبد العزيز خليفة، الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الاسكندرية، 2010
13. عبد العزيز خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2003.
14. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964 .
15. عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1979
16. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، بدون دار نشر، 2006.
17. عبد الهادي ماهر، الشرعية الاجرائية بالتأديب، ط2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1986
18. علي خطر شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل، عمان، 2003، ص330.
19. عمرو فؤاد بركات، الوقف الاحتياطي "دراسة مقارنة"، المطبعة العالمية، القاهرة، 1985، ص 17.
20. فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017
21. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، 1999
22. ماهر عبد الهادي، الشرعية الجزائية في التأديب، ط2، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1996
23. محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، الكتاب العربي، بيروت، لبنان، 1982.
24. محمد جودت الملط، الاجراءات الانضباطية للتأديب في الوظيفة العامة.
25. محمد زكي أبو عامر، الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف، الطبعة الثانية، سنة ١٩٩٠
26. محمد عصفور، تأديب العاملين في القطاع العام ومقارنته منظم التأديب الأخرى، دار النهضة، القاهرة، 1972 .
27. محمد ماجد ياقوت، اصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية "دراسة مقارنة"، ط3، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007
28. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة المدنية دراسة قانونية تحليلية، الجزء الثاني، مكتبة السنيهوري، بيروت 2111
29. مغاوري شاهين المساءلة التأديبية، المساءلة التأديبية، عالم الكتاب، القاهرة، 1984
30. مغاوري محمد شاهين، المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، مكتبة وزارة العدل، القاهرة 1972
31. ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، منشأة المعارف بالاسكندرية، ط2، 2003،
32. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب 2، الدار العلمية ودار الثقافة، ط١ الإصدار الثالث، ٢٠٠٣
33. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب 2، الدار العلمية ودار الثقافة، ط١ الإصدار الثالث، ٢٠٠٣
34. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007
35. وهيب عياد سلامة، ثروت عبد العال، الوجيز في القانون الاداري، جامعة اسبوط، كلية الحقوق، القاهرة، 2001.
36. يوسف سعد الله الحوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، ط 1، (بيروت - لبنان: مكتبة زين الحقوقية، ٢٠٠٤

الابحاث والرسائل والاطاريح:

1. مجلة الفتح، جامعة ديالى، المجلد (11)، العدد (30)، العراق، 2007
2. محمد مشيب جلال السهلي، المواجهة والتحقيق من الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات القانونية العليا، الاردن، ٢٠٠٦
3. اسماعيل احفيظة ابراهيم، جامعة الزاوية، كلية القانون، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس .
4. القصاص، عيد محمد، التزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة، دراسة تحليلية مقارنة في قانون المرافعات المصري والفرنسي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، 1992.
5. راشد فهد السبيعي، المواجهة كضمانة من ضمانات تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية القانون، الاردن، 2019
6. محمد مقبل العنكلي، مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الاردني "دراسة مقارنة"، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، ملحق 1، 2019.
7. عدنان عاجل عبيد، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، كلية القانون، 2002.
8. رشا محمد جعفر، السلطة الإدارية في الرجوع الإداري للموظف العام في القانون العراقي: دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية الحقوق، 2014 .
9. مشعل محمد العجمي، ضمانات التأديب للموظف العام، دراسة مقارنة في القانون الكويتي والاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، 2011
10. مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد الثالث عشر، قرارات السنة القضائية (1997 - 1998)، المجلد الثاني .
11. محمد عبد الله الشوابكة، مبدأ المواجهة وأثر إغفاله على فرض العقوبة التأديبية "دراسة مقارنة"، مقال نشر في مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، جامعة ظفار - سلطنة عُمان، العدد 30، ص 11. منشور على الانترنت على الرابط: https://jilrc.com/archives/10156#_ftn34
12. مشعل محمد العجمي، ضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة في القانونين الكويتي والاردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الحقوق، 2011
13. وجدي راغب، دراسات في مركز الخصم أمام القضاء، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الاول، سنة 1929
14. علي جمعة محارب التأديبي الإداري في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين الشمس، سنة ١٩٨٦
15. احمد عبد الستار الكبيسي، ضمانات المتهم قبل واثاء المحاكمة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1995
16. يحيى قاسم علي، الضمانات الوظيفية والعقوبة التأديبية في القانون اليمني، "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، العراق، 1998.
17. سيف بن سالم السعيد، النظام التأديبي للموظف العام في القانون العماني، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، 2006 .
18. عادل عبد الفتاح محمد النجار، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٧
19. رفعت المصليحي محمد النجار، إيقاف العاملين المدنيين بالدولة، اطروحة دكتوراه جامعة القاهرة، مصر، 1881
20. عطا الله ثوان سليم الخمايسة، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة، رسائل جامعية، كلية الحقوق - جامعة مؤتة، الاردن، 2014
21. محمود محمد حسن خضر، الوقف الاحتياطي كإجراء وقائي تمهيدي سابق على مسائلة العامل تأديبياً، مجلة هيئة قضايا الدولة، تصدر عن هيئة قضايا الدولة في مصر، العدد الرابع، السنة ٣٩، العدد رقم ١٥٦ تشرين الأول كانون الأول، ١٩٩٥،
22. عماد جبار عباس الدليمي، سحب يد الموظف وأثاره القانونية في التشريع العراقي - دراسة مقارنة، مجلة المعهد، العدد (١٠)، لسنة ٢٠٢٢،
23. عادل عبد الفتاح محمد عبد العال، النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1777،
24. جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن، رسالة ماجستير، جامعة بغداد
25. جاسم كاظم كباشي، حب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن، رسالة ماجستير، جامعة بغداد .

