

الجمهورية اللبنانية  
مجلس شورى الدولة

العلاقة بين القانون الجزائي والقانون الإداري

الملاحقة الجزائية والملاحقة التأديبية

إعداد : المستشار زياد شبيب

٢٠١٢/١٢/١٠

القانون التأديبي هو فرع من فروع القانون العام موضوعه معاقبة الأفعال التي تنسب إلى الموظف ويكون من شأنها الإخلال بمقتضيات الوظيفة العامة وبالتالي التأثير على حسن سير العمل وانتظامه<sup>1</sup>.

من هنا يشكل القانون التأديبي نقطة التقاء مع القانون الجزائي الذي يرمي بدوره إلى معاقبة الأفعال الجرمية التي يرتكبها المواطن منعاً للإخلال باستقرار المجتمع. ولا بد من الإشارة إلى أن النظام التأديبي مؤسسة عقابية داخلية في الإدارة العامة، مستقلة عن الملاحقة الجزائية<sup>2</sup>.

إلا أن هذا الاستقلال ليس دون حدود كما سوف يتبين ذلك لاحقاً. فالنظام التأديبي مقيد بإجراءات وأصول ترعاه وتشكل ضماناً لحقوق الموظف من تعسف الإدارة وقد كرستها العديد من النصوص القانونية<sup>3</sup>، بعد أن أقر غالبيتها الاجتهاد الإداري عبر ما يُسمى بالمبادئ العامة للقانون، كاحترام حق الدفاع والوجاهية وحق الاطلاع المسبق على الملف... هذا بالإضافة إلى أن الفعل أو الجرم الواحد إذا ما ارتكب من قبل الموظف، قد يعد جرمًا جزائيًا و خطأً مسلكيًا في الوقت عينه بسبب تعلقه بالوظيفة، فتتزامن الملاحقة الجزائية مع الملاحقة التأديبية.

لذلك فإن معالجة موضوع البحث ستتم وفقاً لما يلي:

- ١- التشابه في قواعد التجريم والمعاقبة، والإعفاء والتبرير، بين الملاحقة التأديبية والملاحقة الجزائية.
- ٢- التماثل في الضمانات الواجب تأمينها والمبادئ الواجب مراعاتها، في الملاحقة التأديبية والجزائية.
- ٣- التزامن بين الملاحقة التأديبية والملاحقة الجزائية.

<sup>1</sup> Delperée, Francis: l'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique LGDJ 1968 p 22.

<sup>2</sup> «Le régime disciplinaire est une repression-intra institutionnelle indépendante de la repression pénale» Bertrand, Christine, Régime disciplinaire Juris-Class, Fasc n° 183, 1995, p 2 n° 1.

<sup>3</sup> كنظام الموظفين (م) رقم ٥٩/١١٢ وقانون إنشاء الهيئة العليا للتأديب رقم (٦٥/٥٤) وتعديلاته وقانون إنشاء التفتيش المركزي (م.إ). رقم ٥٩/١١٥ وتعديلاته.

## القسم الأول

### التشابه في قواعد التجريم والمعاقبة والإعفاء والتبرير بين الملاحقة التأديبية

### والملاحقة الجزائية

ترعى المحاكمة التأديبية مجموعة من المبادئ والقواعد الواجب اتباعها واحترامها من جانب السلطات التأديبية من أجل صحة الاجراءات التأديبية وبالتالي القرار التأديبي. ويقضي إلقاء الضوء على هذه المبادئ والقواعد نظراً للتشابه أو التماثل مع ما هو مطبق في القانون الجزائي.

### الفقرة الأولى: التجريم والمعاقبة:

#### ١- مفهوم الخطأ المسلكي و مبدأ شرعية الجرائم:

مقابل مبدأ لا عقوبة بدون نص المعمول به في الحقل الجزائي والتأديبي. يتميز التنازع التأديبي عن التنازع الجزائي بأن مبدأ لا جرم دون نص غير معمول به في الحقل التأديبي. هذا المبدأ يفترق إليه نظام الموظفين بعكس قانون العقوبات إذ ان الاخطاء المسلكية التي يمكن ان يرتكبها الموظف والتي تؤدي الى فرض احدي العقوبات (المادة ٥٥) غير محددة حصراً في القانون وبالتالي فانها متروكة لتقدير الادارة الاستثنائي<sup>٤</sup>.

في الحقيقة، ليس هنالك من تعريف قانوني لمفهوم الخطأ المسلكي ولا تعداد لهذه الاخطاء، وذلك في كل من القانون اللبناني والفرنسي. °. وهنا يتميز النظام التأديبي عن النظام الجزائي الذي يسوده مبدأ لا جريمة من دون نص<sup>٦</sup>.

وهذا بالرغم من وجود بعض النصوص الخاصة التي تصف بعض التصرفات بالمخالفات التأديبية<sup>٧</sup>، لكن العبارات التي تتضمنها عادة هذه النصوص تأتي عامة وغير محددة، كالإخلال

<sup>٤</sup> م.ش.ل. تاريخ ١٩٧٧/١٢/٢٠، العدد ١٩٧٩ ص ٣٧.

<sup>٥</sup> «Absence de définition légale de la faute disciplinaire» Bertrand, Christ, opcit p 3 n° 6.  
«Il n' y a pas de détermination, ni d'énumération légales des fautes disciplinaires» Plantey, Alain, opcit p 448 n° 910.

<sup>٦</sup> Nullum Crimen sine lege. «De ce fait, le droit disciplinaire se sépare du droit penal dont un des principes est qu'il n'y a d'infractions qu'instituées par la loi ou le règlement» Chapus-René, opcit p 324 n° 382.

<sup>٧</sup> كتصوص النظام الخاص بالقضاة والضباط ومنها ما يلي:

Ordonance du 22 decembre 1958 art 43 précise que: «tout manquement par un magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur, à la délicatesse ou à la dignité constitue une faute disciplinaire». Pour les officiers, «l'inconduite habituelle, la faute grave dans le service ou contre la discipline, la faute contre l'honneur (art 12 de la loi du 19-5-1834)».

وفي لبنان، تنص بعض القوانين الخاصة على اعتبار بعض الأعمال المنسوبة للقاضي أخطاء مسلكية منها على سبيل المثال نظام مجلس شورى الدولة الصادر بمشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٤٣٤/١٠٥٥/٧٥ المادة (٢٢) وتعديلاته التي تنص على ما يلي:

بواجباب الوظيفة وارتكاب عمل يمس الشرف أو الكرامة أو الادب... وهذه النصوص تبقى بالتالي قابلة للتفسير من قبل السلطة التأديبية المختصة لتقدير ما يؤلف خطأ مسلياً من الأفعال المنسوبة إلى الموظف الملاحق، وذلك تحت رقابة القضاء الإداري.

فإن نظام الموظفين في لبنان يعتبر في المادة (٥٤)<sup>١</sup> منه أن كل اخلال عن قصد أو اهمال بالواجبات المفروضة على الموظف في القوانين والانظمة النافذة يمكن أن يكون أساساً قانونياً لفرض عقوبة تأديبية.

ويستفاد منه بأن مخالفة الواجبات المفروضة في النصوص القانونية والتنظيمية لا سيما المواد (١٤ و ١٥) من نظام الموظفين تشكل خطأ مسلياً.<sup>٩</sup>

فليس هناك من نصوص تحدد الأخطاء المسلية كما هي الحال في القانون الجزائي الذي يحدد الجرائم الجزائية، حتى إن الواجبات المنصوص عنها في المادتين (١٤ و ١٥) من نظام الموظفين ليست جميعها واضحة ومحددة بل إن معظمها يترك مجالاً للتفسير والتأويل.

لذلك يعود وصف تصرف ما بأنه خطأ مسلي للسلطة التأديبية المختصة وهي تتمتع بهذا المجال بسلطة تقدير تخضع لرقابة القضاء الإداري في حال تقديم مراجعة طعن بذلك.

«sous reserve de ces rares interventions des textes, la qualification sera appliquée au comportement d'un fonctionnaire par la décision de l'autorité publique sous le contrôle étendu du juge»<sup>10</sup>.

فالرئيس الاداري التسلسلي يتمتع بصلاحيه واسعة من ناحية تقدير مدى اهمية الخطأ وجسامته. وما اذا كان يتطلب فرض عقوبة معينة او لا، فله حق الملاحقة او عدم الملاحقة بحسب تقديراته للظروف بغض النظر عن المدة التي تفصل بين تاريخ ارتكاب الخطأ وتاريخ تقرير المعاقبة<sup>١١</sup>.

فالملاحقة التأديبية لا يمكن ان تسقط بمرور الزمن على عكس الجرم الجزائي الذي يسقط بمرور الزمن حسب طبيعة الجرم الجزائي (جناية او جنحة) بل يبقى للادارة دائماً حق الملاحقة وهذا ما اكده مجلس الدولة الفرنسي في اكثر من قرار له:

---

"كل اخلال بواجباب الوظيفة وكل عمل يمس الشرف أو الكرامة أو الادب يؤلف خطأ مسلياً يعاقب عليه أمام المجلس التأديبي المنصوص عنه في المادة ٢٤".

يقابلها بنفس المعنى والمضمون المادة ٨٣ من م.إ. رقم ٨٣/١٥٠ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ وتعديلاته (قضاء عدلي وتنظيم قضائي).  
<sup>٨</sup> المادة ٥٤ من نظام الموظفين م.إ. رقم ٥٩/١١٢: "يعتبر الموظف مسؤولاً من الوجهة المسلية ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا أخل عن قصد أو اهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والانظمة النافذة لا سيما المنصوص عليها في المادتين ١٤ و ١٥ من هذا المرسوم الاشتراعي...".

<sup>٩</sup> وفي فرنسا، فالوضع متشابه:

«Encore en France, le statut général de la fonction publique se borne à rappeler que toute faute commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions expose à une sanction disciplinaire»  
Planty, Alain, opcit p 380 n° 910.

<sup>10</sup> Bertrand, Christine opcit p 3 n° 7.

<sup>11</sup> C.E. kiener-25-5-1990-Rev. adm 1990 p 517; C.E. le Roy- 21-6-1972 Rec p 462;

م ش ل قرار رقم ٧٨١ تاريخ ٧/٦/٩٥ راشد/الدولة م ق إ ١٩٩٦ ص ٥٩٥

«Aucun texte n'enferme dans un delai determine l'exercice de l'action disciplinaire»<sup>12</sup>.

وهذا ما سار عليه مجلس شورى الدولة اللبناني حيث اعتبر ما يلي: "ان المبادئ التي ترعى اصول المحاكمات التأديبية تختلف في هذا الشأن مع ما هو معمول به في الاصول الجزائية، اذ لا يوجد في القانون التأديبي مرور زمن على الاعمال التي ارتكبتها الموظف الا في حال وجود نص صريح وخلافاً لذلك باستطاعة السلطة التأديبية احالة الموظف على المجلس التأديبي لمحاكمته ويتوجب على المجلس المذكور النظر بالقضية وان لا يعتبر ان الملاحقة التأديبية ساقطة بمرور الزمن"<sup>13</sup>.

## ٢ - مبدأ شرعية العقوبات

أو مبدأ لا عقوبة دون نص<sup>14</sup> *nulla poena sine lege*

يُفهم بهذا المبدأ، المأخوذ عن القضاء الجزائي، أن السلطة الادارية لا تستطيع أن تفرض عقوبة غير منصوص عليها في لائحة العقوبات المنصوص عنها قانوناً<sup>15</sup>.

وهذا يعني أن سلطتها مقيدة من ناحية مروحة العقوبات التي تختار منها. بينما سلطتها استثنائية من ناحية تقدير ما إذا كانت الأفعال المنسوبة الى الموظف تشكل خطأ مسلكياً أم لا، فالأخطاء المسلكية غير محددة في القانون كالعقوبات.

وإذا ثبتت لادارة وجود المخالفة المسلكية، فهي حرة في الملاحقة أو عدمها، مما يعني أنها غير ملزمة بالملاحقة. لكن في حال الملاحقة وفرض العقوبة ينبغي عليها أن تتقيد بالعقوبات المحددة، فلا تتعداها أو تقوم مقام المشتري فتنشئ عقوبة جديدة غير منصوص عليها في الأنظمة والقوانين.

ولقد كرس مجلس شورى الدولة مبدأ شرعية العقوبات في العديد من قراراته ومنها ما يلي: "ان القرار الذي يفرض عقوبة انزال الفئة يعتبر مخالفاً للقانون بانزال عقوبة لا نص فيها، كالقرار الذي أنزل المستدعي من الفئة الثانية الى الفئة الثالثة في حين ان المادة ٥٥ من م رقم ٥٩/١١٢ تقتصر في الفقرة الرابعة من عقوبات الدرجات الثانية على عقوبة "انزال الرتبة"<sup>16</sup>.

