

محو الجزاءات التأديبية كطريق لانقضاء العقوبة التأديبية دراسة تحليلية مقارنة

The Erasure of Disciplinary Sanctions as a Method for the
Expiration of Disciplinary Punishment: A Comparative Analytical
Study

دكتور

عادل السيد محمد علي

مدرس القانون

المعهد العالي للعلوم الإدارية بجناكليس- البحيرة

ملخص البحث

تُعد الجزاءات التأديبية من أهم وأخطر عناصر النظرية التأديبية بشكل عام؛ نظرًا لتأثيرها السلبي على المركز القانوني للموظف العام وعلاقته الإدارية والمادية، وإدراكًا من المشرع لخطورة هذه الجزاءات، فقد نصت معظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة على محو الجزاءات التأديبية إذا توافرت شروطه، حيث إن الجزاء التأديبي ليس على التأييد، وتأبى العدالة أن تظل آثاره ملازمة للموظف طوال حياته، وهذا يفتح الباب أمام الموظف لتشجيعه على مراجعة سلوكه الوظيفي وتدارك ما قد يكون قد أخطأ فيه.

وتكمن أهمية البحث في بيان الأهمية الحيوية لمحو الجزاءات بالنسبة للموظف، والآثار المترتبة على المحو للموظف وجهة الإدارة، بالإضافة إلى بيان كيفية تعامل الدول مع محو الجزاءات التأديبية. وقد تم استخدام المنهج التحليلي والمقارن والنقدي عند إعداد هذا البحث.

لذلك جاء البحث بعنوان: "محو الجزاءات التأديبية كطريق لانقضاء العقوبة التأديبية: دراسة تحليلية مقارنة"، وتناولته من خلال مقدمة، ومبحثين، وخاتمة.

أما المبحث الأول، تناولت فيه: مفهوم محو الجزاءات التأديبية، والأساس القانوني للمحو. والمبحث الثاني، فقد ذكرت فيه: شروط محو الجزاءات التأديبية، والآثار المترتبة على المحو.

ثم اختتمت بحثي بما توصلت إليه من نتائج وتوصيات.

الكلمات المفتاحية:

محو الجزاءات التأديبية- الأساس القانوني للمحو- شروط المحو- الأثر المترتب على المحو.

Abstract:

Disciplinary sanctions are among the most important and serious elements of the disciplinary theory in general, due to their negative impact on the legal status of the public employee and their administrative and financial relationship. Recognizing the severity of these sanctions, the legislator has stipulated in most laws related to public service the erasure of disciplinary sanctions if certain conditions are met. This is because disciplinary sanctions are not perpetual, and justice rejects that their effects remain with the employee for life. This provision opens the door for the employee, encouraging them to review their professional conduct and rectify any mistakes they may have made.

The importance of this research lies in highlighting the vital importance of erasure for the employee, the implications of erasure for both the employee and the management, and examining how different countries handle the erasure of disciplinary sanctions. The research employed analytical, comparative, and critical methodologies.

Therefore, the research is titled: "Erasure of Disciplinary Sanctions as a Means of Terminating Disciplinary Penalties: An Analytical Comparative Study." The study is structured into an introduction, two main chapters, and a conclusion.

In the first chapter, I discussed the concept of erasing disciplinary sanctions and the legal basis for erasure.

In the second chapter, I outlined the conditions for erasing disciplinary sanctions and the effects of erasure.

The research concludes with the findings and recommendations I have **reached**.

Keywords: Erasure of Disciplinary Sanctions – Legal Basis for Erasure – Conditions for Erasure – Effect of Erasure.

مقدمة

لما كان تقدم الدول ونجاحها في تحقيق أهدافها وتطلعاتها مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بقدرة مؤسساتها على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه، وكان نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها يتوقف على نوعية العنصر البشري ومدى كفاءته والقيم التي يتصف بها وقيامه بالتزاماته القانونية وفقاً لما تنص عليه النصوص القانونية، فإن أداء أعمال الوظيفة وواجباتها يُعد أول وأهم التزام على الموظف، الذي ينبغي عليه أن يقوم بما يُعهد به إليه من رئيسه⁽¹⁾. كما تُعد الدقة والأمانة من أهم الواجبات التي أسندها المشرع للموظف العام حال أداء العمل المكلف به⁽²⁾، وهو ما يقتضي منه أن يبذل قصارى جهده ويتحرى كل إجراء يقوم به تحري الرجل الحريص، ويتسلح في ذلك بالحذر والتحرز، ويؤدي عمله عن بصر وبصيرة، واضعاً نصب عينيه ما يلزمه به القانون وما تقتضي به التعليمات المنظمة للعمل أو أداء الخدمة.

فإذا ركب الموظف متن الشطط وامتنى دابة الغفلة وأرعى للتهاون عنانه، خرج بركبه ودابته عن الحدود التي رسمها له المشرع والضوابط التي وضعتها الإدارة، وعلق في جانبه

(1) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1274 لسنة 9 ق، جلسة 1965/6/5؛ ويراجع أيضاً: الطعن رقم 3000 لسنة 26 ق، جلسة 1985/11/13؛ والطعن رقم 985 لسنة 33 ق، جلسة 1990/4/21، مكتب فني 10، ص 1553 وما بعدها.

(2) وتجدر الإشارة إلى أن قضاء المحكمة الإدارية العليا يستقر على أن الدقة والأمانة في أداء واجبات العمل تقتضيان من الموظف، في مجال مباشرته لأي عمل فني، ضرورة التمييز الواضح بين ما ينبغي بيانه كوقائع وبين ما ينبغي إبدائه ك رأي خاص؛ ففي مجال بيان الوقائع، ينبغي تقرير الحقائق بحالتها وبأقصى درجات الدقة والإيضاح، أما في مجال إبداء الرأي الفني، فلا تثريب على الموظف إن هو أبدى رأياً قد لا يكون محل إقراره من غيره طالما أنه لم يبتغ إلا الصالح العام في ضوء المتاح له من المستندات وكذلك حصيلة دراساته وخبرته. من ناحية أخرى، فإن قوام المسألة التأديبية ومناطها أن يُسند للعامل على سبيل اليقين فعل إيجابي أو سلبي يُعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية، وبالتالي، فإذا انتفى المأخذ الإداري على سلوك العامل واستبان أنه لم يقع منه ما يشكل مخالفة تستوجب المؤاخذة والعقاب، وجب القضاء ببراءته، كما يغدو القرار الصادر بمجازاته في مثل هذه الحالة فاقدًا للسبب المبرر له قانوناً، ومن ناحية أخرى، فإن مجرد الخطأ في فهم القانون أو تفسيره لا يشكل، كقاعدة عامة، خطأً إدارياً باعتباره من الأمور الفنية التي تدق على ذوي الخبرة والتخصص. يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 4829 لسنة 64 ق، جلسة 2018/7/2، منشور في مجلة نادي قضاء مجلس الدولة، السنة الرابعة عشر، العدد الأول، إبريل 2019، ص 173 وما بعدها؛ ويراجع في ذات المعنى أيضاً: الطعن رقم 17747 لسنة 67 ق، جلسة 2022/12/24؛ والطعن رقم 105541 لسنة 61 ق، جلسة 2022/11/26.

مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة، بما يؤدي إلى مسؤوليته التأديبية⁽¹⁾ ويستحق عليه الجزاء، ولا يجديه نفعاً حسن نيته وسلامة طويته، إذ إن الخطأ التأديبي كما يقوم بالعمد يقوم أيضاً بالإهمال في أداء واجبات الوظيفة، وهما صنوان في الإخلال بها⁽²⁾، وذلك إدراكاً لحسن سير

(1) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 6844 لسنة 82 ق، جلسة 2017/12/17، مكتب فني 68، ق 145، ص 956. وتجدر الإشارة إلى أنه لما كانت المخالفات التأديبية لم تُذكر في أي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، فقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن المخالفة التأديبية لا تقتصر على إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً، بل كذلك تشمل كل سلوك معيب ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو يتنافى مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، سواء كان ذلك داخل نطاق الوظيفة أم خارجها، حيث لا يوجد عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الوظيفية للعامل، ومن ثم، لا يجوز للعامل، حتى خارج نطاق وظيفته، أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم على تصرفات تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل به، إذ إن سلوك العامل وسمعته خارج عمله تنعكسان تماماً على عمله الوظيفي وتؤثران عليه وعلى الجهة التي يعمل بها. يراجع: الطعن رقم 3003 لسنة 43 ق، جلسة 2001/5/5؛ والطعن رقم 13853 لسنة 56 ق، جلسة 2016/11/20، المنشورين لدى المستشار/ محمد أحمد عبد الحميد، شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه وقضاء وإفتاء مجلس الدولة، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 912 وما بعدها؛ ويراجع أيضاً: الطعن رقم 62 لسنة 28 ق، جلسة 1986/3/4، المنشور لدى الأستاذ/ عماد عبد العزيز محمد، مبادئ المحكمة الإدارية العليا بشأن التحقيق مع العاملين وأحكامه، الجزء الأول، ص 233، منشور على موقع: Google Drive.