القرارات والاحكام:

1. حكم المحكمة الادارية العليا في قضية رقم 10620 لسنة 47، تاريخ الجلسة 2003/2/22
2. قرار مجلس الانضباط العام في 1965/6/26 منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ع2، 1966، ص106.
3. قرار تمييز محكمة قضاء موظفين، رقم 393، بتاريخ 2019/6/20، قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام 219، ص78
4. قرار مجلس الانضباط العام في 1965/6/26 منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ع2، 1966، ص106.
5. قرار تمييز محكمة قضاء موظفين، رقم 393، بتاريخ 2019/6/20، قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام 219، ص78.
6. حكم محكمة العدل العليا، بالقضية رقم 98 /12 الصادر بتاريخ 1998/5/30، مجلة نقابة المحامين لسنة 1999، ص571.
7. محكمة العدل العليا الاردنية، 71/142، تاريخ 73/1/31، مجلة نقابة المحامين، عدد1، لسنة 71، ص25.
8. حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١١/١١/١٩٦١م، وحكمها بتاريخ ٢٧/٢/١٩٦٠ وحكمها بتاريخ ٢٧/٧/١٩٦٢، وحكمها بتاريخ ٢٧/٢/١٩٦٠، د. عبد العزيز خليفة، مرجع سابق ص ١٤٢
9. قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم (67) تاريخ 23/10/2001: مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد السابع عشر قرارات السنة القضائية (2001) - (2002)، المجلد الأول، ص 26
10. قرار محكمة العدل العليا رقم ٤٤٢/٩٨ تاريخ ٢٧/٢/١٩٩٩ منشور الكترونياً موقع عدالة - عمان.
11. حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١١/١١/١٩٦١م، وحكمها بتاريخ ٢٧/٢/١٩٦٠ وحكمها بتاريخ ٢٧/٧/١٩٦٢، وحكمها بتاريخ ٢٧/٢/١٩٦٠، د. عبد العزيز خليفة، مرجع سابق ص ١٤٢
12. قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم (67) تاريخ 23/10/2001: مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد السابع عشر قرارات السنة القضائية (2001) - (2002)، المجلد الأول، ص 26
13. قرار محكمة العدل العليا رقم ٤٤٢/٩٨ تاريخ ٢٧/٢/١٩٩٩ منشور الكترونياً موقع عدالة - عمان.
14. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ق، ١١ فبراير ١٩٦١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في مصر من أول أكتوبر 1960 إلى آخر ديسمبر ١٩٦٠، س، (٦)، ع، ١٠، القاعدة رقم ٩٢، ص ٧٠٦
15. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المرقم في الطعن ٢٤٨٤ لسنة ٣٢ ق في ٥ / ٤ / ١٩٨٨، منشور في الموسوعة الإدارية الحديثة، مبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجمعية العمومية المبادئ من ١٩٨٥ - ١٩٩٣، د. نعيم العطية وحسن الفكهاني، إصدار الدار العربية للموسوعات، الجزء (١٣) صدرت عام ١٩٩٤، ١٩٩٥، القاعدة رقم ٣٤، ص ١٠٢. مشار إليه لدى: مازن ليلو راضي، القضاء الإداري دراسة الأساس والمبادئ القضاء الإداري في الأردن، ط 1، دار قنديل للنشر والتوزيع، 2005، ص226
16. محكمة العدل العليا الاردنية، قرار رقم 1068/2008 تاريخ 16/6/2008، منشور على موقع قسطاس.
17. قرار تمييز محكمة قضاء موظفي، رقم ١٧، بتاريخ ١٧/٢/٢٠١٤ قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٤.
18. قرار محكمة قضاء الموظفين/ تمييز/ 2018، رقم 1921، قرارات مجلس الدولة و الفتوى لعام 2019 ص475
19. قرار تمييز، انضباط موظفي، رقم 143، بتاريخ 2008/7/3 قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام 2008.
20. قرار مجلس شورى الدولة في لبنان رقم 190، تاريخ 1/7 1998، قرار منشور في مجلة القضاء الاداري، العدد8، بيروت، 1999، ص224

القوانين و الانظمة:

1. نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (82) لسنة 2013
2. قانون موظفي الدولة رقم (210) لسنة 1951م
3. القانون رقم (٦٣٤) لسنة ١٩٨٣
4. القانون رقم (٦٣٤) لسنة ١٩٨٣
5. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991

مصادر اجنبية:

1. O. Gohin: la contradiction dans la procedure - 1 administrative contentieuse. these paris 2, 1985 .