أما في حال طرح السؤال حول وجود ما يُطلق عليه مجلس شورى الدولة مفهوم العقوبة المقنعة، فإنها ليست سوى تدبير اداري ذي طابع تأديبي تهدف من خلاله الادارة الى معاقبة موظف،

<sup>12</sup> C.E. (ASS) 27 Mai-Sieur Deleuze, Rec p 296; C.E. 14 juin 1991 Aliquot Rec p 1022.

<sup>13</sup> م ش ل قرار رقم ١٢٧٩ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧ سرحال/الدولة ق.م.ش ١٩٧٧ جزء ٥:  
بذات المعنى: م.ش.ل. قرار رقم ٢٧٩ تاريخ ٧٧/٦/٢٧، سالم رحال/الدولة؛ م.ش.ل. قرار رقم ٧٨ تاريخ ٧٨/٣/٢٠، فيليب مراديس/الدولة.

<sup>14</sup> هذا المبدأ منصوص عنه في الدستور اللبناني المادة ٨ وفي المادة ٦ من قانون العقوبات اللبناني (م.إ. رقم ١٩٤٣/٣٤٠ وتعديلاته).

<sup>15</sup> المادة ٥٥ من نظام الموظفين اللبناني الصادر ب.م.إ. رقم ٥٩/١١٢ تاريخ ٥٩/٦/١٢..

<sup>16</sup> م.ش.ل. قرار رقم ١٨١٦ تاريخ ١٩٦٥/١٢/٢٣ م / الدولة م.إ. ١٩٦٦ ص ٢٣.

مخالفة بذلك الاصول الواجب اتباعها في فرضها، او فرض هذا التدبير الاداري بنية زجرية او محاولة استبعاد هذه الاصول بغية عدم اعطاء التدبير الطابع التأديبي، لما يترتب على ذلك من نتائج قانونية.

وقد اعتبر الأستاذ Chapus بأن العقوبات المقنعة غير شرعية إما بسبب الانحراف في السلطة، او بسبب عدم لحظها ضمن السلم القانوني للعقوبات.

«Bien entendu, les sanctions déguisées ne peuvent qu'être, illégales, soit en raison du détournement de pouvoir dont elles procèdent, soit à cause du vice de procédure qui les entache, soit parceque la mesure prise n'est pas au nombre des sanctions légalement prononçables»<sup>17</sup>.

كما ان القضاء يبطل كل قرار يستخدم النصوص التشريعية غير التأديبية لغايات غير التي وضعت من اجلها.

«La juridiction reprime l'utilisation des dispositions législatives sans caractère disciplinaire à des fins autres que celles pour lesquelles elles avaient été prises»<sup>18</sup>.

### ٣- عدم جواز فرض اكثر من عقوبة واحدة عن الفعل الواحد

لقد نص القانون اللبناني (المادة ٥٩ بند ٨ من م إ رقم ٥٩/١١٢ نظام الموظفين) على هذا المبدأ كما يلي:

"لا يجوز ان تفرض اكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه في القضية نفسها ما لم تكن العقوبة صادرة عن مجلس التأديب او عن رئيس أعلى وفي هذه الحالة تلغى العقوبة الأولى".

كما كرس هذا المبدأ ايضاً المرسوم الاشتراعي رقم ٩٥/١١٥ وتعديلاته (قانون انشاء التقطيش المركزي) في المادة ١٩ الفقرة السادسة التي جاء فيها ما يلي:

"عندما تفرض على المخالف نفسه، في القضية ذاتها عدة عقوبات تأديبية من مراجع مختلفة، تطبق في هذه الحالة، خلافاً لأي نص آخر العقوبة الأشد". لكن القانون اللبناني (نظام الموظفين) لم ينفِ<sup>١٩</sup> امكانية الجمع بين ملاحظتين تأديبيتين حيث سمح للرئيس التسلسلي بعد ان يفرض العقوبة الداخلة في نطاق صلاحيته ان يقترح على المرجع الذي يعلوه اتخاذ عقوبة اشد، لكن تطبق عقوبة واحدة على المخالفة المسلكية ذاتها هي العقوبة الاشد فقط حسب منطوق (المادة ٥٩ فقرة ٨) السابق ذكرها وقد اعتبر مجلس شورى الدولة ان القانون وان كان لا يجيز أن يتحمل الموظف عقوبتين من اجل مخالفة واحدة، غير انه ليس ما يمنع فرض هاتين العقوبتين عن هيتين مختلفتين، شرط

<sup>17</sup> Chapus-René. opcit p339 n° 400.

<sup>18</sup> Plantey-Alain opcit p 402 n° 972. C.E Pouteau Ronsamvallon 20-1-1947 Rec p36.

<sup>19</sup> المادة ٥٦ فقرتها الأخيرة: "يحق لكل مرجع من المراجع المذكورة في الفقرات الثلاث الأولى من هذه المادة بعد ان يكون قد اتخذ العقوبة الداخلة في صلاحيته ان يقترح على المرجع الذي يعلوه اتخاذ عقوبة اشد".

ان تنفذ العقوبة الاشد ومن اجل تنفيذ العقوبة الاشد، يقدم الموظف الى ادارته طلباً في ذلك، حتى اذا خالفت هذه القاعدة، يكون على حق في الطعن بقرارها المخالف للأصول<sup>٢٠</sup>. فالمبادئ العامة تمنع فرض عقوبتين على موظف ما لذات المخالفة واذا تضمن القرار التأديبي فرض عقوبة ثانية على المستدعي عن ذات المخالفة التي سبق ان عوقب فيها. يكون هذا القرار مستوجباً لابطال لمخالفته القانون<sup>٢١</sup>. اما الاجتهاد الاداري الفرنسي<sup>٢٢</sup> بعد أن اكد المبدأ السابق الذكر أورد بعض الحالات التي لا تتعارض معه معتبراً ما يلي:

ان مبدأ "Non bis in idem" لا يقف حائلاً امام امكانية الادارة بتوقيف معاش الموظف التقاعدي بالاضافة الى عقوبة الطرد Revocation لأن حرمان الموظف من معاشه التقاعدي يشكل تدبير مستقل عن العقوبات التأديبية.

كما لم ينفِ امكانية ان تترافق العقوبة التأديبية بمجموعة من التدابير (تخفيض التقييم او العلامات: توقيف جزء من الراتب، نقل الموظف) دون ان تتعارض مع المبدأ السابق ذكره.

«Des mesures d'ordre peuvent accompagner une sanction (abaissement de la notation; retenue sur le salaire; mutation), sans que le principe soit enfreint»<sup>23</sup>.

#### ٤- عدم رجعية العقوبات التأديبية: La non-retroactivité des sanctions disciplinaires

من حيث المبدأ ، ان مبدأ عدم رجعية القرارات الادارية ومنها القرارات التأديبية التي تفرض عقوبة تأديبية هو من المبادئ العامة للقانون التي أوجدها الاجتهاد الاداري ، Un des principes généraux de droit. وأنزلها منزلة القانون<sup>٢٤</sup>.

كما أن المجلس الدستوري الفرنسي اعتبر أن مبدأ عدم رجعية الأعمال الادارية ليس له منزلة النص الدستوري إلا في المسائل ذات الطابع العقابي أو التأديبي (en matière repressive)<sup>٢٥</sup> دون غيرها من المسائل أو القضايا الأخرى<sup>٢٦</sup>.

<sup>٢٠</sup> ش.م.ل. قرار رقم ٢٥٥ تاريخ ١٤/١٠/١٩٧١ الخبيب/الدولة م ١٩٧٢ ص ٤٢.

<sup>21</sup> C.E. Ville d'alger 11-12-1942 Rec p 346; C.E. trollet 24-6-1960 Rec p 423; C.E. Lacombe 4-5-1962 Rec p 300.

م.ش.ل. قرار رقم ٥ تاريخ ١٢/١٢/١٩٧٨ قدوره/الدولة . ق م ش ٧٨ جزا ١.

#### En même sens:

C.E. 23 Avril 1958, comm de petit Quevilly AG 1958,2, p 383; C.E. 20 Juin 1993 Au-Sina Dr. Soc 1993-p 945 Concl Dikessler;

<sup>22</sup> C.E. 17 mai 1991, mascarel Quot jurid 25 sept 1991 n° 117 p 9.

<sup>23</sup> C.E. Boucekiree 25-2-1955 Rec n°. 117 p 9; Plantey Alain opcit p: 402 n° 973.

<sup>24</sup> C.E. 27 sept 1991 Sarl. Soc. Diffusion Rhône-Alpes Rec p 31.

م.ش.ل. قرار رقم ٧٩٤ تاريخ ٢٦/٦/٩٦ عيد الحفيظ فتوح/الدولة م.ق.ل. ١٩٩٧ عدد ١٠ ص ٧٣٠.

<sup>25</sup> C.C.F. Arrêt n° 82/155, 30 dec 1982, D.C. Rec p 88. RDP 1983 p 333 note: Favoreu.

<sup>26</sup> C.C.F. Arrêt bo 109/79, 9 janv 1980 D.C. Rec p 29, Dalloz 1980 p 249 Note: J.M. Auby.

### En même sens:<sup>27</sup>

«Le principe de non-retroactivité trouve aussi son application en matière disciplinaire: l'autorité administrative ne saurait infliger une sanction retroactive, même si la faute est grave et récente, il y a retroactivité dès que la décision prend effet à la date de la faute ou même avant le jour où elle est prise».

لقد قضي<sup>٢٨</sup> في هذا المجال بما يلي:

"لايجوز قانوناً للتدبير الاداري النافذ الذي يتسم بصفة العقوبة ان يشمل حالات سابقة دون قيام نص قانون صريح لجهة مفعوله الرجعي ولناحية شموله تلك الحالات، واذا قضى القرار التأديبي بما يخالف قاعدة عدم رجعية القوانين والانظمة فيكون مستوجب الابطال".

كما قضي ايضاً:

"ان قرار تأخير الترقية لا يمكن ان يُعطى مفعولاً رجعيّاً وتبرير الادارة له بأنه يجب ان يعود الى تاريخ المخالفة التي من اجلها أنزلت العقوبة هو تبرير مخالف للمبادئ القانونية العامة التي تقتضي بعدم رجعية العقوبات التأديبية الى تاريخ المخالفة"<sup>٢٩</sup>.

الا انه استثناءً لهذا المبدأ، يطبق العقاب الجديد على الاعمال السابقة له اذا كان اكثر مراعاة لحالة فاعلها وهذا الاستثناء هو من ضمن المبادئ القانونية العامة التي ترعى النظام الجزائي.

وقد جاء في قرار مجلس شورى الدولة في هذا الصدد ما يلي:

"ان كل قانون يعدل شروط التجريم ، او حتى الملاحقة يطبق على الجرائم السابقة اذا كان اكثر مراعاة للمتهم وهذا المبدأ يجري تطبيقه في قضايا تأديب الموظفين وفقاً لما ذهب اليه هذا المجلس"<sup>٣٠</sup>.  
وقد اعتبر احد الفقهاء ان ليس ما يمنع من تطبيق مبدأ استقر عليه القضاء الجزائي ذلك ان متطلبات النظام في المرافق العامة لا يتعارض مع تخفيف العقاب المقرر وقت ارتكاب المخالفة.  
كما ان رجعية القانون الاصلح لا تتعارض مع مبدأ الشرعية وانما تعطيه فائدة اكثر لصالح العدالة من اجل حماية المصالح التي قام عليها"<sup>٣١</sup>.

### ٥- التفسير الحصري للنص الذي يفرض العقوبة التأديبية

<sup>27</sup> Alain-Plantey opcit: 402 n° 974; C.E.Docummun, 20-7-1951 Rec p 422; C.E Jouzier, 28-11-1994 Rec p 955.

<sup>٢٨</sup> م.ش.ل. قرار رقم ١٦١ تاريخ ١٩٦٣/١/٢٩، الزين/الدولة، م.إ. ١٩٦٣.  
<sup>٢٩</sup> م ش ل قرار رقم ١٧٣٨ تاريخ ١٩٦٧/١١/٢٤. أبش / الدولة م. ١٩٦٨ ص ٤٠.

<sup>٣٠</sup> م ش ل قرار رقم ١١ تاريخ ١٩٦١/١/١٠ م/ج/الدولة مرجع ١٩٦١ ص ٥٢.

<sup>31</sup> Mourgeon, J; la repression administrative, Paris,1967, LGDJ p 118.



في هذا المجال، قضى مجلس شورى الدولة بما يلي: "ان نطاق التأديب كناطق العقوبات الجزائية لا تفسر احكامه بتوسع لتعلقه بالحرية الشخصية والشرف والكرامة الانسانية وحق الدفاع"<sup>٣٢</sup>.

وبذات المعنى:

"في مطلق الاحوال، لا يجوز في القضايا التأديبية تفسير النص تفسيراً واسعاً"<sup>٣٣</sup>.