(2) تجدر الإشارة إلى أن العدالة - في غايتها - لا تنفصل عن القانون باعتباره أداة تحقيقها، فلا يكون القانون منصفاً إلا إذا كان كافلاً لأهدافها، فإذا زاغ المشرع ببصره عنها وأهدر القيم الأصيلة التي تحتضنها، كان منهياً للتوافق في مجال تنفيذه، ومسقطاً كل قيمه لوجوده، ومستوجباً تغييره أو إلغائه. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1418 لسنة 42 ق. عليا، جلسة 2000/8/26؛ والطعن رقم 96799 لسنة 64 ق، جلسة 2022/11/26.

ومن ثم، فقد جرى قضاء المحكمة الدستورية العليا على أن شرعية الجزاء - جنائياً كان أم تأديبياً أم مدنياً - لا يمكن ضمانها إلا إذا كان متناسباً مع الأفعال التي أثمها المشرع أو منعها بغير غلو أو إفراط. يراجع: حكم المحكمة الدستورية العليا، القضية رقم 21 لسنة 20 ق، جلسة 2000/6/3.

وذلك لأن مبدأ شرعية العقوبة من الأصول المسلّمة في القانون، فإذا كانت السلطة التأديبية تترخص في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن توقع عقوبة قد حددها المشرع مسبقاً، فلا يسوغ لها أن تستبدل بها غيرها مهما كانت دوافعها ومبرراتها، حتى لو كانت ما توقعه على الموظف أخف من العقوبة المقررة، فإذا حدد المشرع العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، فلا حيلة للسلطة التأديبية في توقيع عقوبة غير تلك المنصوص عليها، وتصبح مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع إحدى الجزاءات المنصوص عليها حصراً دون غيرها، وإلا كان تصرفها غير مشروع مخالفاً للقانون. أما إذا وقعت الجريمة التأديبية في ظل قانون يحدد عقوبات معينة ثم تغير القانون بعد وقوع المخالفة وقبل الفصل فيها، فإن السلطة التأديبية تكون مقيدة بالقوانين النافذة وقت ممارسة اختصاصها بالتأديب، فهي لا تستطيع أن توقع إلا العقوبات النافذة وقت استعمال

المرفق العام بانتظام واضطراب، وهي الغاية المرجوة من كل من تقلد الوظيفة العامة وتدثر بدثارها⁽¹⁾.

ووفقًا لما تقدم، فقد نص كل من المشرع الفرنسي⁽²⁾ والمصري⁽¹⁾ والقطري⁽²⁾ على أن العامل الذي يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة

اختصاصها، بغض النظر عن العقوبات التي كانت قائمة وقت ارتكاب المخالفة، استنادًا إلى أن الموظف يشغل مركزًا نظاميًا ويخضع للقوانين الجديدة، ومن ثم، فإن الأحكام والقرارات الصادرة بالعقاب تُحكم على شرعيتها وفقًا للقوانين السارية وقت صدورها. يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 72584 لسنة 64 ق، جلسة 2022/12/24. ولمزيد من التفاصيل حول مبدأ شرعية العقوبة يراجع: د. فهمي محمد إسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء: دراسة مقارنة، طبعة عالم الكتب، القاهرة، 1980م، ص 71 وما بعدها، ويراجع أيضًا: د. بدر بجاد المطيري، د. فواز ثامر الجدي، التطور الحديث لمبدأ شرعية التجريم في المخالفات التأديبية: دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة، العدد الأول، السنة الثانية والستون، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، يناير 2020م، ص 965 وما بعدها.

وفي فرنسا يراجع:

C.E. 16 JUILLET 2014, N° 355201, ECLI:FR:CESEC, <https://www.conseil-etat.fr> et C.E.13 NOVEMBRE 2013, N° 347704 , ECLI:FR:CEASS, <https://www.conseil-etat.fr>. " L'assemblée du contentieux du Conseil d'Etat juge qu'il y a lieu d'exercer désormais un entier contrôle sur le caractère proportionné de la sanction disciplinaire infligée à un agent public par rapport aux faits fautifs qui l'ont justifiée. Ainsi, il appartient au juge de l'excès de pouvoir, s'il est saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits qui sont reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes".

⁽¹⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 835 لسنة 34 ق، جلسة 1989/12/23، والطعن رقم 2 لسنة 65 ق، جلسة 2020/9/19.

⁽²⁾ voir Art.125-1 du Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique , Dernière mise à jour des données de ce texte: 01 mars 2022 " et Modifié le 2023-03-10 par LOI n°2023-171 du 9 mars 2023 " L'agent public peut faire l'objet de poursuites disciplinaires et pénales à raison des actes accomplis dans l'exercice de ses fonction ...".

, et voir aussi, Art. 11 du Ordonnance n° 59-244 du 04-02-1959, relative au statut général des fonctionnaires " Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale".

et Art.29 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires "Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale". Et , Terry Olson: **Le contrôle du juge administratif sur les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des fonctionnaires ; les principales procédures d'urgence devant le juge administrative**, <https://www.conseil-etat.fr/>. et Christophe MIGEON: Les sanctions disciplinaires, Master de Droit Social , université paris 2018-2019 , p.14 . <https://docassas.u-paris2.fr/>.

(1)يراجع: نص المادة (58) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، إذ تنص على أنه: "كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يُجازى تأديبياً. ولا يُعفى الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مُصدر الأمر وحده. ولا يُسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي".

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على هذا المعنى حينما قضت بأنه: "سبب القرار التأديبي- بوجه عام- هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة، أو يسلك سلوكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بواجباته أو خروج على مقتضيات وظيفته أو إخلال بكرامتها، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريبة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة إلى إحداث أثر قانوني في حقه، هو توقيع جزاء عليه بحسب الشكل والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر". يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 634 لسنة 3 ق، جلسة 1958/3/8، مكتب فني 3، ص 868؛ والطعن رقم 1591 لسنة 27 ق، جلسة 1985/6/8، مكتب فني، ص 1262؛ ويراجع أيضاً: الطعن رقم 556 لسنة 31 ق، جلسة 1986/3/1، مكتب فني 31، ص 1221؛ والطعن رقم 12 لسنة 43 ق، جلسة 2001/1/6؛ والطعن رقم 13117 لسنة 54 ق، جلسة 2013/3/9.

(2) نصت المادة (82) من القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية القطري على أنه: "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء .

ولا يعفى الموظف من المسؤولية عن أي فعل أو امتناع عن فعل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من هذا الرئيس رغم قيام الموظف بتنبيهه كتابة بالمخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مُصدر الأمر وحده، ما لم يكن الأمر الصادر من الرئيس منطوياً على جريمة جنائية فيكون المرؤوس مسؤولاً كذلك، وفقاً لأحكام المسؤولية الجنائية".

الوظيفة، يجازى تأديبياً⁽¹⁾، ومن ثم، يتعرض العديد من الموظفين لتوقيع الجزاءات عليهم بعد التحقيق معهم جراء ما يقعون فيه من أخطاء أثناء العمل، ويتم الخصم من رواتبهم أو إيقافهم عن العمل حسب العقوبة الإدارية الموقعة عليهم⁽²⁾. لذا تُعد الجزاءات التأديبية من أهم وأخطر

⁽¹⁾ Jean-Marc Sauvé , La motivation des sanctions administratives, <https://www.conseil-etat.fr> .

⁽²⁾ أوضحت المادة (61) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 أن الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف تشمل: "الإنذار، الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين، خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة، خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة". أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية فهي: "التنبيه، اللوم، الإحالة إلى المعاش، والفصل من الخدمة". وتكون للسلطة المختصة، بعد توقيع جزاء تأديبي على أحد شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية، صلاحية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة. وتحفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية، أو الثقافية، أو الرياضية للعاملين، وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة.

ويراجع في فرنسا:

Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 mars 2022 , et Modifié le 2023-03-10 par LOI n°2023-171 du 9 mars 2023 , Art.533-1 " Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées aux fonctionnaires sont réparties en quatre groupes :

1° Premier groupe :

a) L'avertissement ;

b) Le blâme ;

c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

2° Deuxième groupe :

a) La radiation du tableau d'avancement ;

b) L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire ;

c) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;

d) Le déplacement d'office dans la fonction publique de l'Etat.

3° Troisième groupe :

a) La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire ;

b) L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

4° Quatrième groupe :

a) La mise à la retraite d'office ;

b) La révocation.

كما بينت المادة (89) من قانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية القطري الجزاءات التأديبية التي يجوز للهيئة التأديبية توقيعها على الموظف، وهي:

عناصر النظرية التأديبية عامةً، لما لها من تأثير سلبي على المركز القانوني للموظف العام وعلاقته الإدارية والمادية⁽¹⁾.

ومع ذلك، فإن صدور قرار إداري بتوقيع عقوبة إدارية على الموظف العام ليس نهاية المطاف، إذ إن الجزاء التأديبي ليس على التأييد وتأبى العدالة أن تظل آثاره ملازمة للموظف طيلة حياته، الأمر الذي يدفع الكثير من الموظفين إلى البحث عن الطرق التي يستطيعون بها رفع هذه الجزاءات، فكان لا بد من وجود طرق لانقضاء الجزاء التأديبي، وفتح باب الأمل لدى الموظفين للتخلص من الآثار المستقبلية المترتبة على توقيع الجزاءات التأديبية عليهم⁽²⁾.

أولاً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الثانية فما دونها: الإنذار، الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً، الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر، الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، الحرمان من الترقية لمدة لا تزيد على سنة، خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة واحتفاظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه عند صدور قرار الجزاء، تخفيض الراتب بما لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة الأدنى مباشرة، خفض الدرجة والراتب إلى الدرجة والراتب الأدنى مباشرة، والفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش.

ثانياً: بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الأولى أو ما يعادلها من الراتب: التنبيه، اللوم، الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة وأربعين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً، الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستة أشهر، الوقف عن العمل مع خصم نصف الراتب الإجمالي لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة واحتفاظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه عند صدور قرار الجزاء، تخفيض الراتب بما لا يجاوز نهاية مربوط الدرجة الأدنى مباشرة، خفض الدرجة والراتب إلى الدرجة والراتب الأدنى مباشرة، والفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة والمعاش.

(1) د. هشام عبد المنعم عكاشة، أ. خليفة غانم عيد سالم، مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، مجلة جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة 20، العدد 161، فبراير 2021م، ص 90، منشور على موقع دار المنظومة: <http://search.mandumah.com>. ولمزيد من التفاصيل حول تأديب الموظف العام يراجع: د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري - الكتاب الثالث - قضاء التأديب: دراسة مقارنة، القسم الأول، طبعة دار الفكر العربي، القاهرة، 1987م، ص 45 وما بعدها.

(2) أ. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام: دراسة مقارنة، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010-2011م، ص 32 وما بعدها.

لذا جاءت فكرة محو العقوبة التأديبية، أو ما يُطلق عليه رد الاعتبار الإداري، من منطلق أنه يتعين ألا يكون أثر العقوبة التأديبية ممتدًا طيلة مدة خدمة الموظف، بل لا بد من تشجيع الموظف على الاستقامة وتدارك أخطائه⁽¹⁾.

ولأجل هذا، وعلى الرغم من أن الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية تتميزان حسب طبيعة كل جريمة، ونوع الحق المعتدى عليه، والعقوبة وجهة الاختصاص بتوقيفها وأهدافها ووسيلة تنفيذها، فإن المشرع المصري لم يترك من ارتكب إحدى الجريمتين أسير جرمه مدى الحياة، ولم يجعل العقوبة الجنائية أو التأديبية وصمة أبدية تصم مرتكبها وتحرمها من حقها في الحياة في المجتمع أو في ممارسة عمله بأمان متحرراً من عواقب وآثار جريمته الجنائية أو التأديبية، لذلك، سن المشرع المصري الوسائل القانونية التي تكفل الحياة الآمنة والاندماج في المجتمع والحياة الوظيفية إذا استقام سلوك الفرد⁽²⁾.

وتتعدد طرق انقضاء الجزاءات التأديبية؛ إذ قد تنقضي بالطرق التشريعية، وذلك بصور قانون خاص يتضمن إجراءات العفو، أو بالطرق غير القضائية المتمثلة في إجراءي السحب والمحو، كما قد تنقضي العقوبة التأديبية بالطرق القضائية عن طريق دعوى الإلغاء⁽³⁾.

أولاً: أهمية البحث وأسباب اختياره

يعد التأديب الإداري وسيلة مألوفة لتنفيذ القانون، وظاهرة فرضتها متطلبات تحقيق التوازن في الحياة اليومية الإدارية بين حق الإدارة في أداء دورها الردعي وقيامًا بوظيفتها التنفيذية، ضماناً لحسن سير مرافقها العامة، وبين واجبها في اجتناب التعسف والتعدي على حقوق الموظفين التي قد تتعرض للتصادم أثناء التأديب، ولن يتحقق هذا التوازن إلا بتطبيق سياسة تأديبية سليمة تهتم ببحث ظروف وملابسات المخالفة التأديبية والعوامل التي دفعت الموظف لارتكابها؛ إذ قد لا تعود أسباب المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف إلى سلوكه الشخصي

(1) د. أحمد العجمي، مقال بعنوان محو العقوبة التأديبية، حقّ للموظف أم سلطة تقديرية للجهة الإدارية؟ منشور على الموقع الآتي: <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa>.

(2) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 24725 لسنة 64 قضائية عليا، جلسة 2021/10/17؛ ويراجع أيضاً: الطعن رقم 13117، لسنة 54 ق، جلسة 2013/3/9.

(3) لمزيد من التفصيل حول طرق انقضاء العقوبة التأديبية يراجع: أ. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 32 وما بعدها؛ أ. المها محمد البطي الكعبي، الجزاء التأديبي ما بين التحقق القانوني والانقضاء، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة قطر، قطر، يناير 2023م، ص 46 وما بعدها، منشورة على الموقع الآتي: <https://qspace.qu.edu.qa/bitstream/handl>.

فحسب، وإنما إلى غموض اختصاصاته أو سوء تنظيم المرفق أو نقص الوسائل والإمكانات المتاحة أو كثرة الأعباء.

لذلك، حرص المشرع المصري على سن الوسائل القانونية التي تكفل الحياة الآمنة والاندماج في المجتمع والحياة الوظيفية إذا استقام سلوك الفرد، وذلك عندما نص صراحة على محو الجزاءات التأديبية لما له من آثار إيجابية ليس فقط على حياة الموظف المهنية، وإنما أيضًا على الإدارة ذاتها؛ على أساس أن هذا المحو يمثل نوعًا من قبول التوبة لمن أراد العدول عن الخطيئة، مما يشجع الموظفين على الاستقامة عند مباشرتهم لوظائفهم والتطلع إلى آفاق أرحب ومستقبل وظيفي أفضل.

لذا، قررت دراسة محو الجزاءات التأديبية لما له من أهمية حيوية وهامة، ليس فقط من الناحية العملية المتمثلة في قلة الدراسات المتكاملة في التشريع المصري والمقارن، وإنما من الناحية العلمية أيضًا.

ثانيًا: إشكالية البحث

تتعاظم مشكلة البحث في الاختلافات بين القوانين الفرنسية، المصرية، والقطرية في معالجة الجزاءات التأديبية، مما يؤدي إلى تنوع في الآليات والتطبيقات والمفاهيم، كما تكمن مشكلات البحث في صعوبة تحديد الإجراءات والشروط اللازمة لمحو الجزاءات التأديبية في كل من القوانين المعنية، وما إذا كانت هناك إجراءات موحدة أو متباينة بين هذه الدول، بالإضافة إلى دراسة زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل للموظف وكيفية تأثير محو الجزاءات التأديبية على السجلات الوظيفية للموظفين وأثر ذلك على ترقياتهم ومستقبلهم المهني.