وقد قضى ايضاً بأنه:

"عندما يستعمل القانون عبارات يعطيها معنى تقنيا في مجال معين يكون لهذا المعنى تأثير عليه فلا بد ان تؤخذ العبارات بمعناها التقني المعطى لها"<sup>٣٤</sup> فاذا نص القانون على عقوبة انزال الرتبة فانه لا يمكن ان تفسر هذه العبارة في مجال التأديب بأنها تعني احياناً انزال الفئة<sup>٣٥</sup>. ويستدل من كل ذلك ان مجلس شورى الدولة يعتبر انه في فرض العقوبات بصورة عامة وبالتحديد العقوبات التأديبية بصورة خاصة. لا يمكن التوسع في الصلاحيات المعطاة لأجل فرضها".

### الفقرة الثانية: التبرير والاعفاء من العقوبات التأديبية

#### ١- حالات التبرير:

توجد حالات او ظروف تمنع او تحول دون اتخاذ الادارة عقوبة تأديبية بحق موظف نُبِّتَ فعلاً ارتكابه خطأً مسلكياً وهذه الحالات هي كالتالي:

- حالة القوة القاهرة: (la force majeure) كالحرب التي تبرر انقطاع الموظف عن وظيفته لفترة زمنية معينة<sup>٣٦</sup>.
- حالة إعاقة جسدية يعاني منها الموظف تمنعه من تنفيذ بعض المهمات الملقاة على عاتقه<sup>٣٧</sup>.
- حالة الاضطرابات العقلية<sup>٣٨</sup> (les troubles mentaux) كالجنون التي تعفي الموظف الذي يعاني منها من العقوبة التأديبية وبالتالي من المسؤولية التأديبية وهذا مستوحى من

<sup>٣٢</sup> م ش ل قرار رقم ١٠١ تاريخ ١٩٦٥/٦/٨ أ.م/المجلس الاعلى للجمارك م ١٩٦٥ ص ٢٠٧.

<sup>٣٣</sup> م ش ل قرار رقم ٩٨/٦٢٦-٩٩ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٤ فؤاد الحجار/ الدولة - ديوان المحاسبة م.ق. إ ٢٠٠٣ عدد ١٤ ص ٦٨.

<sup>٣٤</sup> م ش ل قرار رقم ١٠٥ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦ فاطمة مهى شرمند / الدولة غير منشور؛ م ش ل قرار رقم ١٠٨ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦ روز بندلي/الدولة- هيئة ت. م غير منشور.

<sup>٣٥</sup> م ش ل قرار رقم ١٠٨٨ تاريخ ١٩٦٨/١١/٢٠ م/الدولة م ١٩٨٦ ص ١٨٥.

<sup>٣٦</sup> C.E.prefet de police 16-5-1947 Rec p 204;

م.ش.ل. قرار رقم ٤٨٧ تاريخ ١٩٦٨/٤/٣٠، شارلوت طايح/الدولة مجلة العدل ١٩٦٩ ص ١٥.

<sup>٣٧</sup> C.E.3-7-1947 Chaminade Rec p 99.

<sup>٣٨</sup> C.E. 6 Nov 1961 Rivals Rec CE tables p 1077; 8 Oct 1966, Payout Rec CE p 380; 2 Juillet 1980 Centre Hospitalier de St Quentin-C/Privot Rec CE p 297.

القانون الجزائي الذي ينفي المسؤولية الجزائية وبالتالي العقاب عن من كان في حالة جنون أفقدته الوعي أو الإرادة (المادة ٢٣١) من قانون العقوبات.

الا ان الموظف الذي يعاني من اضطرابات عقلية في فترات منقطعة ويثبت ارتكابه لاختفاء مسلكية في فترات الافاقة او في حالته الطبيعية فيمكن ان يسأل عنها<sup>٣٩</sup>.

- حالة الاكراه التي يتعرض لها الموظف بارتكابه عمل مخالف للقانون تحت تأثير الضغط والخوف والقوة فلا يُسأل عنه<sup>٤٠</sup>.

- اما الغلط (l'erreur) فلا يعد عذر محل من العقوبة التأديبية<sup>٤١</sup>.

«l'erreur n'est pas une excuse valable de la sanction disciplinaire».

والحالة الاخيرة التي لا يُسأل فيها الموظف، هي عندما ينفذ المرؤوس اوامر رئيسه المخالفة للقانون بعد لفت نظره اليها وتأكيد الرئيس عليها<sup>٤٢</sup>. وهذه الحالة منصوص عنها في القانون اللبناني في المادة ١٤ فقرة ٢ من نظام الموظفين (م إ رقم ٥٩/١١٢) التي تنص على ما يلي: "يخضع لرئيسه المباشر وينفذ اوامره وتعليماته الا اذا كانت الاوامر والتعليمات مخالفة للقانون بصورة صريحة وواضحة على الموظف ان يلفت نظر رئيسه خطياً الى المخالفة الحاصلة ولا يلزم بتنفيذ هذه الاوامر والتعليمات الا اذا اكدتها الرئيس خطياً وله ان يرسل نسخاً عن المراسلات الى ادارة التفتيش المركزي".

ولقد قضى مجلس شورى الدولة<sup>٤٣</sup> في هذا الصدد بما يلي: "ان مسؤولية المستدعية تنتفي بعدما أطلعت الوزير على قرار مجلس الوزراء المانع للتوظيف واصراره على اصدار التعيينات فاتخذت القرار على عاتق الوزير وعلى مسؤوليته".

## ٢- العفو العام: L'annistie

نصت المادة (١٥٠) من قانون العقوبات على ما يلي:

"يصدر العفو العام عن السلطة الاشتراعية ويُسقط كل عقوبة أصلية أو فرعية أو اضافية" اذن فالعفو العام يصدر بقانون عن السلطة الاشتراعية.

لقد عرّف الفقيه Chapus العفو العام بما يلي:

«L'annistie, c'est à dire l'oubli des sanctions et des fautes disciplinaires, peut resulter de la mise en oeuvre d'une procédure administrative spécifique ou de l'intervention d'une loi d'annistie»<sup>٤٤</sup>.

<sup>39</sup> C.E. 21 Jan 1997, Robin Rec 104718.

<sup>40</sup> C.E. 23-5-1947 rorel Rec p 217.

<sup>41</sup> C.E. Wackenheim 18-10-1961 Rec p 172; Plantey-Alain opcit p 381n° 913.

<sup>42</sup> C.E 4 Juin 1947 Parot Rec, C.E p 204.

<sup>٤٣</sup> م ش ل قرار رقم ٢١٤ تاريخ ٢٠٠٠/٢/٢٢ نعمت كنعان/الدولة : هيئة ت.م ق إ ٢٠٠٣ عدد ١٥ ص ٣٨٧.

<sup>44</sup> Chapus-René opcit p 334 n° 394.

يشمل العفو العام العقوبة الاصلية والعقوبات اللاحقة التي ترتبت على الحكم الجزائي فيعيد للموظف الحق في الاستفادة من الحقوق الناتجة عن انتهاء خدماته التي يقتضي الأخذ بها عند احتساب مقدار هذه الحقوق إن لجهة تعويضات الصرف أو لجهة احتساب معاشات التقاعد. إن للعفو العام مفعول رجعي يزيل الأحكام القضائية بصورة رجعية ويعيد الاعتبار لمن استفاد منه.

إذن يمكن أن تسقط العقوبة التأديبية بصدور قانون عفو عام يعفو عنها فعلى سبيل المثال فقد صدرت عدة قوانين ترعى مسألة العفو في فرنسا هي كالتالي:  
(loi du 26 janvier 1984 art 89 al dern; loi du 9 janvier 1986 art 81 al dern).

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن أثر قانون العفو يكون بالنسبة للوقائع والأفعال التي تمت قبل صدور القانون وبالنسبة للأعمال التي يشير إليها بوضوح. وإذا صدر قانون العفو العام قبل فرض العقوبة فلا مجال عندئذ لإصدارها. وقد قضى في فرنسا بأنه لا يمتد أثر العفو الى الأعمال التي تمس الشرف والنزاهة والأداب العامة<sup>٤٥</sup>.

أما في لبنان فقد نصت المادة (٦٠) من م.إ. رقم ٥٩/١١٢ وتعديلاته فقرة ٢ أنه: "لا يجوز العفو عن العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب". وقضى مجلس شورى الدولة اللبناني في أحد أحكامه: "أن العفو تدبير عام يقضي بمنح من ارتكب جنائية أو جنحة أو مخالفة صفحاً عما ارتكب وأن مفعوله يقتصر علماً واجتهاداً على ما يعاقب عليه القانون الجزائي ولا يتعداه الى العقوبات التأديبية إلا اذا نص القانون الذي يقره صراحةً على ذلك"<sup>٤٦</sup>.

### ٣- العفو الخاص: La grâce

نصت المادة ١٥٣ من قانون العقوبات على ما يلي: "إن العفو الخاص شخصي... ولا يشمل العفو العقوبات الفرعية أو الاضافية والتدابير الاحترازية المقضى بها إلا بموجب نص صريح في المرسوم الذي يمنحه".

والعفو الخاص عملاً بأحكام المادة (١٥٢) عقوبات يمنح من رئيس الدولة، بعد استطلاع رأي لجنة العفو. أما العقوبات الفرعية التي عنتها المادة (١٥٣) فهي تلك التي نصت عليها المادة (٤٢) من قانون العقوبات ومنها التجريد المدني الذي يدخل ضمنه حسب المادة (٤٩) من القانون ذاته: العزل والإقصاء عن جميع الوظائف والخدمات العامة والحرمان من أي معاش تجريه الدولة.

<sup>45</sup> Des faits contraires à la probité: C.E. 29-11-1961 Bombier Rec p 935; aux bonnes moeurs: C.E. 20-6-1958 Louis p 935; à l'honneur: C.E. 4-10-1991 Milhaud Rec p 714.

<sup>46</sup> م.ش.ل. رقم ٢٠٩ تاريخ ١٩٧٢-٦-٢١ شارل رزق/الدولة - ديوان المحاسبة م.إ. ١٩٧٢ ص ١٩٦.

والعفو الخاص ليس له مفعول رجعي خلافاً للعفو العام وبالتالي فإنه يسقط العقوبة الأصلية أما العقوبات الفرعية فتسقط في حال نص المرسوم على ذلك للمستقبل فقط. ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التي نفذت أو الآثار التي نتجت في الفترة السابقة لصدوره، وعليه فإن العفو الخاص لا يسقط العقوبات التأديبية اللاحقة للعقوبة الجزائية كالتجريد المدني التي تؤدي الى عزل الموظف وإقصائه، إلا اذا تضمن مرسوم العفو الخاص إسقاط العقوبات الاضافية والفرعية<sup>٤٧</sup>.

## القسم الثاني:

### التمائل في الضمانات الواجب تأمينها والمبادئ الواجب مراعاتها في الملاحقة التأديبية والجزائية

تكتسب الاصول والمبادئ التي ترعى المحاكمة التأديبية امام السلطات التأديبية اهمية كبرى نظراً لتأثيرها المباشر على صحة القرار التأديبي المتخذ من قبل السلطة صاحبة الصلاحية التأديبية. فقد حددت المادة (٥٩) من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٩٥/١١٢ اصول المحاكمات امام مجالس التأديب. وتعتبر هذه الاصول في معظمها أي في غالبيتها جوهرية ويجب مراعاتها من قبل مجالس التأديب تحت طائلة بطلان اعمالها. وقد اعتبر مجلس شورى الدولة<sup>٤٨</sup> في هذا الصدد ما يلي:

"تسود المحاكمة التأديبية مجمل المبادئ العامة التي تسود المحاكمة الجزائية ومنها مبدأ شفوية المحاكمات الذي يستلزم ان تمحص في الجلسة المستندات والادلة ومبدأ احترام حقوق الدفاع ومبدأ الاستقصاء العفوي للأدلة المنوط بقاضي الجزاء سعياً وراء الحقيقة ثم ان التوسع في التحقيق قد يؤثر على نتيجة القضية التأديبية سواء أكان ذلك لجهة اعتماد المخالفة المسلكية اصلاً ام لجهة اختيار العقوبة المفروضة". واذاف مجلس الشورى قائلاً انه "اذا خالف القرار المطعون فيه هذه المبادئ العامة يكون مشوباً بمخالفة القانون وغير مرتكز على اساس قانوني صحيح وبالتالي مستوجباً الابطال".

### الفقرة الأولى: تأمين الحق بالدفاع او حق الاطلاع المسبق على الملف واسباب القرار<sup>٤٩</sup>

"من حيث المبدأ، ليس على الادارة ان تطلع الافراد على ما تنوي اتخاذه من مقررات تتعلق بهم، ذلك ان القول بعكس ذلك، اي بوجوب اطلاع هؤلاء مسبقاً على كل قرار تنوي الادارة اتخاذه، نكون قد حكمنا على النشاط

<sup>٤٧</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٩٢ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢٥ شوقي خيرالله/الدولة، م.ق.ل. ١٩٨٩ عدد ٤ ص ١٥٥.  
<sup>٤٨</sup> م.ش.ل. قرار رقم ١٢٠٥ تاريخ ١٩٦٥/٧/٢٩ شكري/الدولة م.ل. ١٩٦٥ ص ٢٣٤؛ م.ش.ل. قرار رقم ١٦٢ تاريخ ١٩٧٥/٢/٢٥ عثمان/الدولة ق.م. ش ٧٥ جزء ٣.  
<sup>٤٩</sup> بجدد الإشارة، أن حق الاطلاع المسبق على الملف وأسباب القرار هو حق من حقوق الدفاع أو صورة من صورته وبالتالي فإن مفهوم حق الدفاع هو أشمل من مفهوم حق الاطلاع المسبق على الملف لا بل يشمل.

المرفقي بالشلل شبه التام باعتبار ان مجمل هذا النشاط يتركز على ايلاء الادارة سلطة او امتياز اتخاذ تدابير من طرف واحد ، بمشيئتها المنفردة، وفق ما تقتضيه المصلحة العامة المؤتمنة على تحقيقها والحفاظ عليها . غير انه لا يجوز، من جهة اخرى، الاخذ بهذا المبدأ على اطلاقه لأنه يشكل عندئذ افتتاتاً على الحريات العامة وبالتالي على حقوق الافراد. لذا تبدو دائرة المبدأ المشار اليه اعلاه اكثر تقلصاً خصوصاً بالنسبة للتدابير الفردية حيث تتسع دائرة الزام الادارة بإبلاغ اصحاب العلاقة التدابير المنوي اتخاذها تأميناً لمبدأ قانوني اساسي وجوهري الا وهو حق الدفاع عن النفس"<sup>50</sup>.

فبموجب هذا المبدأ (حق الدفاع عن النفس)، يحق لكل شخص توجه اليه تهمة معينة من قبل سلطة عامة تؤدي الى اتخاذ تدبير زجري بحقه له صفة العقوبة، أن يتذرع بحقه في الدفاع عن النفس، أياً يكن الوضع القانوني لهذا الشخص تجاه الادارة. ذلك انه يتوجب على كل سلطة عامة منحها القانون صلاحية فرض تدابير زجرية او عقوبات تأديبية. ان تبلغ صاحب العلاقة مسبقاً وقبل اتخاذ التدبير او العقوبة بحقه أو ما من شأنه الحاق الضرر به، التقارير او المعلومات او المستندات التي بحوزتها، والتي بنظرها تدينه، كي يتمكن من بيان أقواله والدفاع عن نفسه، والا فانها تكون قد تجاوزت حدود سلطتها وعرضت قرارها للابطال.

فالقضاء الاداري في فرنسا كما في لبنان يعتبر مثل هذه الاجراءات من الاصول الجوهرية لتعلقها بالمبادئ العامة التي يؤدي عدم احترامها الى ابطال العمل الاداري لمخالفته مبدأ حق الدفاع عن النفس.

والاجتهاد في هذا المجال خصب. اذ ان المبدأ بحد ذاته هو من صنع القاضي الاداري الذي أسس قواعده لأول مرة في قرار شهير صدر في ٥ آيار ١٩٤٤ حيث أبطل مجلس الدولة الفرنسي قرار سحب الرخصة الممنوحة لاستثمار محل لبيع الصحف. وذلك لأن الادارة المختصة اتخذت هذا التدبير دون ان تطلع صاحب الرخصة على ما نسب اليه ولم تمكنه بالتالي من الدفاع عن نفسه<sup>51</sup>.

وقد تأيد هذا القرار بمجموعة كبيرة من القرارات منها ما يلي:

- يعتبر حق الدفاع غير مؤمن عندما تكون المهلة الممنوحة للاطلاع على ملف القضية قصيرة جداً<sup>52</sup>.
- اذا لم يمنح الموظف الملاحق امام هيئة تأديبية سوى يوم واحد لتحضير دفاعه. يكون حق الدفاع غير مؤمن ويكون بالتالي عمل الادارة معيوباً لهذه الجهة ومستوجباً الابطال<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> الخوري، يوسف سعدالله، القرار الاداري الفردي النافذ وحق الدفاع عن النفس ، مقالة حقوقية منشورة في م.ق.د عدد ٢، ١٩٨٦ ص ١٠-١١.

<sup>51</sup> C.E. 5 Mai 1944, trompier-Gravier Rec 1944 p133 GAJA.p ...

<sup>52</sup> C.E. 3 Jnav 1968, daens, Rec 1968 p 3.

<sup>53</sup> C.E. 7 Mai 1975 le jeune, Rec 1975 p 282.

- ان نقل ضابط من مركز الى اخر لا يستلزم سبق الاطلاع على الملف اذا لم يكن له صفة العقوبة التأديبية<sup>٥٤</sup>.
- في حين ان نقل ضابط لأسباب شخصية وليس في سبيل تأمين مقتضيات المصلحة العامة. يعتبر بمثابة العقوبة التأديبية التي تستوجب اطلاعه مسبقاً على ملفه. ما لم تكن هنالك حالة ضرورة طارئة<sup>٥٥</sup>. اذن فالاجتهاد الاداري يعتبر ان القرار الاداري المتضمن التدبير الجزري والذي تصدره الادارة اخذة بعين الاعتبار شخصية الموظف لديها، انما يكون من القرارات الفردية التأديبية التي يتحتم التقيد بأصول الدفاع عن النفس قبل اتخاذها تحت طائلة نقضها او بطلانها. فعلى سبيل المثال، ان شطب قاضٍ من لائحة التأهيل (اي الترفيع) التي كان اسمه وارداً فيها لأنه لم يكن يقبل مركزاً خارج المدينة التي كان مركز عمله فيها هو من هذا القبيل (تدبير تأديبي) ويستوجب بالتالي ابلاغه المآخذ المنسوبة اليه للدفاع عن نفسه قبل اتخاذ القرار بالشطب<sup>٥٦</sup>.
- ومبدأ حق الدفاع وبالأحرى مبدأ حق الاطلاع المسبق على الملف "La communication préalable du dossier" يجد اساساً قانونياً له في النص القانوني الفرنسي الصادر في ٢٢ نيسان (عام ١٩٠٥)<sup>٥٧</sup> ولاسيما المادة ٦٥ والمادة ١٩ من قانون ١٣/٧/١٩٨٣<sup>٥٨</sup> اللتين توجبان على السلطة التأديبية ابلاغ الموظف الملاحق تأديبياً مسبقاً على ملفه المتضمن كافة العناصر التي تمكّنه من الوقوف على حقيقة ما هو منسوب اليه وهذا عملاً بمبدأ الوجاهية الذي هو الوسيلة الأفضل لإعمال مبدأ حق الدفاع.

ومبدأ الوجاهية لا يقتصر على مراعاة حقوق الدفاع وحسب بل انه يؤمن حقوق الإدعاء والدفاع على حد سواء، إذن إن حق الدفاع او حق الاطلاع المسبق على الملف هو من الاصول

<sup>54</sup> C.E. 18 Janv 1974, Goman, Rec 1974 p:46

<sup>55</sup> C.E. 21 Juin 1974, gribellauer Rec 1974 p 356 concl Braibant.

<sup>56</sup> C.E. 5 Nov 1976, Zar Foudaki Rec 1976 p 477; C.E. 26 Avril 1967 Bloa, Rec 1967 p 176;

الخوري يوسف سعدالله، مرجع سبق ذكره ص ١٩.

<sup>57</sup> L'art 65 de la loi de finances du 22-4-1905 (dont la redaction est restée inchangée): «Tous les fonctionnaires civiles et militaires, tous les employés et ouvriers, de toutes les administrations publiques ont droit à la communication personnelle et confidentielle de toutes les notes, feuilles signalétiques et tous autres documents composants leur dossier, soit avant d'être l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un déplacement d'office, soit avant d'être retardés dans leur avancement à l'ancienneté».

<sup>58</sup> Art 19 de la loi du 12-7-1983: «le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit de la communication de l'intégralité de son dossier et de tous les documents annexes. L'administration doit informer le fonctionnaire de son droit à communication préalable de son dossier"...». Le décret n° 84 – 961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire reprend ces principes.

الجوهرية التي يجب على الادارة صاحبة السلطة التأديبية احترامها والا تعرض قرارها التأديبي للابطال<sup>٥٩</sup>.

«le non respect de la règle de la communicaion du dossier entraîne l'annulation, pour vice de procedure, de la sanction disciplinaire. Il en va de même de communication d'un dossier incomplet»<sup>60</sup>.

وقد نصت المادة (٥٩) من نظام الموظفين التي تتحدث عن اصول المحاكمة أمام مجالس التأديب، في فقرتها الرابعة على ما يلي:

"يحق للموظف ان يطلع على كامل الاوراق المتعلقة به وان يستنسخ منها ما يراه لازماً للدفاع عن نفسه وان يستعين بمحام واحد او بموظف واحد من رتبته اثناء مثوله امام المجلس".

كما نصت المادة ٢٥ من المرسوم رقم ٦٧/٧٢٣٦ (نظام المجلس التأديبي العام للموظفين العموميين) على ما يلي:

"يحق للموظف ان يطلع على ملف القضية الموجود لدى المجلس وان يستنسخ منه ما يراه لازماً للدفاع عن نفسه وعليه توقيع وثيقة تعد لهذه الغاية تثبت اطلاعه هذا وتحفظ في الملف".

كما نصت المادة ١٣ من المرسوم رقم ٢٨٦٢ تاريخ ١٦/١٢/٥٩ المعدلة بموجب المرسوم رقم ١١٨٤٩ تاريخ ٢٢/١/١٩٦٣ على ما يلي:

"اذا تضمن تقرير المفتش اقتراحاً بمؤاخذة احد الموظفين وجب على المفتش العام ان يبلغ هذا الموظف التقرير او خلاصة عنه لبيان دفاعه الخطي خلال اسبوع على الاقل من تاريخ التبليغ. وتخفص هذه المدة الى ثلاثة ايام، يمكن تجديدها بثلاثة اخرى بقرار معلل من المفتش العام اذا اتسم التكليف بالتحقيق او التفتيش من قبل رئيس التفتيش المركزي بطابع الاولوية او العجلة".

يستفاد من المادة (١٣) من هذا المرسوم السابق ذكره ان عدم ابلاغ الموظف المؤاخذ تقرير المفتش او على الاقل خلاصة عنه او عن مضمونه وعن النتيجة التي توصل اليها والاقتراحات المقدمة من قبله ليتمكن على ضوئها من تقديم دفاعه الخطي في التهم المؤاخذ عليها، يشكل اغفلاً للمعاملات الجوهرية وبالتالي مخالفة للقانون والمبادئ العامة<sup>٦١</sup>. الا انه "في جميع الحالات اذا كان الموظف المؤاخذ سبق ان اعطى افادة خطية اثناء التحقيق او التفتيش معترفاً بما نسب اليه او صدرت عنه وثيقة او علم بوجود وثيقة صادرة عن غيره. ولم يعترض عليها وكانت تثبت الواقعة موضوع المؤاخذة بما لا يدع مجالاً للشك أو التأويل من قبل المفتش العام. كان لهذا الاخير ان يعدل عن ابلاغ الموظف هذه المآخذ لتكرار الاجابة عليها من جديد" (المادة ١٣ السابق ذكرها).

<sup>٥٩</sup> م ش ل قرار رقم ٦ تايخ ١٦/١٠/٩١ هنري لحدود/الدولة م ق | ٩٢-٩٣ عدد ٦ ص ١٤٦.  
<sup>60</sup> Bertrand-Christ opcit p 13 n°.78; C.E. 9 Janv 1963 Broca AJDA 1963 p 373; 23 Fev 1968 min. int. C/Benhamou AJDA 1968 p 476.

<sup>٦١</sup> م ش ل قرار رقم ٢٧٧ تاريخ ١١/٤/٢٠٠٠ ميلاد رزق /الدولة م ق | ٢٠٠٣ عدد ١٥ ص ٥٣٥.