فتثير مسألة محو الجزاءات التأديبية العديد من القضايا التي تستلزم الدراسة والتحليل العلمي والموضوعي، باعتبارها أحد الموضوعات الهامة التي لها تأثير كبير على المركز القانوني للموظف العام وعلاقته الإدارية والمادية. ومن ثم، تتمحور مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما هي الآليات القانونية المتبعة في كل من القانون الفرنسي، المصري، والقطري لمحو الجزاءات التأديبية؟
- ما هي الشروط والإجراءات المحددة في كل قانون لانقضاء العقوبة التأديبية عبر المحو؟
- كيف يؤثر محو الجزاءات التأديبية على زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل للموظف وعلى سجله الوظيفي وعلى مستقبله المهني؟

- هل تحقق القوانين المعنية العدالة والشفافية في عملية محو الجزاءات التأديبية؟
- ما هو الدور الذي تلعبه الهيئات القضائية والإدارية في مراقبة وتنفيذ عملية المحو؟
- كيف يمكن الاستفادة من التجارب القانونية لكل من فرنسا، مصر، وقطر في تحسين التشريعات المتعلقة بالجزاءات التأديبية؟

ثالثاً: منهج البحث

لتوضيح موضوع البحث، تم استخدام المنهج التحليلي المقارن، حيث أجريت دراسة تحليلية لقانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 ولائحته التنفيذية الساري حالياً، مع الرجوع عند اللزوم إلى القوانين السابقة المتعلقة بالوظيفة العامة. كما تم الاستناد إلى تشريعات الوظيفة العامة المقارنة وأحكام القضاء الإداري في كل من مصر وفرنسا وقطر؛ وذلك على سبيل المقارنة، لتبيان مدى نجاح أو إخفاق المشرع والقضاء الإداري في تكريس أحكام محو الجزاءات التأديبية. كما استُخدم المنهج النقدي للتعليق على بعض النصوص القانونية المتعلقة بمحو الجزاءات التأديبية؛ وذلك لتسليط الضوء على المواطن التي قد تحتاج إلى تعديل أو تحسين.

رابعاً: الدراسات السابقة

1- الدراسة الأولى بعنوان: "انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو: دراسة مقارنة"، للدكتور/ حسان عبد الله يونس الطائي، بحث مقدم إلى مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 27، جامعة كركوك، العراق، نوفمبر 2018م.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان محو الجزاءات التأديبية باعتبارها أحد الطرق غير القضائية لانقضاء العقوبة التأديبية. وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج، منها: أن غالبية التشريعات الوظيفية استقرت على شرطي المدة وسلوك العامل المرضي خلالها، وأن التشريعين المصري والعراقي قد أجريا نوعاً من التناسب بين المدد اللازمة لمحو العقوبة التأديبية. ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسة: أن يشمل إلغاء العقوبة التأديبية من قبل الوزير المختص كافة العقوبات المنصوص عليها في المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي المعدل، إذا ما توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة (13) من القانون أعلاه، باستثناء عقوبتي الفصل والعزل اللتين لا يشملها الإلغاء.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في أن كليهما تناول مسألة محو الجزاءات التأديبية في قانون الخدمة المدنية المصري الحالي. إلا أنها تختلف بتناولها محو الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العامة العراقي رقم (14) لسنة 1991، بينما تناولت دراستنا محو الجزاءات التأديبية في

قانون الوظيفة العامة الفرنسي، وقانون الخدمة المدنية المصري، وقانون الموارد البشرية المدنية القطري.

2- الدراسة الثانية بعنوان: "محو الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي:

دراسة تأصيلية مقارنة"، للأستاذ الدكتور/ عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان، بحث مقدم إلى مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف، العدد السابع والعشرون، الإصدار الثاني، جامعة الأزهر، الدقهلية، ديسمبر 2023م.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان محو الجزاءات التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي السعودي، وكذلك تطرقت إلى بيان موقف الفقه الإسلامي من مسألة المحو. وقد توصل الباحث إلى العديد من النتائج أهمها: أن محو الجزاء التأديبي يعمل على إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، بحيث يصبح الموظف الموقع بحقه الجزاء كما لو لم تسبق إدانته، وأن الحكم بمحو الجزاء التأديبي يتماشى مع أحكام الفقه الإسلامي وأحكام السياسة الشرعية. وتتشابه هذه الدراسة ما دراستنا في أن كليهما تناول مسألة محو الجزاءات التأديبية بشكل عام. إلا أنها تختلف بتناولها محو الجزاءات التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي السعودي، وفي الفقه الإسلامي. بينما تناولت دراستنا محو الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العامة الفرنسي، وقانون الخدمة المدنية المصري، وقانون الموارد البشرية المدنية القطري.

خامسًا: خطة البحث

ينقسم هذا البحث إلى: مقدمة، ومبحثين، وخاتمة، وذلك على النحو الآتي:

- أما المقدمة فقد اشتملت على: أهمية البحث وأسباب اختياره، ومشكلات البحث، ومنهج البحث، والدراسات السابقة، وخطة البحث.

- المبحث الأول: مفهوم محو الجزاء التأديبي وأساسه القانوني.

وفيه مطلبان:

- المطلب الأول: مفهوم محو الجزاءات التأديبية.
- المطلب الثاني: الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية.
- المبحث الثاني: شروط محو الجزاءات التأديبية والآثار المترتبة عليه.

وفيه مطلبان:

- المطلب الأول: شروط محو الجزاءات التأديبية.
- المطلب الثاني: الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية.
- الخاتمة: وتشمل: النتائج والتوصيات.
- المراجع.

المبحث الأول

مفهوم محو الجزاء التأديبي وأساسه القانوني

تمهيد وتقسيم:

يعد محو الجزاء التأديبي من الإجراءات القانونية التي تتخذها الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف فتح باب الأمل للتخلص من التبعات المستقبلية الناجمة عن توقيع الجزاءات التأديبية عليهم نتيجة ارتكابهم لمخالفة أو تصرف معين في إطار عملهم أو نشاطهم المهني، وذلك بعد انقضاء فترات زمنية معينة على تنفيذ الجزاءات، وتؤكد الإدارة من حسن سير سلوك الموظف خلاله، وامتناله للأنظمة والقوانين بشكل لائق.

لذا، حرص المشرع على محو آثار الجزاء بمضي فترة زمنية يتسم الموظف خلالها بحسن السمعة، وقدّر المشرع هذه الفترة بالتناسب مع الجزاء والمخالفة السابقة، وبانقضاء هذه المدة من تاريخ اليوم التالي لتوقيع الجزاء، وعدم اقتراح مخالفة أخرى تستوجب المساءلة.

هذا المفهوم يجد أساسه في الرغبة بإتاحة الفرصة للموظفين لتصحيح مسارهم وإعادة دمجهم بشكل فعال في مجتمعاتهم أو مجالات عملهم دون أن تظل آثار الجزاءات التأديبية عائقاً أمام تطوّرهم المهني أو الاجتماعي. كما يستند محو الجزاء التأديبي أيضاً إلى التوازن بين حماية النظام العام ومصلحة الفرد في تجاوز الماضي والمشاركة الفعالة في المجتمع؛ لذلك، يعد هذا الإجراء جزءاً لا يتجزأ من النظم القانونية التي تقدر قيمة الإصلاح والتكامل الاجتماعي.

لذا، يُقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

- **المطلب الأول:** مفهوم محو الجزاءات التأديبية.
- **المطلب الثاني:** الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية.

المطلب الأول

مفهوم محو الجزاءات التأديبية وتمييزه عن غيره

في البداية، نود أن نشير إلى أن هناك تسميات متعددة تطلق على عملية محو الجزاءات التأديبية، منها: إعادة النظر في الجزاء، أو رد الاعتبار، أو رفع الجزاءات، ولا يهم هذا الاختلاف طالما أن المعاني والمدلولات التي تتطوي عليها جميع هذه الاصطلاحات واحدة⁽¹⁾، ونميل في هذا البحث إلى استخدام مصطلح "محو الجزاءات التأديبية"؛ لأن هذا المصطلح هو الوارد في قانون الخدمة المدنية الفرنسي رقم: 157-2021، الصادر في 2021/11/24، والذي تم بدء سريانه في 2022/3/1، والمعدل في 2023/3/9، وكذلك قانون الخدمة المدنية المصري الحالي رقم (81) لسنة 2016 ولائحته التنفيذية، وكذلك القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية القطري.

وفي إطار السعي المستمر نحو تحقيق العدالة وتعزيز النظام داخل الهيئات والمؤسسات، يبرز مفهوم محو الجزاءات التأديبية كمحور أساسي في الدراسات القانونية والإدارية. هذا المفهوم - الذي يتضمن إزالة أو شطب العقوبات التأديبية من السجلات الخاصة بالأفراد نتيجة مخالفات محددة - يحمل في طياته أبعاداً قانونية وأخلاقية ذات أهمية بالغة. سنحاول في هذا المطلب تقديم فهم دقيق ومعمق لهذا المفهوم، وتوضيح الفروقات الجوهرية بينه وبين المصطلحات الأخرى التي قد تبدو متشابهة في الظاهر لكنها تختلف جوهرياً في المضمون والتطبيق؛ مما يعزز الشفافية والعدالة في تطبيق القوانين والأنظمة الإدارية.