وقد قُضِيَ في هذا الصدد بما يلي:

"ان الادارة تعفى من تبليغ التقرير او خلاصته الى الموظف في حال اقرار الموظف بما نسب اليه او في حال صدور وثيقة تدينه ولم يعترض عليها وبهذه الحالة لا تكون الادارة قد أغفلت حق الدفاع"<sup>٦٢</sup>.  
كما ان التحقيقات التي تجريها الادارة وأدلت بمضمونها دون ان يقدم المستدعي ما يدحضها تعتبر صحيحة حتى اثبات عكسها او اثبات تزويرها وهذا ايضاً لا يتعارض مع حق الدفاع"<sup>٦٣</sup>.  
وقد عرّف الاجتهاد الاداري التحقيق القانوني وحدّد اجراءاته ومقوماته بما يلي:  
"ان التحقيق يجب ان تكون له مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضمائنه من حيث وجوب استدعاء الموظف ومواجهته وسؤاله. وتمكينه من الدفاع عن نفسه بما هو مؤاخذ عليه ومناقشته حتى اثبات الوقائع وعدم كفاية الدليل عليها وسماع من يجب سماعه من شهود وغير ذلك من مقتضيات الدفاع فاذا تخلف التحقيق عن هذه المقومات فلا يمكن وصفه بأي تحقيق"<sup>٦٤</sup>.

بينما عرّف الاجتهاد الاداري اللبناني حق الدفاع بما يلي :

"ان حق الدفاع يعني وجوب ابلاغ الموظف الملاحق تأديبياً ملفه المتضمن كافة العناصر التي تمكنه من الوقوف على حقيقة ما هو منسوب اليه ويترتب على الادارة اطلاقه على كل مأخذ وعلى المستندات التي تدينه او تتضمن اقتراحاً بمؤاخذته بحيث يتمكن من الدفاع عن نفسه بصورة مفيدة لبيان اقواله والتمكن من دحض الافعال المنسوبة اليه وذلك بمنح صاحب العلاقة مهلة كافية ومعقولة تسبق اتخاذ القرار وان هذه المهلة تختلف حسب نوعية واهمية التدابير المتخذة وما يتطلبه الدفاع عن النفس من جهد معقول وطبيعي"<sup>٦٥</sup>.

لذا فإن حق الدفاع يتعلق بالانتظام العام بحيث يثيره القاضي عفواً في حال عدم ادلاء الموظف به وقد جاء في قرار مجلس شوري الدولة<sup>٦٦</sup> في هذا الصدد بما يلي:  
"ان معاقبة اي موظف يفترض وجود تحقيق اطلع عليه وتمكن من ممارسة حق الدفاع عن مخالفات نسبت اليه بموجب هذا التحقيق. وان حق الدفاع هو من الاصول الجوهرية التي يجب تطبيقها والأخذ بها في قضايا التأديب قبل فرض اي عقوبة بحق الموظف، وهو من الانتظام العام بحيث يثيره القاضي عفواً في حال عدم ادلاء الموظف به".

<sup>٦٢</sup> م ش ل قرار رقم ١٤٩ تاريخ ٩٣/١٢/٢ تابت/الدولة م ق | ١٩٩٥ ص ١٤٤.  
<sup>٦٣</sup> م ش ل قرار رقم ١٧٩ تاريخ ٩٧/١/٨ جابر/الدولة م ق | ١٩٩٨ عدد ١٢ ص ١٩٠.  
<sup>٦٤</sup> م ش ل قرار رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦ روز بندلي/الدولة- هيئة ت.م غير منشور.  
<sup>٦٥</sup> م ش ل قرار رقم ١٠٥ تاريخ ٢٠٠٣/١١/٦ فاطمة مهى شرمند/الدولة- هيئة ت.م غير منشور.  
<sup>٦٦</sup> م ش ل قرار رقم ١٥٢- تاريخ ٩٣/١٢/٢ قنطار/الدولة- هيئة ت.م ق | ١٩٩٥، ص ١٤٨؛ بذات المعنى: م. ش. ل. قرار رقم ٢٩٥ تاريخ ٢٠٠٠/٤/١٩ غالب شيا/بلدية صوفر م ق | ٢٠٠٣ عدد ١٥ ص ٥٧٥.



## الفقرة الثانية: الضمانات الأخرى

### ١ - تشكيل مجلس تأديبي وفقاً للأصول التي حددها القانون

اعتبر مجلس شورى الدولة<sup>٦٧</sup> في هذا الصدد ما يلي : "ان النصوص المتعلقة بتأليف الهيئات التأديبية يجب ان تراعى حرفياً وبصورة مطلقة لما في اشتراط المشرع لكيفية تأليفها من ضمانات اساسية للتقاضي تتصل بالانتظام العام وعلى القاضي ان يثيرها عفواً (أو تلقائياً) ولو لم يدل بها الفرقاء باعتبارها من المبادئ العليا التي ينص عليها القانون صراحةً حرصاً على الضمانة القانونية لحقوق الموظف وصيانتها... وبما ان الفقه والاجتهاد يجمعان على ان انعقاد هيئة قضائية جماعية بصورة غير اصولية يؤدي حكماً الى بطلان القرارات التي تصدر عنها وانعدام وجودها بعلّة عدم المشروعية الجسيمة".

وقد قضي ايضاً<sup>٦٨</sup> في السياق ذاته بما يلي:

"ان محاكمة الموظف من قبل مجلس تأديبي مؤلف خلافاً للأحكام القانونية النافذة حين اجرائها يجعل هذه المحاكمة باطلة لحصولها امام هيئة مؤلفة خلافاً لاحكام القانون ويجعل بالتالي القرار الصادر عنها باطلاً، وذلك لأن النصوص التي يتم بموجبها تأليف مجالس التأديب هي من النصوص التي تطبق فور نفاذها لتعلقها بأصول المحاكمات".

وبذات المعنى :

"ان الاصول المتبعة لتأليف مجلس التأديب هي مسألة جوهرية لاتصالها بتكوين الهيئة الصالحة لإصدار القرارات التأديبية"<sup>٦٩</sup>.

### ٢ - تقيد الهيئة التأديبية بما ورد في قرار الاحالة

يمثل الموظف المتهم بعد اجراءات التبليغ امام هيئة التأديب العليا بناء على قرار الاحالة الذي يبين فيه التهم المنسوبة اليه. ويتعين على هذه الهيئة ان تفصل فيما اذا كانت المخالفات المنسوبة اليه قد حدثت فعلاً، وانه هو الذي ارتكبها، وان هذه المخالفات تكون اخطاءً مسلكية يجب ان يُسأل عنها وينال جزاءه. اذن ليس للمجلس التأديبي ان يضع يده ليبحث امراً لم يحل عليه من قبل السلطة الصالحة او يتعدى نطاق الاحالة.

<sup>٦٧</sup> م ش ل قرار رقم ٣٨٢ تاريخ ٢٠٠٤/٢/١٢ سليمان سكاك/الدولة هيئة ت.م غير منشور؛ م ش ل قرار رقم ١٠٥ تاريخ ٢٠٠٣/١١/٦ فاطمة مهي شرمند/الدولة- هيئة ت.م غير منشور؛ م ش ل قرار رقم ١٧ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦ محمد توفيق صادق/الدولة - هيئة ت.م غير منشور؛ م ش ل قرار رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦ روز بندلي/الدولة- هيئة ت.م غير منشور.

<sup>٦٨</sup> م ش ل قرار رقم ٥١١ تاريخ ١٩٦١/٦/١٣ العظمي/الدولة م ١٩٦١ ص ١٥١؛ م ش ل قرار رقم ٣٨٢ تاريخ ١٩٦٥/٣/٢ ابي عقل/الدولة م ١٩٦٥ ص ١٣٩.

<sup>٦٩</sup> م ش ل قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٧٢/١/١٩ المجود/الدولة م ١٩٧٢ ص ١٠٢؛ م ش ل قرار رقم ٨٩ تاريخ ١٩٦٤/١/٢٠ ج.م/الدولة م ١٩٦٤ ص ١٧٨.

فاذا بحث المجلس التأديبي العام اموراً كهذه يكون عمله خارجاً عن نطاق تطبيق القانون على اعتبار ان تجاهل نطاق القانون يحصل اذا طبق القانون على عمل او على حالة او على فئة غير خاضعة له او هي خارج نطاقه في الزمان والمكان. ان تجاهل نطاق تطبيق القانون يتعلق بالانتظام العام وعلى القاضي اثارته عفواً<sup>٧٠</sup>.

#### En même sens:

«La méconnaissance du champ d'application de la loi résulte de ce que la loi a été appliquée à un acte, à une situation ou à une catégorie qu'elle ne régit par ou encore en dehors de ces limites dans le temps et l'espace»<sup>71</sup>.

يُستفاد من احكام هذا الاجتهاد انه ليس للهيئة العليا للتأديب العليا ان تتصدى لغير المتهمين الواردة اسمائهم في قرار الاحالة. وان تعاقب الموظف عن اخطاء او مخالفات، غير تلك التي نصّ عليها صراحة في قرار الاحالة. وعلى هذا الاساس، فان الهيئة العليا للتأديب تتقيد بقرار الاتهام. واستطراداً فانها لا تتقيد بالوصف القانوني الذي يسبغه مفوض الحكومة على المخالفات والوقائع التي وردت في قرار الاتهام، بل لها الحق ان تمحص الوقائع المذكورة امامها. وان تطلب تزويدها بالملف الشخصي. وان تدعو الموظفين الذين قاموا بالتحقيق او بالتفتيش واستكمال المعلومات منهم. وعلى هذا الاساس يحق للهيئة التوسع في التحقيق وبهذا المعنى: نصت المادة (٢٨) من المرسوم رقم ٦٧/٧٢٣٦ على ما يلي للمجلس عند الاقتضاء:

- ان يطلب تزويده بالملف الشخصي للموظف من الادارة التابع لها وبكل مستند او وثيقة يرى من اللازم الاطلاع عليها.
- ان يدعو بواسطة الادارة المختصة الموظفين الذين قاموا بالتحقيق او بالتفتيش في القضايا المحالة عليه للاستماع اليهم واستيضاحهم واستكمال المعلومات منهم.
- ان يدعو الشهود من الموظفين وغيرهم ويجري تبليغهم بالطريقة التي يراها ملائمة.
- ان يعين الخبراء.

وفي سياق توسيع صلاحيات الهيئة العليا للتأديب للتعرض لوقائع (مخالفات مسلكية) او متهمين لم يرد ذكرهم في قرار الاحالة، تدخل المشترع ليعدّل القانون رقم ٦٥/٥٤ المادة ١٣ بموجب القانون رقم ٢٠٠١/٢٠١ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ ناصاً على ما يلي:

<sup>٧٠</sup> م ش ل (مجلس القضايا) رقم ٥١ تاريخ ١٠/٢/١٩٩٢ فواد مخول حداد/الدولة - هيئة ت-م والمجلس التأديبي العام م ق ا عدد ٦. ٩٣-٩٢ ص ٢٤٢؛ م ش ل مجلس القضايا قرار رقم ٤٩٤ تاريخ ٨/١٢/١٩٧٧.

<sup>71</sup> Concl A. Bernard sur C.E. Delteil, 21 Mars 1958 Rec p: 189 note p: 196 et S; Chapus-René, droit du contentieux adm 2ème édition 1990 p: 470 et S.

"إذا تبين اثناء المحاكمة ان الموظف او المستخدم او المتعاقد او الأجير او المتعامل المحال امام الهيئة قد ارتكب مخالفة اخرى لم تذكر في مرسوم او قرار الاحالة او ان لسواه من العاملين في احدى الادارات العامة او المؤسسات العامة او المصالح المستقلة او البلديات علاقة في المخالفة موضوع الاحالة ولم يحل على الهيئة بسببها. او ان هناك مخالفة اخرى اقترفت من احد هؤلاء العاملين ولم يرد نكرها في الاحالة. فللهيئة ان تطلب الى التفتيش المركزي اجراء التحقيق اللازم في القضية او التوسع فيه وايداعها النتيجة. وتنظر الهيئة في القضية وتبّت بها ضمن نطاق سلطتها".

### ٣- تعليق القرار التأديبي

في النظام الاداري اللبناني، إن المبدأ هو إن السلطات الادارية غير ملزمة بتعليق قراراتها الادارية (ومنها أيضاً القرارات التأديبية التي تتخذها) إلا إذا نص القانون عكس ذلك بنص خاص وصريح.<sup>٧٢</sup>

إلا أنّ القرارات التأديبية الصادرة عن مجالس التأديب أو الهيئات التأديبية (مثل الهيئة العليا للتأديب وهيئة التفتيش المركزي) فيجب أن تكون دائماً معللة لأنها قرارات ذات طابع قضائي صادرة عن هيئات إدارية ذات صفة قضائي.