أولاً- تعريف محو الجزاءات التأديبية:

إن محو الجزاء التأديبي فرع عن وجود جزاء تأديبي أو عقوبة تأديبية صادرة قبله، ولذا، فإن من المهم معرفة معنى الجزاء التأديبي أولاً، ثم التطرق لمعنى المحو الذي هو موضوع البحث، ثم نتناول الحكمة من محو الجزاء التأديبي، وذلك على النحو الآتي:

(1) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو: دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 27، جامعة كركوك، العراق، نوفمبر 2018م، ص 130 وما بعدها، منشور على موقع دار المنظومة: search.mandumah.com/Record/943325.

1-تعريف الجزاء التأديبي:

لم تتطرق التشريعات الخاصة بالخدمة المدنية، سواء في النظام القانوني الفرنسي⁽¹⁾ أم المصري⁽²⁾ أم القطري⁽³⁾ إلى تعريف الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية، وإنما اكتفت بتعداد أنواع هذه العقوبات، وتركت مهمة صياغة التعاريف إلى الفقه والقضاء؛ وعلة عدم التعريف خشية المشرع من إيراد تعريف ناقص لا يشمل كل أنواع الجزاءات التأديبية.

ولقد تضافرت جهود جانب كبير من فقهاء القانون الإداري لوضع تعريف محدد وواضح للجزاءات التأديبية؛ فذهب بعض الفقه إلى وضع تعريف للجزاء التأديبي، مبيهاً طبيعته وخصائصه ومميزاته بأنه: أذى يصيب الموظف إما في اعتباره، أو في مركزه الوظيفي، أو في إحدى المزايا المترتبة عليه⁽⁴⁾.

كما عُرِفَ الجزاء التأديبي بأنه: جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي: في حياته ومقدراته الوظيفية⁽⁵⁾. وعُرِفَ أيضاً بأنه: تلك الجزاءات المهنية المشتقة من نظام الوظيفة،

(1) اكتفى المشرع الفرنسي بالنص على أن أي خطأ يرتكبه الموظف أثناء ممارسته أو بسبب ممارسته لمهامه يعرضه لجزاء تأديبي، دون الإخلال عند الاقتضاء بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، راجع:

- Art. (L. 530-1) de l'ordonnance n° 1574-2021 du 24 novembre 2021 portant partie législative de la loi sur la fonction publique, disponible sur le site , <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

(2) اكتفى المشرع المصري بالقول بأنه: "كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً". المادة (58 فقرة أولى) من قانون الخدمة المدنية الحالي رقم 81 لسنة 2016. الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر (أ)، بتاريخ 2016/2/1.

(3) اكتفى أيضاً المشرع القطري بالنص على أنه: "كل موظف يخالف الواجبات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بمسؤوليته المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء". المادة (82 فقرة أولى) من القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية. الجريدة الرسمية، العدد 13، بتاريخ 2016/11/23، منشور على البوابة القانونية لوزارة العدل القطرية: www.almeezan.qa/LawView.

(4) د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1997م، ص 179-180.

(5) د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة: دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات، وآراء الفقه، وأحكام القضاء، وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990م، ص 10.

وتقسم إلى جزاءات معنوية كالتوبيخ والتكدير ولفت النظر والتحذير، وجزاءات مالية كتنزيل الراتب وتنزيل الرتبة، وجزاءات استيعادية كالطرد من الخدمة⁽¹⁾.

وعرّف الفقيه الفرنسي Francis Delpèrèe الجزاء التأديبي بأنه: ذلك الإجراء الإداري الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية التي من شأنها أن ترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية⁽²⁾.

وقد عرفه بعض الفقه القطري بأنه: إيلام مقصود تحددت وسيلته قانوناً، توقعه الجهة المختصة على الموظف العام بغية المساس بمركزه الوظيفي أو الأدبي بسبب مخالفته للقوانين أو اللوائح أو التعليمات الوظيفية أو لمقتضياتها؛ وذلك بهدف تقويم سلوك الموظف وتحقيق النظام في المرفق ككل⁽³⁾.

وعرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية الجزاء التأديبي بأنه: "سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته وإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء، أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يصوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع الجزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقررة"⁽⁴⁾.

ويمكن تعريف الجزاء التأديبي بأنه: إجراء قانوني تتخذه جهة إدارية مختصة ضد أحد موظفيها نتيجة لارتكابه فعلاً أو تقصيراً يخالف القوانين أو اللوائح أو التعليمات الوظيفية؛ بهدف إعادة تأكيد الانضباط والنظام داخل الجهة المعنية، وتقويم سلوك المخالف، وضمان عدم تكرار الفعل أو التقصير المخالف، ويخضع لمبادئ الشفافية والعدالة ويتناسب مع طبيعة وجسامته

(1) د. عبد القادر عبد الجبار الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1983م، ص 118.

(2) د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، مرجع سابق، ص 10.

(3) أ. حصة عبد الله السليطي، النظام التأديبي للموظف العام في قطر: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007م، ص 77.

(4) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعان 743، 748 لسنة 9 ق عليا، جلسة 1966/11/5، مكتب فني 12، ج 1، ص 30.

المخالفة المرتكبة، ويمكن أن تتراوح بين الإنذار الشفهي أو الكتابي، وصولاً إلى الفصل من العمل.

ومن خلال استقراء التعاريف السابقة، يتبين أن الجزاء التأديبي يُعتبر أذى يصيب الموظف إما في اعتباره أو في مركزه الوظيفي أو في إحدى المزايا المترتبة عليه؛ مما يدل على طبيعته العقابية التي تهدف إلى معاقبة الموظف على المخالفات التأديبية؛ من أجل تحقيق هدف المرفق العام في أداء خدماته وتحقيقه للمصالح العامة بانتظام واطراد⁽¹⁾. إلا أن الهدف الأسمى من وراء هذا الأذى ليس العقاب لذاته بل التصحيح والإصلاح السلوكي للموظف؛ لضمان عدم تكرار السلوك المخالف.

ويتضح لنا من خلال التعريفات السابقة، أن الجزاءات التأديبية محاطة بمجموعة من الضوابط والمبادئ التي لها أهمية كبيرة في تحقيق هدف الجزاء التأديبي في المحافظة على سير المرفق العام بانتظام واطراد دون ظلم أو جور يقع على عاتق الموظف، وتتمثل هذه المبادئ فيما يأتي⁽²⁾:

- أ. **المسؤولية التأديبية شخصية:** وهذا المبدأ نجد له أصلاً في أحكام الشريعة الإسلامية، يقول الله عز وجل في محكم التنزيل: ﴿وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى﴾⁽³⁾. ومفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز توسيع المسؤولية لتشمل أفراداً آخرين لم يشتركوا في ارتكاب الفعل المخالف.
- ب. **شرعية الجزاء:** يجب أن يستند الجزاء التأديبي إلى نص قانوني مسبق يحدد السلوكيات الموجبة للمساءلة التأديبية والعقوبات المقابلة لها؛ مما يضمن عدم تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التأديبية.

(1) أ. مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والقانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011م، ص 44، منشورة على الموقع الآتي: https://meu.edu.jo/libraryTheses/58d79303716e8_1.pdf؛ د. محمد سعيد الليثي، المسؤولية التأديبية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية: دراسة مقارنة، المجلد 51، العدد 2، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، يوليو 2009م، ص 443.

(2) لمزيد من التفصيل يراجع: د. أنور أحمد رسلان، وجيز القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م، ص 622 وما بعدها؛ د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994م، ص 349؛ أ. المها محمد البطي الكعبي، الجزاء التأديبي ما بين التحقق القانوني والانقضاء، مرجع سابق، ص 46 وما بعدها.

(3) سورة الأنعام، جزء من الآية: 164.

ت. ثبوت الخطأ بشكل قاطع: يجب ثبوت نسبة الخطأ إلى الموظف على وجه القطع واليقين، فلا مجال لثبوت هذا الخطأ على أساس الشك أو الاحتمال.

ث. التفسير الضيق للجزاء التأديبي: لا يجوز إعمال القياس أو الاستتباط في تفسير الجزاءات التأديبية، بل يجب تفسيرها بشكل ضيق.

ج. سلطة الإدارة التقديرية في تقدير ملائمة الجزاء: تكون الإدارة ملزمة بالجزاءات المحددة قانوناً، ولكن لها سلطة تقديرية في ملائمة العقوبة للخطأ التأديبي، بشرط عدم الغلو أو إساءة استعمال السلطة.

ح. السرعة والفعالية: يجب أن تتسم الإجراءات التأديبية بالسرعة والكفاءة لضمان تحقيق الغرض من العقوبة وعدم إطالة فترة الشك والغموض على الموظف المعني.

خ. تناسب الجزاء التأديبي: يجب أن يكون الجزاء متناسباً مع جسامة الفعل المرتكب وظروفه، بما في ذلك النظر في الدوافع والسوابق والعواقب؛ لضمان عدم تجاوز الجزاء الغرض التصحيحي والوقائي.

د. الموضوعية والعدالة: يجب أن تتسم الإجراءات التأديبية بالموضوعية والإنصاف، بما يضمن حق الموظف في الدفاع عن نفسه، والاستماع إلى أقواله، وتقديم الأدلة التي قد تبرر سلوكه أو تخفف من وطأة الجزاء.

ذ. عدم الجمع بين الجزاءات: لا يجوز توقيع أكثر من جزاء تأديبي على الموظف لنفس الفعل المخالف، ما لم ينص القانون صراحةً على غير ذلك.

وبناءً على ما تقدم، إن تطبيق هذه المبادئ والضوابط تضمن إجراءات عادلة ومتوازنة تحفظ كرامة الموظف وحقوقه الأساسية، وفي الوقت نفسه تحافظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات والهيئات الحكومية.

2- تعريف محو الجزاء التأديبي:

على الرغم من أن المشرع في فرنسا ومصر وقطر قد نظم مسألة محو الجزاءات التأديبية، إلا أنهم لم ينص على تعريف محدد لها، إذ ليس من اختصاصه وضع التعريفات، الأمر دفع الفقهاء إلى محاولة صياغة تعريف لهذا المفهوم. لذا، اتجه العديد من الفقهاء إلى تقديم تعريفات متعددة، نذكر منها ما يأتي:

تُعرف عملية محو⁽¹⁾ الجزئات التأديبية بأنها: إزالة كافة آثار هذه الجزئات واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، وذلك وفقاً لشروط وأوضاع معينة تحددها القوانين الخاصة بالموظفين⁽²⁾.

كما تُعرف بأنها: إعادة النظر في الجزئات التأديبية التي سبق فرضها على الموظف وإزالة الآثار المحتملة التي كانت قد تترتب عليها في المستقبل. بمعنى آخر: رد الاعتبار التأديبي للموظف اعتباراً من تاريخ صدور قرار المحو دون أن يترتب على ذلك أي تعديل في الحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية التي نشأت على الجزاء في الماضي⁽³⁾.

وعُرف أيضاً بأنه: إزالة أية آثار تدل على أنه سبق فرض جزاءات تأديبية على الموظف العام، من خلال رفع أوراق الجزاء من ملف خدمته، وذلك بموجب القانون بمجرد انقضاء فترات زمنية محددة منذ فرض العقوبة التأديبية⁽⁴⁾.

(1) عُرف المحو في اللغة بأنه: مصدر محأ، يحمو، محوًا، فهو محٍ، والمفعول محو. ومحت الريح أثر أقدامهم: أذهبته، أزالته، طمسته، يقال: الإحسان يحمو الإساءة، قال تعالى: ﴿فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً﴾ (سورة الإسراء، جزء من الآية 12). ومحا الله الذنوب: غفرها، تغدها. فالمحو في اللغة جاء بمعنى: إزالة وطمس الشيء وذهاب أثره. أبو الفضل جمال الدين بن منظور، لسان العرب، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، بيروت، 1992م، ج 15، ص 271؛ د. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008م، ج 3، ص 2073.

(2) د. رمضان محمد بطيخ، شرعية العقوبات التأديبية وانقضاؤها، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008م، ص 116؛ ويراجع في ذات المعنى: د. ثامر نجم عبد الله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام، طبعة 2019م، منشور على الموقع الآتي: <https://books.google.com.eg>. إذ عرف محو العقوبة بأنها: "إزالة ما يترتب عليها من آثار واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، وذلك مع بقاء آثارها على الحقوق والتعويضات التي ترتبت عليها في الماضي". ولمزيد من التعاريف يراجع: د. سلطان عبيد سالم الراشدي، تأديب الموظف العام في النظام القانوني في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019م، ص 52 وما بعدها، منشور على الموقع الآتي: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/cgi>، إذ عرف المحو بأنه: "رد الاعتبار التأديبي، أو إعادة النظر في الجزئات السابقة توقيعها على الموظف".

(3) أ. عصام مهدي محمد عابدين، الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية الجديد رقم (81) لسنة 2016، الطبعة الأولى، دار محمود، القاهرة، 2017-2018، ص 533.

(4) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 132 وما بعدها.

كما ذهب البعض إلى أن المحو يعني: رد الاعتبار للموظف الذي تعرض للعقوبة التأديبية، أو إعادة النظر في الجزاءات التي سبق فرضها عليه، أو التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات التأديبية⁽¹⁾.

وأخيراً، عُرّف بأنه: إزالة آثار الجزاء التأديبي الذي تم توقيعه على الموظف، بعد مرور فترة زمنية معينة من تاريخ فرض هذا الجزاء⁽²⁾.

ويمكن تعريف محو الجزاء التأديبي بأنه: إجراء قانوني تتخذه الجهة الإدارية المختصة، بهدف إزالة أو شطب العقوبات التأديبية المفروضة على الموظف من سجلاته الوظيفية عند استيفاء شروطه دون الحاجة لتقديم طلب؛ بهدف منح الموظف فرصة جديدة لإثبات كفاءته، وضمان عدم تأثير العقوبات السابقة على تطوره المهني مستقبلاً، ويترتب عليه اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل دون المساس بآثار الجزاء بالنسبة للماضي، وذلك بعد التأكد من التزامه بالقوانين واللوائح وتحسن سلوكه الوظيفي خلال فترة زمنية محددة.

نستخلص من التعاريف السابقة، أن المحو لا يرد إلا على الجزاء التأديبي، وبالتالي، فإن التدابير المتخذة ضد الموظف والتي لا تُعد جزاءً تأديبياً لا يجوز أن تكون محلاً للمحو، ويجب أن يتم المحو من جانب الجهة الإدارية، شريطة مضي فترة زمنية معينة على توقيع الجزاء، تختلف باختلاف نوع ودرجة جسامة الجزاء الموقع. ويترتب على المحو إزالة جميع آثار العقوبة التأديبية من ملف الموظف بالنسبة للمستقبل، دون المساس بآثار الجزاء بالنسبة للماضي، كما أن للمحو آثار إيجابية ليس فقط على حياة الموظف المهنية، وإنما أيضاً على الإدارة ذاتها؛ إذ يمثل نوعاً من قبول التوبة لمن أراد العُدول عن الخطأ؛ مما يشجع الموظفين على الاستقامة في أداء وظائفهم والتطلع إلى آفاق أرحب ومستقبل وظيفي أفضل⁽³⁾.

(1) د. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية: دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007م، ص 272.

(2) أ. أسامة أحمد محمود مبارك، الضمانات التأديبية للموظف العام وتطبيقاتها القضائية وفقاً لقانون الخدمة المدنية المصري والكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019م، ص 336.

(3) د. رمضان محمد بطيخ، شرعية العقوبات التأديبية وانقضاؤها، مرجع سابق، ص 116.

ويثور هنا تساؤل هام مفاده: هل محو الجزاء التأديبي حق للموظف أم سلطة تقديرية للجهة الإدارية؟

ذهب بعض الفقه⁽¹⁾ - نؤيده فيما ذهب إليه - إلى أن محو العقوبة التأديبية هو حق للموظف، وبالتالي تنتفي سلطة الجهة الإدارية في هذا الشأن، ذلك أنه لا يستقيم القول بوجود سلطة تقديرية للجهة الإدارية إزاء حق مقرر قانوناً للموظف. غير أن سلطة الإدارة التقديرية تتجلى بوضوح في التحقق من حسن سيرة وسلوك الموظف، وكفاءته في أداء عمله خلال مدة محددة من تاريخ توقيع العقوبة عليه. فإذا تحققت من ذلك؛ وجب عليها محو العقوبة التأديبية، وإلا اعتبر امتناعها عن محو العقوبة التأديبية قراراً سلبياً، موصوماً بعدم المشروعية، ومستحقاً للإلغاء.

وصفوة القول، أنه ليس هناك ثمة سلطة تقديرية للجهة الإدارية في محو العقوبة التأديبية؛ إذا ثبت لديها حسن سيرة وسلوك الموظف، وكفاءته في أداء عمله خلال مدة محددة من تاريخ توقيع العقوبة عليه.