وتعليق هذه القرارات ليس بحاجة الى نص يفرضه، بل إن الاجتهاد يعتبره من المبادئ العامة للقانون لا بل من المبادئ الأساسية (fundamental)<sup>٧٣</sup> غير أنه لا يتعلق بالانتظام العام وبالتالي فإنه ليس على القاضي أن يثيره تلقائياً، بل يجب الإدلاء به من قبل الفرقاء في الدعوى ضمن المهلة القانونية.<sup>٧٤</sup>

غير أن المشتري اللبناني قد تدخّل وكرّس هذا المبدأ (مبدأ تعليق القرارات التأديبية) من قبل الهيئات التأديبية ومنها الهيئة العليا للتأديب بنصوص قانونية صريحة. فقد نصت المادة (٣٦)<sup>٧٥</sup> من نظام المجلس التأديبي العام (الهيئة العليا للتأديب) على أنه يجب أن تكون قرارات المجلس معللة، وتوقع هذه القرارات من الرئيس والعضوين والموظف المكلف بتنظيم محاضر الجلسات.

كما نصّت على ذلك أيضاً المادة ٥٩ من نظام الموظفين فقرة ٩ من م.إ. رقم ٥٩/١١٢ على ما يلي: "يتخذ المجلس قرارات معللة بأكثرية الأصوات". وقضى مجلس شوري الدولة في أكثر من قرار له

<sup>٧٢</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٤٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤، عصام مكارم، م.ق.إ. ١٩٩٦ عدد ٩ م ١ ص ٤١.

<sup>٧٣</sup> Odent, R, Contentieux adm 1980-1981 p 937;

م.ش.ل. قرار رقم ٦٨ تاريخ ١٢/٢٨/١٩٧٥، غير منشور.

<sup>٧٤</sup> C.E. 26 juillet 1946, X, Rec p 217;

الخوري، يوسف سعدالله، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الموظف العام ٢٠٠٤ ص ٤٦٩.  
<sup>٧٥</sup> المادة ٣٦ من المرسوم رقم ٧٢٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٥/٨ المتضمن نظام الهيئة العليا للتأديب.

بأنه حتى يكون التعليل صحيحاً، يجب أن يشتمل القرار على بيان الأسباب وعلى حل جميع المسائل المطروحة على بساط البحث وعلى الأسباب الملائمة لكل جواب يتضمنه القرار ويعتبر الاجتهاد التعليل معاملة جوهرية في القضايا التأديبية<sup>٧٦</sup>، فإذا لم يستدع مجلس التأديب الشهود وإذا رفض دعوتهم بالرغم من اصرار المحال على المحاكمة وهو لم يعلل رده بحيث لم يتمكن مجلس شورى الدولة من الوقوف على سبب الرد وملائمته فإن قراره مشوب لذلك بمخالفة القانون وعدم مراعاة الصيغ الجوهرية والفاقد الأساس القانوني وبالتالي يكون مستوجب الإبطال<sup>٧٧</sup>.

أما في فرنسا، فإن القانون رقم ٧٩ - ٥٨٧ تاريخ ١١ تموز ١٩٧٩، يفرض في العديد من المجالات تعليل القرارات الادارية ومنها خصوصاً القرارات التأديبية التي تفرض عقوبات تأديبية.

«La decision infligeant la sanction disciplinaire doit être motivée (statut général titre I, art 19). Cette règle est applicable à tous les agents à l'administration du fait de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs (J.O 12 et 13 juillet 1979)»<sup>78</sup>.

وقد أعتبر مجلس الدولة الفرنسي أن اكتفاء الادارة لتعليل قرارها بالاحالة الى رأي احدى الهيئات وخاصة رأي مجلس التأديب غير كافٍ ويجب أن تكون الاسباب كافية وواضحة في متن القرار نفسه حتى يتمكن القاضي من مراقبة شرعية الأسباب وأيضاً كي يكون الموظف على اطلاع على أسباب فرض العقوبة<sup>٧٩</sup>.

#### **En même sens:**

«La jurisprudence exclut la motivation par simple référence à l'avis d'un organisme consultatif notamment à l'avis du conseil de discipline»<sup>80</sup>.

#### **٤ - عدم جواز اجراء أية ملاحقة تأديبية من قبل سلطة تأديبية أدنى رتبة من الموظف**

##### **المستهدف**

ويُقصد بذلك عدم جواز إجراء أي تفتيش أو تحقيق أو انزال عقوبة من أية سلطة تأديبية قضائية كانت أم ادارية إلا من شخص من درجة أو رتبة متساوية على الأقل مع الشخص المستهدف عملاً بمبدأ لا أحد يمكن أن يُحاكم أو أن يُحقق معه إلا من قبل صنوه.

«Nul ne peut être jugé que par ses pairs».

<sup>٧٦</sup> م.ش.ل. قرار رقم ١٨٦١ تاريخ ١٢/٢٣/٦٥ م.إ. ١٩٦٦ ص ٢٣.  
<sup>٧٧</sup> م.ش.ل. قرار رقم ١٣٢٤ تاريخ ١٠/٨/٦٧ م.إ. ١٩٦٧ ص ٢١٥؛ م.ش.ل. قرار رقم ١١٦٧ تاريخ ٦٧/٦/٣٠ مجلة المحامي ١٩٦٧ ص ٤٩.

<sup>78</sup> Bertrand, Christ opcit p 17 n° 121; en même sens: Plantey, Alain opcit p 403 n° 975.

<sup>79</sup> C.E. Moreau 1994 AJDA 1994 n° 381; C.E. 6 mai 1949 tromp, Rec p 202; C.E. 28 mai 1965, Riffault Rec p 315.

<sup>80</sup> C.E. 28 mai 1965 Dlle Riffaud, Dr adm 1965 n° 243; 13 juillet 1968 Berton Dr adm 1968 n° 290; 17 nov 1982 Kairenga Rec CE p 385; 27 avr 1994 Moreau Dr adm 1994 Comm 381 note Toutée; C.E. 31 juillet 1992 comm urb de lyon Gaz Pal 1993, 1, Dr adm p 48.

وقد جاء في قرار لمجلس شورى الدولة<sup>٨١</sup> في هذا الصدد ما يلي :

"لا يمكن وفق النص القانوني والمبادئ العامة للقانون إجراء اي تفتيش او تحقيق او انزال عقوبة من اية سلطة تأديبية الا من الشخص الاعلى درجة او رتبة من الشخص المستهدف بالتفتيش او التحقيق او بالحكم الا اذا نص القانون على عكس ذلك.

وبما ان تكليف لجنة مؤلفة من مفتش عام ومفتشين اداريين أدنى درجة او رتبة للقيام بالتفتيش والتحقيق مع موظف من الفئة الاولى يؤلف بحد ذاته مخالفة للمبادئ العامة للقانون لأن هذا العمل يتنافى والمحافظة على حرمة الادارة وهيبتها والكياسة المسلكية ومن شأنه ان يعرقل حسن سير المرفق العام".

كما قضى ايضاً اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي في السياق ذاته بانه لا يجوز ان يكون عضو المجلس التأديبي أدنى درجة من الموظف المتهم<sup>٨٢</sup>.

#### ٥ - حياد السلطة التأديبية

"إن حياد السلطة التي تفرض العقاب مبدأً أساسياً وجوهرياً في المحاكمات التأديبية وذلك حتى يطمئن الموظف الى عدالة وعدم إنحياز من يحاكمه. فقد تتوفر ثمة ظروف وأسباب يعتقد معها عدم امكانية الحكم في الدعوى دون ميل أو تأثر، فتقتضي عدم صلاحية عضو الهيئة التأديبية للنظر في الدعوى حيث يجب عليه التنحي عن النظر بها"<sup>٨٣</sup>.

وبذات المعنى<sup>٨٤</sup>:

"يعتبر مبدأ الحيادة (أو الحياد) من المبادئ الأساسية الجوهرية الواجب مراعاتها في المحاكمات التأديبية. وهذا يعني وجوب ضمان حياد من يحكم أو من يشترك في الحكم في الدعوى التأديبية حتى يتوفر للموظف المتهم والمحال الى المجلس التأديبي الاطمئنان الى عدالة وتجرد الهيئة الحاكمة".

ولكي يتأمن مبدأ الحياد بشكل سليم يجب عدم الجمع بين صفتي الخصم والحكم أو بين الاتهام والحكم بحيث يجب أن تقوم بالتحقيق والاتهام هيئة مستقلة عن سلطة الحكم وذلك ضماناً لحياد هذه السلطات.

<sup>٨١</sup> م. ش. ل قرار رقم ٢١٤ تاريخ ٢٢/٢/٢٠٠٠ نعمت كنعان/ الدولة - هيئة ت.م.م ق | ٢٠٠٣ عدد ١٥ ص ٣٨٧؛ م. ش. ل قرار مبدئي رقم ٢٥٨ تاريخ ١١/٣/١٩٥٩ الزعيم غازي/ الدولة - وزارة الدفاع الوطني؛ م. ش. ل قرار رقم ٢١٣ تاريخ ١٩٩٤/١/٦ د. جورج المر/الدولة هيئة ت. م.م ق | ١٩٩٥ عدد ٨ ص ٢٢٣.

وبذات المعنى بالنسبة للتحقيق والتفتيش مع القضاة :  
م. ش. ل قرار رقم ١٧ تاريخ ٩/١٠/٩٧ القاضي السابق زاهي حداد/ الدولة م ق | ١٩٩٩ عدد ١٣ ص ٢٠٠.

<sup>٨٢</sup> C.E.15-5-1960 Lamiez AJDA 1960 p 279.

<sup>٨٣</sup> الملاط، محمد جودت: المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، بيروت ١٩٦٧ ص ٢٧٥.

<sup>٨٤</sup> الخوري، يوسف سعدالله، مجموعة القانون الاداري، الجزء السادس، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الموظف العام، ٢٠٠٤، ص ٤٤٢.

ويجب توافر الحياد في أعضاء مجالس التأديب أو الهيئات التي يدخل في اختصاصها اقتراح العقاب أو فرضه، ويترتب على عدم مراعاة هذا المبدأ بطلان الاجراءات.

ولقد كرّس مجلس شورى الدولة اللبناني<sup>٨٥</sup> هذا المبدأ معتبراً ما يلي:  
"إن اشتراك اللواء قائد الجيش في تأليف المجلس التأديبي يؤدي الى الجمع بين سلطة الملاحقة التأديبية وسلطة الحكم وهو أمر يتنافى مع المبادئ القانونية العامة التي تقضي باستقلال كل من السلطتين احدهما عن الأخرى".

وإذا كان من الصعب لا بل من شبه المستحيل تأمين هذا المبدأ في نظام التأديب التسلسلي الاداري باعتبار أن التحقيق يجري عادة من قبل أحد الموظفين الاداريين المرؤوسين للرئيس التسلسلي الذي يملك صلاحية فرض العقوبة التأديبية، أو هو قد يجري من قبل هذا الرئيس نفسه. فإنه، على العكس من ذلك لا بد من تأمينه وتوفيره (أي مبدأ الحياد) في نظام التأديب القضائي أي في عمل الهيئات الادارية ذات الصفة القضائية.

والوسيلة الأساسية لضمان مبدأ الحياد هي ممارسة حق الرد (Récusation) أو التثني اذا توفرت أسبابه.

وبالفعل لقد كفّل المشرع اللبناني مبدأ الحياد عن طريق طلب تثنية أو رد رئيس أو عضو الهيئة أو مفوض الحكومة لديها.

فنصّ في المادة ٤٠ من المرسوم رقم ٧٢٣٦ المتعلق بنظام الهيئة العليا للتأديب على ما يلي:  
تشكل الحالات التالية أساساً لتثنية رئيس المجلس أو العضو أو مفوض الحكومة من النظر في القضية:

- ١- إذا كان له أو لزوجته مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في القضية.
- ٢- إذا كان بينه وبين الموظف قرابة أو مصاهرة من عمود النسب أو من الحاشية لغاية الدرجة الرابعة ولو بعد إنحلال الزواج الذي نتجت عنه المصاهرة.
- ٣- إذا سبق له أن كان ممثلاً قانونياً للموظف.
- ٤- إذا كان خطيباً لموظفة محالة على المجلس التأديبي العام.
- ٥- إذا سبق له أن أجرى تحقيقاً أو تفتيشاً في المخالفة التي اقترنت بالإحالة على المجلس.
- ٦- إذا وجد بينه وبين الموظف عداوة موصوفة...."

ففي كل هذه الحالات يهدف المشرع الى حماية مظهر الحياد الذي يجب أن يتحلّى به كل من يشترك في معاقبة الموظف المذنب، إما بسبب المودة أو العداوة بينه وبين المتهم، وإما بسبب

<sup>٨٥</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٢٥٨ تاريخ ١٩٥٩/١١/٣، ع.غ/الدولة م.ل. ١٩٦٠ ص ٢٧.  
وبذات المعنى: تكريس في الاجتهاد الاداري الفرنسي لمبدأ عدم الجمع بين سلطة الملاحقة التأديبية وسلطة الحكم.  
C.E. 3 dec 1999 Didier AJ 2000 p 126. Note: M. Guyomar et P. Collin.

توافر مصلحته الشخصية في الدعوى. وقد وردت هذه الحالات على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر بدليل أن النظام ذاته ينص أنه: "يجوز طلب التنحية في الحالات غير المذكورة في المادة السابقة (المادة ٤٢ منه)".

وتأكيداً لأهمية مبدأ الحياد والتجرد الواجب مراعاته في المحاكمات التأديبية فقد قضى مجلس شورى الدولة<sup>٨٦</sup> بما يلي:

"إذا كانت التنحية من الأصول الادارية لا تقبل إلا اذا كان القاضي هو صاحب القرار أو أعطى رأيه علناً ونشر، غير أنه بمقتضى مبدأ قانوني عام لا يحق لأي قاضي أن يجلس في دعوى معينة لا سيما في القضايا التأديبية، اذا سبق له وأبدى عداً أو أحقاداً تجاه المستدعي اذا اتخذ من خلال تصرفاته بعض المواقف تظهر عدم تجرده للنظر في الدعوى والتي من شأن تلك المواقف أن تشكل عائقاً في اصدار الحكم".

تجدر الاشارة أن التشريع الفرنسي لا يتضمن في النظام العام للموظفين العموميين (القانون ٨٤/١٦ تاريخ ١١/١١/١٩٨٤)، أي نص يتعلق يجيز طلب تنحية أو رد (Récusation) رئيس أو أعضاء المجلس التأديبي ولكن الاجتهاد الاداري الفرنسي لا يتردد في تطبيق هذا المبدأ (مبدأ الحياد) بحيث ينقض كل قرار تأديبي صادر عن هيئة تأديبية لا يراعي هذا المبدأ<sup>٨٧</sup>.

ولذلك فقد اعتبر (الاجتهاد الفرنسي) أن رئيس وأعضاء المجالس التأديبية يجب أن يكونوا مستقلين ومتجردين ومنزهين بالتالي عن أية مصلحة أو غاية شخصية مباشرة أو غير مباشرة في النزاع العالق أمامهم ذلك أن مبدأ الحياد والتجرد (impartialité) هو من المبادئ العامة للقانون، وقد أنزله منزلة القانون<sup>٨٨</sup> وهو واجب التطبيق على كل الهيئات القضائية والهيئات الادارية الجماعية<sup>٨٩</sup> (à tout organisme administratif collégial).

<sup>٨٦</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٢٧ تاريخ ١٨/١٠/٩٥ ثابت عبدو/الدولة - هيئة ت.م.، م.ق.إ. ١٩٩٧ عدد ١٠ ص ٤٢.

Dalloz-Rèp de cont adm opcit Tome II - V Récusation no 103; C.E. (sect) 14 mars 1975 Rousseau Rec p 195; RDP 1975 p 283 Concl RH Dondoux; en même sens: Odent, Raymond, Contentieux adm, édit 1980-1981 p 915.

<sup>٨٧</sup> C.E. 15-5-1960 Lamiez AJDA 1960 p 279.

<sup>٨٨</sup> C.E. 29 Avril 1949, Bordeaux, Rec p 188.

<sup>٨٩</sup> C.E. 7juillet 1965, Fédérale nationale des transporteurs routiers; C.E. 3 dec 1999, caisse de credit Mutuel de Bain-très Boeuf AJDA 2000 Rec p 126.

## القسم الثالث

### التزامن بين الملاحقة التأديبية والملاحقة الجزائية

قد يشكل الفعل الواحد المرتكب من الموظف جرماً جزائياً يعاقب عليه قانون العقوبات فضلاً عن تكوينه خطأ إدارياً مسلكياً يستدعي الملاحقة التأديبية. وتتزامن في الكثير من الحالات الملاحقات الجزائية للموظفين المرتكبين مع إحالتهم أمام المراجع التأديبية. وعندما يطرح السؤال البديهي حول ما إذا كان على السلطة التأديبية أن تتوقف عن متابعة المحاكمة التأديبية عملاً بقاعدة "الجزاء يعقل الحقوق"، فيأتي الجواب بأن الملاحقة التأديبية، خلافاً لتلك القاعدة، مستقلة عن الملاحقة الجزائية، يأتي سؤال آخر ليفرض نفسه وهو يتعلق بأثر الحكم الجزائي، بالإدانة أو بالبراءة، على الملاحقة التأديبية أو على النتيجة التي انتهت إليها.

### الفقرة الأولى: استقلال الملاحقة التأديبية عن الملاحقة الجزائية

إن هذه الاستقلالية نابعة من كون كل من الخطأين الجزائي والمسلكي يهدفان الى أهداف مختلفة.

فالهدف الرئيسي من العقوبة التأديبية هو فرض احترام النظام الداخلي المطبق في المرفق العام. في حين أن الهدف الاساسي للعقوبة الجزائية يهدف الى حماية المجتمع والاقتصاص من كل مسيء اليه.

«Ce principe s'explique par le fait qu'elles ont des objectifs differents (discipline interne de l'administration, defense de la société)»<sup>90</sup>.

وهذا يعني أن فعلاً معيناً مرتكباً من قبل الموظف في اطار ممارسته لوظيفته يمكن أن يشكل خطأ مسلكياً دون اعتباره جرماً جزائياً.

فالكثير من التصرفات التي يصفها الاجتهاد بالأخطاء المسلكية ليست معاقباً عليها جزائياً. وبالعكس يمكن تصور ارتكاب جرم جزائي دون أن يشكل خطأ مسلكياً<sup>91</sup>، أو وصف العمل نفسه جرماً جزائياً من قبل المحكمة الجزائية وخطأ مسلكياً من قبل السلطة التأديبية.

بالعودة الى التشريع اللبناني، فإن المشتري يقرّ مبدأ فصل أو استقلال الملاحقة الجزائية عن الملاحقة التأديبية هذا ما أعلنته الفقرة الخامسة من المادة ٦١ من نظام الموظفين (م.إ. رقم ٥٩/١١٢) التي نصّت على ما يلي:

<sup>90</sup> Bertrand, Christ opcit p 5.

<sup>91</sup> ولكن هذا الاحتمال نادر الحصول مثلاً Blessures involontaires



"إن دعوى الحق العام مستقلة عن الدعوى التأديبية والسير بها والحكم فيها". كما أكدت على هذا أيضاً المادة (٥٤) فقرتها الأخيرة من نفس النظام: "ولا تحول الملاحقة التأديبية دون ملاحقة الموظف أمام المحاكم المدنية أو الجزائية المختصة".

وهذا يعني أن هناك امكانية للجمع بين المسؤوليتين الجزائية والتأديبية عن عمل واحد كما أن هناك أعمالاً لا تشكل جرماً جزائياً إنما تشكل مخالفة مسلكية فقط كالغياب دون مبرر من الوظيفة العامة<sup>٩٢</sup>.

وقد قضى مجلس شورى الدولة في العديد من قراراته بما يلي:  
أن الملاحقة التأديبية مستقلة عن الملاحقة الجزائية ولا شيء يحول دون ممارسة الإدارة تحت رقابة القاضي الإداري حقها في التقدير على ضوء التحقيقات والمستندات الموجودة في الملف للتحقق من صحة ما ينسب الى المستدعي وما أنزل بحقه من عقوبة<sup>٩٣</sup>.

### الفقرة الثانية: أثر قوة القضية المحكوم بها جزائياً على تقدير صحة الوقائع او الوصف القانوني من قبل السلطة التأديبية والقضاء الإداري

إن مبدأ فصل او استقلال كل من المسؤوليتين التأديبية والجزائية، كما أعلنته المادة ٦١ من نظام الموظفين وكرسه الاجتهاد الإداري الفرنسي<sup>٩٤</sup> واللبناني<sup>٩٥</sup>، يعني ان هنالك دعويان متوازيتان لا تقاطع بينهما ولا يتوقف مصير احداها على السير او الحكم بالأخرى، وخاصة الدعوى التأديبية فلا توجد في هذا المجال قاعدة مماثلة لقاعدة "الجزاء يعقل الحقوق" بل بالعكس فقد جاء صراحة في القانون (نظام الموظفين) على استقلال الواحدة عن الاخرى واختلافها في الشكل والاساس. مما يعني ان السلطة التأديبية لا ينبغي عليها تعليق صلاحياتها التأديبية الى حين صدور حكم جزائي في القضية<sup>٩٦</sup>.

«Il est par conséquent possible d'infliger une sanction à un agent sans attendre l'intervention d'une décision de justice»<sup>97</sup>.

#### **En même sens:**

«La circonstance qu'une instance penale est en cours à l'encontre d'un fonctionnaire ne fait pas obstacle à ce que soit engagée, à raison des mêmes faits une

<sup>٩٢</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٧٠٢ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٦٢ م.م/الدولة م.ل. ١٩٦٣ ص ٧٥.

<sup>٩٣</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٦٦٥ تاريخ ٥/٧/٩٩ فيليب حداد/الدولة م.ق.ل. ٢٠٠٣ عدد ١٤ ص ٧٣٠.

<sup>٩٤</sup> C.E. (sect) 28 Janv 1994, Cons départ-ordre médecins Meurthe et Moselle RFDA 1994 p 459 concl schwurts; C.E., 21 Juillet 1995 capel AJDA 1996 p 83;

<sup>٩٥</sup> م.ش.ل. قرار رقم ٤٠٧ تاريخ ١/٤/٢٠٠٣ سمير قيس الخازن/الدولة، غير منشور.

<sup>٩٦</sup> C.E. 30 Oct 1996 Mille Belaz req n° 145826.

<sup>٩٧</sup> Bertrand, Christ Opcip p: 2 No. 16 ( fiche Jaune )..

procédure disciplinaire, ni à ce que soit prononcée, pour les faits dont il s'agit, une sanction disciplinaire sans attendre la conclusion de la procédure judiciaire»<sup>98</sup>

وقد جاء في قرار مجلس شوري الدولة<sup>99</sup> في هذا الصدد ما يلي:  
"ان الملاحقة التأديبية مستقلة عن الملاحقة الجزائية ولا شيء يحول دون ممارسة الادارة، تحت رقابة القاضي الاداري، حقها في التقدير على ضوء التحقيقات والمستندات الموجودة في الملف للتحقق من صحة ما ينسب الى المستدعي وما انزل بحقه من عقوبة...".

هذا هو المبدأ (مبدأ استقلالية الدعوى الجزائية والتأديبية) أي أن الادارة ليست ملزمة عند ممارستها لسلطتها التأديبية بفرض العقوبات المسلكية أن تتقيد بما تقرره المحاكم الجزائية بشأن القضية ذاتها<sup>100</sup> الا انه اذا صدر الحكم مثبتاً او نافياً نفياً قاطعاً الوقائع بوجه المستدعي قبل القرار التأديبي ، فلا يعود باستطاعة الادارة ان تناقش الوقائع التي تناولها واستند اليها لأن الحكم الجزائي ملزم للقضاء الاداري والادارة معاً من هذه الناحية فاذا اتخذت الادارة قراراً تأديبياً مستندة الى وقائع نفاها نفياً قاطعاً الحكم الجزائي فان مجلس شوري الدولة يبطل هذا القرار.

«seule influe sur la poursuite disciplinaire, la constatation par le juge pénal de la matérialité des faits, leur inexistence rend le grief impossible et illégal»<sup>101</sup>.

#### En même sens:

«D'autre part, il faut évidemment que le juge pénal ait jugé de façon précise, positivement ou négativement pour que sa décision ait autorité de chose jugée...»<sup>102</sup>.

وقد جاء في قرار لمجلس شوري الدولة في هذا الصدد ما يلي:  
"ان اجتهاد القضاء الاداري مستقر على انه ليس من شأن الحكم الجزائي التأثير على القرار التأديبي الا اذا تضمن نفياً قاطعاً للأفعال المنسوبة الى صاحب العلاقة"<sup>103</sup>.

وبذات المعنى<sup>104</sup>:

<sup>98</sup> Salon, Serge et J.C. Savignac, code de la fonction publique, 1999 p 177 no 34.

En même sens: p: Terneyre: Repression pénale et repression disciplinaire dans la fonction publique, Rev. Adm 1988 p 339.

<sup>99</sup> م ش ل قرار رقم ٦٦٥ أ ٩٩-٩٨ تاريخ ١٩٩٩/٧/٥ فيليب حداد/الدولة م ق إ ٢٠٠٣ عدد ١٤ ص ٧٣٠؛ م.ش.ل. قرار رقم ٤٠٧ تاريخ ٢٠٠٣/٤/٢ سمير قيس الخازن/الدولة، غير منشور.

<sup>100</sup> م ش ل قرار رقم ٨٠٩ تاريخ ٩٧/٧/٧ الياس ملحم ثابت/الدولة- م ق إ ١٩٩٨ عدد ١٢ ص ٦٤٨.

<sup>101</sup> Plantey, A, traité de la fonction publique 2001 no 903 et 904.

<sup>102</sup> Odent, Ray; contentieux adm Edit 1980-1981 p 1765; Auby et Drago, traité du contentieux adm 3<sup>ème</sup> édit 1984, Tome I n° 133.

<sup>103</sup> م ش ل قرار رقم ٨٣٢ تاريخ ٩٥/٦/٢٨ فارس الياس/الدولة م ق إ ١٩٩٦ عدد ٩ ص ٦٥٠؛ م ش ل قرار رقم ٢٢ تاريخ ١٩٩٥/١٠/١٨ رشدي احمد الصميلي/الدولة- وزارة الداخلية م ق إ ١٩٩٧ عدد ١٠ ص ٢٩؛ م ش ل قرار رقم ٤٥ تاريخ ١٩٩٢/٢/٥ مصطفى عارف حرفوش/ الدولة-وزارة الداخلية م ق إ ١٩٩٢-١٩٩٣ عدد ٦ ص ٢٣٦.

<sup>104</sup> م ش ل قرار رقم ٢٠٠٣/٢٢٧ تاريخ ٢٠٠٣/١٢/١٨ الدركي علي عارف حمادي / الدولة غير منشور.  
وبذات المعنى: م ش ل قرار رقم ٢٢٦ تاريخ ٢٠٠٣/١٢/١٨ زياد محمد ماضي/الدولة غير منشور.

"بما ان الاحكام الجزائية تسري على الكافة فلها قوة القضية المحكمة ضمن نطاق ما قضت به تجاه العموم، فلا يمكن للقاضي الاداري ان يقرر خلاف ما قضت به المحكمة الجزائية بشأن وجود او عدم وجود الوقائع التي قضى الحكم الجزائي انها حصلت او لم تحصل.

وبما انه بعد صدور الحكم الجزائي القاضي بادانة المستدعي بجرم الفرار من الخدمة، فلا يمكن لهذا المجلس ان يقرر خلافاً لما قضت به المحكمة العسكرية بشأن وجود او عدم وجود جرم الفرار من الخدمة..."

وقد اعتبر احد الفقهاء<sup>١٠٥</sup> في هذا الصدد ما يلي:

"انه لا يحق للمجلس التأديبي أن يبني قراره على واقعة نفاها القضاء الجزائي لأن قوة احكام القضاء الجزائي تفوق قوة قرارات المجالس التأديبية وعلى هذه الأخيرة ان لا تستند الى واقعة قد نفاها القضاء الجزائي".

يتبين مما تقدم أن الادارة تكون مقيدة بقوة القضية المحكوم بها عندما يكون الحكم الجزائي قد صدر نافياً للمسؤولية نفيًا قاطعاً لا لبس فيه، عبر نفيه للوقائع المنسوبة الى الموظف، ولكن يُطرح السؤال حول مدى تقييد الحكم الجزائي الذي يقضي بالبراءة للشك او لعدم كفاية الدليل، للادارة وللقاضي الاداري.

إن الحكم الجزائي بالبراءة للشك او لعدم كفاية الدليل لا يقيد الادارة او القضاء التأديبي في ممارسة السلطة التأديبية بفرض العقوبات المسلكية.

وقد جاء في قرار مجلس شورى الدولة<sup>١٠٦</sup> في هذا الصدد ما يلي:

"ان العقوبات التأديبية التي تفرضها الادارة لا علاقة لها بالعقوبات الجزائية التي قد تفرض على المستدعي وان الحكم بالبراءة جزائياً لا يحول دون فرض العقوبات التأديبية وفقاً للقوانين المرعية الاجراء".

#### En même sens:

«... un relaxe ou un acquittement prononcés par une ordonnance non motivée ou au benifice de doute ne comportent ni négation, ni affirmation des faits n'entraiment pas chose jugée à l'égard de l'administration ou de la juridiction administrative»<sup>107</sup>.

وقد قضى<sup>١٠٨</sup> في السياق ذاته بما يلي:

<sup>١٠٥</sup> عيد- ادوار، اصول المحاكمات الادارية جزء اول ١٩٧٤ ص ٣٩٤-٤٠٤؛ م ش ل قرار رقم ٥٧٧ تاريخ ١٩٦٤/٤/٣٠ ج.أ/الدولة م ١٩٦٤ ص ١٧٣.

<sup>١٠٦</sup> م ش ل قرار رقم ١٧١ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٠ عمر احمد المير/الدولة-وزارة الدفاع الوطني م ق ٢٠٠٣ عدد ١٥ ص ٣٠٢.

<sup>107</sup> Odent - Ray; opcit p 1765; en même sens: Auby et Drago, opcit n° 133; C.Cabolde: l'autorité de la chose jugée par les tribunaux judiciaires devant la juridiction adm D 1953, 1, 43.

<sup>١٠٨</sup> م ش ل قرار رقم ٦٦٦ تاريخ ١٩٨٠/٨/٩٤ يحيى مصطفى الخضر/الدولة م ق ١٩٩٥ عدد ٨ ص ٥٩٣.

وبذات المعنى:

م ش ل قرار رقم ٢٢ تاريخ ١٩٨٠/١٠/٩٥ رشدي أحمد الصميلي/الدولة - وزارة الداخلية م ق ١٩٩٧ عدد ١٠ ص ٢٩؛ م ش ل قرار رقم ١٠٨ تاريخ ١٩٨٠/١٩/٦٨ يوسف موسى؛ م ش ل قرار رقم ٩٢-٩١/٤٥ تاريخ ١٩٨٠/٢/٩٢ مصطفى عارف حرفوش/الدولة م ق ٩٢-٩٣ عدد ٦ ص ٢٣٦.

"إذا قضى الحكم الجزائي بالتبرئة دون ان ينكر بصورة قطعية وجازمة الأعمال المنسوبة للمستدعي وذلك لوجود شك مثلاً من الجرم المنسوب اليه، ففي هذه الحال يستعيد مجلس شورى الدولة كل الحرية لممارسة رقابته على صحة الأعمال المنسوبة للمستدعي والتي أدت الى انزال عقوبة بحقه اذ ان الشك يظل قائماً تجاه القاضي الاداري ايضاً الذي لا يمكنه هو ايضاً الحكم الا بناء على يقين ما لم يتبين له امر راهن لم يجر التطرق اليه ينفي هذا الشك او يرد عليه ما ينفيه. وسبب ذلك ان القاضي الاداري لم يعد يعتبر ان للحكم الجزائي ذات القوة التي يعطيها لاحكام تنفي بصورة قطعية الاعمال المنسوبة للمستدعي ويستعيد القاضي الاداري بالتالي في هذه الحال كل سلطته لتقدير ما اذا كانت الوقائع المنسوبة للمستدعي ثابتة بمقدار الكفاية لمعرفة ما اذا كان العمل المشكو منه واقعاً في محله القانوني ام لا".

لا بد ختاماً ان يُطرح التساؤل حول ما إذا كانت سائر الاحكام الجزائية التي تصدر عن المحاكم الجزائية على كافة درجاتها، لها قوة القضية المحكوم بها تجاه القضاء الاداري والادارة. وهل أن هذه القوة (قوة القضية المحكوم بها جزائياً) تتناول جميع عناصر الحكم الجزائي. ليست جميع القرارات الجزائية تتمتع بقوة القضية المحكوم بها جزائياً تجاه القاضي الاداري والادارة كما ان القوة التي تملكها هذه القرارات لا تتناول جميع عناصرها.

فالقوة المطلقة لا تحوزها الا الاحكام الجزائية النهائية التي تقضي في اساس دعوى الحق العام. لذا فان القرارات الصادرة عن قضاء التحقيق، أكانت قرارات ادانة ام منع المحاكمة، وسواء كانت قرارات منع المحاكمة مرتكزة على انتفاء الوقائع او عدم وجود أدلة كافية... فانها لا تتمتع باية قوة تجاه الادارة والقضاء الاداري او المدني<sup>109</sup>.

#### **En même sens<sup>110</sup>: Absence d'autorité**

«Les décisions d'instruction, qu'elles soient de renvoi ou de non lieu, n'ont aucune autorité au civil, peu importe le motif par lequel est fondé le non lieu que ce soit l'inexistence matérielle des faits, le défaut des charges suffisantes, l'absence de toute participation de l'inculpé aux faits, l'état de légitime défense ou de démence».

فان قوة القضية المحكوم بها لا تنجم الا عن قرارات قاضي الحكم النزاعية لا عن قرارات المحققين الذين لا يعود لهم الادانة او التبرئة بل يقتصر دورهم على جمع الأدلة الكافية للاحالة على قاضي الحكم<sup>111</sup>.

<sup>109</sup> م ش ل قرار رقم ٧٨١ تاريخ ١٩٩٥/٦/٧ جان نسيب راشد/الدولة م ق | ١٩٩٦ عدد ٩ ص ٥٩٥

<sup>110</sup> Bouzat, traité théorique et pratique du droit penal p 955.

<sup>111</sup> م ش ل قرار رقم ٧٨١ تاريخ ١٩٩٥/٦/٧ جان نسيب راشد/الدولة م ق | عدد ٩ ص ٥٩٥؛ م ش ل قرار رقم ٤٣٣ تاريخ ٧٨١/٦/٢٧.

غير انه بالرغم من عدم تمتع قرارات قضاة التحقيق بالقوة تجاه القضاء الاداري فانه يبقى لمجلس شورى الدولة ان يستأنس بما ورد في قرار قاضي التحقيق ويعتبره من جملة العناصر التي من شأنها ان تكون قناعته في الموضوع<sup>١١٢</sup>.

اما بالنسبة للعناصر او المكونات في الحكم الجزائي التي تتمتع بالقضية المحكوم بها جزائياً تجاه القضاء الاداري فهي كالتالي:

ان قوة القضية المحكوم بها الناشئة عن الحكم الجزائي لا تتناول الا الفقرة الحكمية، فهي لا تتناول الحثيات الواردة في الحكم الا بقدر انطباقها على الفقرة الحكمية<sup>١١٣</sup> ومن بين بيانات الاحكام الجزائية تتمتع بالقوة المطلقة تجاه القاضي الاداري والادارة تلك التي تستثبت فيها الوقائع من حيث صحتها المادية ومن حيث نسبتها الى المدعى عليه فقط. الا ان الادارة والقاضي الاداري ليسا ملزمين بالنتائج القانونية التي تكون تلك الاحكام قد استخلصتها من هذه الوقائع<sup>١١٤</sup>. اي ان القاضي الاداري يعتبر حراً في مراقبة الوصف القانوني للوقائع ولا يلتزم باعتبار ان الوقائع لا تشكل جرمًا جزائياً او انه لم يكن عند المستدعي نية جرمية<sup>١١٥</sup> أي بمعنى آخر بالوصف القانوني للوقائع المعطى من قبل القاضي الجزائي. الا ان الامر يكون على العكس من ذلك عندما يسند أو يُبنى القرار التأديبي بشكل أساسي الى كون الموظف الملاحق قد ارتكب جرمًا جزائياً اي عندما تكون العقوبة التأديبية قد فرضت عليه بسبب ارتكابه جرمًا جزائياً معيناً فان ازالة الصفة الجرمية عن الفعل المرتكب تؤدي الى ازالة الاساس القانوني للقرار التأديبي في مثل هذه الحالة ويكون الوصف القانوني الذي يعطيه القاضي الجزائي للواقعة المادية ملزماً للقاضي الاداري.

وقد جاء في قرار مجلس شورى الدولة<sup>١١٦</sup> في هذا الصدد ما يلي:  
"بما ان تيرة المستدعي من جرم الفرار من الخدمة ينفي التهمة المنسوبة اليه والتي بني عليها قرار الحذف من العديد رقم ٨٠/٣٦٤".

<sup>١١٢</sup> م ش ل قرار رقم ٢٦٩ تاريخ ١٩٩٣/٥/٢٧ رشيد دنش/الدولة م ق | ١٩٩٤ عدد ٧ ص ٣٤١.  
<sup>١١٣</sup> م ش ل قرار رقم ١٥٢ تاريخ ١٩٩٢/٥/٢٧ سلوى عبد القادر طباره/الدولة م ق | ١٩٩٢-١٩٩٣ عدد ٦ ص ٤٠٧.  
<sup>١١٤</sup> م ش ل قرار رقم ٤٧٣ تاريخ ١٩٩٠/٥/٢٣ ورثة وديع عيسى/الدولة م ق | ١٩٩٠ ص ١٦١.  
<sup>١١٥</sup> م ش ل قرار رقم ٦٦٦ تاريخ ٩٤/٨/١٠ يحيي مصطفى الخضر/الدولة م ق | ١٩٩٥ عدد ٥٩٣.  
<sup>١١٦</sup> م ش ل قرار رقم ٢١٤ تاريخ ٩٤/١/٦ الدركي انطوان جريس/الدولة-وزارة الداخلية م ق | ١٩٩٥ عدد ٨ ص ٢٢٦.