وبتحليل قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، وقانون الوظيفة العامة الفرنسي، وقانون الموارد البشرية القطري، لمعرفة طبيعة محو الجزاءات التأديبية وما إذا كان حقاً للموظف أم سلطة تقديرية للجهة الإدارية، تبين لنا أن محو الجزاءات التأديبية هو حق مكتسب للموظف عند استيفاء شروط زمنية وسلوكية محددة، ورغم أن النصوص تضع الشروط، إلا أن تطبيقها يتم من خلال الجهات الإدارية المختصة، مما يمنحها سلطة تقديرية في التأكد من استيفاء الشروط. وبذلك، يتم الجمع بين الحق المكتسب للموظف والسلطة التقديرية للجهة الإدارية في التأكد من استيفاء الشروط اللازمة للمحو.

3- الحكمة من محو الجزاءات التأديبية:

تتراءى الحكمة التي من أجلها أوجد نظام محو الجزاء التأديبي في القانون لمنح الموظف الذي وقع عليه الجزاء بسبب اقترافه خطأ إدارياً فرصة لإكمال مسيرته المهنية دون وجود جزاء

(1) د. أحمد العجمي، محو العقوبة التأديبية، العدد 210، مجلة التنمية الإدارية، الصادرة عن معهد الإدارة العامة، السعودية، 1445هـ، منشور على الموقع الآتي: <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/6-183.aspx>.

تأديبي في ملفه يزعزع ثقته بنفسه، مما يجعله يسعى إلى إثبات كفاءته في عمله وحرصه على أدائه بكل إتقان وفقاً للواقع العملي، فلا يشكل ذلك عائقاً أمامه لتحقيق أهدافه المستقبلية في العمل، بالإضافة إلى ذلك، تحميه من المقارنات التي يمكن أن تقوم بها الإدارة بينه وبين زملائه في العمل فيما يتعلق بالتقدير، فيتربط على عدم محو الجزء التأديبي مجموعة من العواقب المتمثلة في استمرار الموظف في السلوك الخاطئ والتمادي في المخالفة بسبب عدم إعطائه فرصة لمراجعة أخطائه والتعلم منها، مقارنة فيما إذا تم محو الجزء التأديبي. وبما أن كل فعل إداري له أثر واضح على بيئة العمل فإن محو الجزء التأديبي سينعكس إيجاباً على الجهة الإدارية من خلال كسب الموظف من جديد بعد إتمام العقوبة والتعلم من الأخطاء السابقة⁽¹⁾.

كما تكمن الحكمة من محو الجزاءات التأديبية أيضاً في إظهار التزام المؤسسة بالإنصاف والعدالة؛ حيث يُعتبر أن لكل شخص الحق في الحصول على فرصة وألا يُحكم عليه بناءً على أخطاء الماضي فقط، كما يمكن للأفراد الذين يشعرون بأن لديهم فرصة لإعادة بناء سمعتهم العمل بجد أكبر والمشاركة بشكل أكثر فعالية في فرص التطوير الشخصي والمهني. كما أن المحو فرصة للحفاظ على المواهب؛ فمن خلال إعطاء الموظفين فرصة للتعافي من الأخطاء، تقلل المؤسسات من فرص رحيل المواهب القيمة التي قد تشعر بالإحباط أو اليأس بسبب وجود جزاءات تأديبية في سجلها.

وعندما يشعر الأفراد بأنهم يتم تقييمهم بناءً على أدائهم الحالي وليس أخطائهم السابقة، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية والتفاني في العمل. كذلك، يساعد محو الجزاءات في تجديد الثقة بين الإدارة والموظفين، مما يعزز الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة.

ثانياً - التمييز بين محو الجزء التأديبي وغيره من المصطلحات الأخرى:

من الأهمية بمكان ألا نخلط بين المحو وبعض المصطلحات والمفاهيم الأخرى المتشابهة معها، والتي من أهمها:

1- المحو والسحب:

يُقصد بسحب القرارات الإدارية: إنهاء هذه القرارات بالنسبة للمستقبل وللماضي معاً، وهو ما يفيد إنهاء جميع آثارها المترتبة عليها اعتباراً من تاريخ صدورهما، بحيث تصبح وكأنها لم تصدر

(1) د. محمد أحمد عباس، انقضاء الجزء التأديبي، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، العدد 137، السنة 29، أكتوبر 2012م، ص 61.

أصلاً⁽¹⁾. بمعنى آخر، إلغاء القرار الإداري بأثر رجعي يمتد إلى تاريخ صدور القرار المسحوب، ويكون السحب من قبل مصدر القرار أو سلطة أعلى منه⁽²⁾.

ويعرف سحب الجزاء التأديبي بأنه: إجراء إداري تصدره السلطة التي قامت بتوقيع العقوبة التأديبية، أو السلطة الرئاسية، سواء تعلق الأمر بأسباب المشروعية أم الملاءمة؛ وذلك من أجل إتاحة الفرصة للجهات الإدارية لتصحيح أخطائها التي وقعت فيها لإزالة الآثار المترتبة على الجزاء التأديبي بأثر رجعي، بمعنى آخر، إزالة آثار القرار التأديبي المتعلقة بالماضي والمستقبل على حد سواء، أي اعتبار القرار المسحوب كأن لم يكن أصلاً⁽³⁾.

ومفاد هذه التعاريف سالف الذكر، أن السحب الإداري عملية قانونية تمكن السلطة الإدارية من إعادة النظر في القرار الذي أصدرته، وذلك يكون إما بإبطالها القرار الإداري المشوب بعيب

(1) د. محمد أنس جعفر، القرارات الإدارية، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص 160؛ ويراجع في ذات المعنى: د. إبراهيم محمد علي، الوسيط في القانون الإداري: النشاط الإداري، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2003-2004م، ص 347؛ د. يوسف فندي شباط، نظرية سحب القرارات الإدارية في ضوء الفقه والقضاء: دراسة تحليلية مقارنة، المجلد 59، العدد الأول، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، يناير 2017م، ص 475 وما بعدها؛ بحثنا المعنون: سحب القرار الإداري وأثره في تعزيز مبدأ الأمن القانوني في ضوء أحكام القضاء الإداري: دراسة مقارنة، العدد الرابع والأربعون، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، جامعة الأزهر، يناير 2024م، ص 2898. ولمزيد من التفاصيل حول سحب القرار الإداري يراجع: Bounard-Rouger: précis de droit administratif, librairie général de droit, Paris, 1943, P 275.

(2) د. محمد الشافعي أبو راس، الوسيط في القانون الإداري: النظرية العامة في النشاط الإداري، كلية الحقوق، جامعة بنها، 2012م، ص 159. ويراجع في ذات المعنى: د. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008م، ص 309؛ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للقرارات الإدارية: مقومات وعيوب القرار الإداري "نفاذ وتنفيذ ووقف القرار الإداري"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012م، ص 297؛ د. موسى مصطفى شحادة، سحب القرار الإداري كطريق من طرق انقضاء القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على قرارات سلطات الضبط الإداري، المجلد 7، العدد 1، مركز بحوث الشرطة، القيادة العامة لشرطة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، مارس 1998م، ص 127. منشور على الموقع الآتي: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-395510>.

(3) د. بوادي مصطفى، بحث بعنوان نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق الغير قضائية لانقضاء العقوبة التأديبية: دراسة مقارنة، المجلد 1، العدد 1، مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، الجزائر، يناير 2016م، ص 301. منشور على موقع دار المنظومة: <http://search.mandumah.com>؛ ويراجع في ذات المعنى: أ. عصام مهدي محمد عابدين، الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية الجديد رقم (81) لسنة 2016، مرجع سابق، ص 536.

مخالفة القانون منذ نشوئه، وذلك بأثر رجعي يمتد إلى لحظة صدوره، أو بنقض القرار الإداري الصحيح قانوناً المشوب بعيب عدم الملاءمة منذ صدوره بأثر رجعي، أو بإلغاء القرار الإداري الذي صدر صحيحاً ثم أصيب بعيب عدم الملاءمة اللاحق أو بعيب قانوني لاحق، أو بتعديل القرار الإداري⁽¹⁾. لذلك، يُعد السحب وسيلة لاحترام مبدأ المشروعية، إذ إن مبادرة الإدارة إلى تصحيح أخطائها القانونية ورد الحقوق إلى أصحابها يشكل في حد ذاته جوهر مبدأ المشروعية، وبذلك تتجنب حكم القضاء بإلغائه فتسبق هي القضاء وتصلح بنفسها شوائب القرار وعيوبه. ويُستلزم لإجراء السحب توافر شرطين أساسيين: الشرط الأول يتعلق بالمدة القانونية، أما الثاني: فيتعلق بعدم المساس بالحقوق المكتسبة، والمراكز القانونية التي تولدت للغير من القرار المسحوب⁽²⁾.

وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنه من المسلم به أن ليس كل إلغاء أو عدول من جهة الإدارة عن قراراتها الإدارية النهائية يعتبر سحباً، فالسحب مقصور على تلك الحالات التي لا يجد فيها لأصحاب الشأن في تلك القرارات مراكز قانونية جديدة تقتضي تعديلات في حالتهم بما يطابق القانون، أما إذا ترتبت لهؤلاء مراكز قانونية جديدة تقتضي حسب القانون تعديل ما كسبوه منها بمقتضى قرارات إدارية سابقة، فإن ذلك لا يعد سحباً لتلك القرارات، وإنما هو تصرف إنشائي تجريه جهة الإدارة على ضوء الوقائع الجديدة في حدود القانون⁽³⁾.

والسحب في المجال التأديبي ينصرف فقط إلى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين، أما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع.

ونستخلص مما سبق، أن إجراء سحب القرار التأديبي يخضع لنفس الأحكام التي تخضع لها تلك القرارات، وهو ذو أهمية كبيرة؛ فالسحب يعد أجدى للموظفين من الإلغاء القضائي إذا أخذنا بعين الاعتبار أنه خالٍ من الإجراءات والقيود التي يخضع لها الإلغاء القضائي، فإذا سادت الأخلاق الإدارية وتشربت النفوس بمبدأ سيادة القانون، وأيقن الجميع أن الرجوع إلى الحق

(1) د. عبد القادر خليل، نظرية سحب القرارات الإدارية: دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والإيطالي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1964م، ص 12؛ ويراجع أيضاً: د. عبد الحميد كمال حشيش، حرية الإدارة في سحب قراراتها، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1979م، ص 17 وما بعدها.

(2) د. بوادي مصطفى، نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق الغير قضائية لانقضاء العقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص 303.

(3) المستشار/ حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، طبعة منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987م، ص 1021.

فضيلة، لتضاعفت أهمية السحب، وبالتالي يصبح ملاذًا لكل من أخطأت الإدارة ضده، ووسيلة أكثر فاعلية في حماية القانون.

كما أن إجراء سحب القرار التأديبي لا يعد تدبيرًا من تدابير العفو أو محو الجزاءات التأديبية؛ لأنه ينهي ويعدم القرار التأديبي بأثر رجعي، وهو بذلك يختلف عن إجراء المحو الذي يقتصر أثره على المستقبل، بحيث يترتب عليه إزالة جميع آثار العقوبة التأديبية واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل.

كما يختلف سحب القرار التأديبي عن محو الجزاءات التأديبية في عملية التوقيت؛ فعادة يتم سحب الجزاء التأديبي في مرحلة مبكرة بعد فرضه، وذلك بعد اكتشاف خطأ مخالفة القانون أو عيب عدم الملاءمة، أو وجود أدلة جديدة تبرئ الموظف، أو بإلغاء القرار الإداري الذي صدر صحيحًا ثم أصيب بعيب عدم الملاءمة اللاحق أو بعيب قانوني لاحق. أما محو الجزاءات التأديبية فيتم بعد مرور فترة زمنية محددة على توقيعه، وهي فترة قد تكون سنة، سنتين، أو أكثر، وذلك حسب القوانين أو اللوائح الداخلية للمؤسسة، فتهدف هذه الفترة إلى اختبار سلوك الموظف ومدى التزامه بعدم تكرار المخالفات.

2- المحو والإلغاء الإداري:

بطبيعة الحال، تملك الإدارة حق إلغاء قراراتها إذا شابها بعد صدورها عيب يجعلها غير صحيحة، ويقصد بالإلغاء الإداري إنهاء آثار القرار بالنسبة للمستقبل اعتبارًا من تاريخ الإلغاء مع إبقاء آثاره قائمة في الماضي، وذلك بواسطة السلطة الإدارية. بمعنى آخر، تجريد القرار الإداري من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل فقط وبقاء ما خلف من آثار في الماضي⁽¹⁾.

كما يُعرف الإلغاء الإداري بأنه انتهاء آثار القرار القانونية بالنسبة للمستقبل فقط، وهذا الإلغاء يمكن أن يكون كليًا يشمل القرار بكل محتوياته، أو جزئيًا بإلغاء بعض آثار القرار مع الإبقاء على البعض الآخر منتجًا لآثاره القانونية⁽²⁾.

(1) د. إبراهيم محمد علي، الوسيط في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 343. ولمزيد من التفاصيل حول الفرق بين الإلغاء الإداري والسحب يراجع: د. عبد الحميد كمال حشيش، حرية الإدارة في سحب قراراتها، مرجع سابق، ص 43 وما بعدها.

(2) د. محمد أنس جعفر، القرارات الإدارية، مرجع سابق، ص 156.

وقد يتم إلغاء القرار الإداري بقرار إداري آخر من السلطة المختصة قانونًا وبنفس أداة القرار الأول، وقد يكون قرار الإلغاء صريحًا أو ضمنيًا يستفاد من صدور قرار جديد مخالف في أحكامه للقرار القديم، مما يدل على وقف العمل بهذا القرار الأخير بالنسبة للمستقبل.

والقاسم المشترك بين سحب الإدارة لقرارها وإلغائه هو عدم المشروعية، مع الاختلاف في توقيت القيام به؛ فإذا شابت عدم المشروعية القرار حال إصداره، كان بوسع الإدارة سحبه، أما إذا ما شابته بعد إصداره، اقتصر حق الإدارة على إلغاء القرار الإداري دون سحبه، فعدم تمتع من صدر قرار بتعيينه في وظيفة عامة بالجنسية المصرية يعطي للإدارة حال اكتشافها ذلك سحب قرار تعيينه لافتقاده شرطًا أساسيًا من شروط وجوده، وهو أن يكون المرشح للوظيفة العامة متمتعًا بالجنسية المصرية، ومن ثم، يعد القرار وكأنه لم يصدر أصلًا. بينما إذا تمتع الشخص المعين بالجنسية المصرية حال صدور قرار التعيين، ثم فقدتها بعد ذلك لأي سبب، فإن ذلك يعطي للإدارة الحق في إلغاء قرار التعيين، أي إبطاله بالنسبة للمستقبل فقط دون الماضي؛ لأن القرار كان صحيحًا وقت صدوره، فيجب عدم إلغاء آثاره بالنسبة للماضي، فإذا ما أصيب بعيب جعله غير صحيح، فإن الأمر يستوجب إلغائه بالنسبة للمستقبل فقط⁽¹⁾.

وخلاصة ما سبق، أن الإلغاء الإداري يشبه المحو، إذ يترتب آثارهما بالنسبة للمستقبل، أما السحب الإداري والإلغاء القضائي كلاهما يعد جزاء لمخالفة مبدأ المشروعية، ويؤدي إلى إنهاء القرار بأثر رجعي اعتبارًا من تاريخ صدوره⁽²⁾، غير أن الأول يكون من جهة الإدارة، بينما الأخير يتم بواسطة القضاء⁽³⁾.

وتختلف عملية محو الجزاءات التأديبية عن الإلغاء الإداري للجزاءات التأديبية من حيث الآثار المترتبة على كل منهما؛ فمحو الجزاء يتم بأثر رجعي، حيث يتم إلغاء كافة الآثار السلبية التي ترتبت على الجزاء منذ تاريخ وقوعه، ويعاد للموظف كافة الحقوق التي تأثرت بقرار الجزاء، مثل الترقية، والمكافآت، وأي فوائد وظيفية أخرى، كما يُحذف الجزاء من سجل الموظف تمامًا، بحيث لا يظهر في أي مستندات رسمية مستقبلية. بينما يتم إلغاء الجزاءات التأديبية بأثر

(1) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مرجع سابق، ص 323 وما بعدها.

(2) C.E., 12 janvier 2011, M. Matelly, n° 338461, <https://www.conseil-etat.fr/> . et voir aussi , France, Cour administrative d'appel de Bordeaux, 1ère chambre, 10 décembre 2021, 21BX02103 , <https://juricaf.org/>.

(3) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1520، سنة 7، جلسة 1966/1/2، مجموعة المكتب الفني للمحكمة الإدارية العليا، س 11، ص 263.

مستقبلي، حيث يتم وقف تنفيذ الجزاء اعتبارًا من تاريخ قرار الإلغاء، والآثار السلبية التي ترتبت على الجزاء قبل تاريخ الإلغاء تظل قائمة ولا تُمحى، كما يبقى الجزاء مُسجلًا في سجل الموظف ولكن يُضاف إليه أنه تم إلغاؤه في تاريخ معين.

المطلب الثاني

الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية

يرتكز الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية على القوانين واللوائح التنظيمية التي تنظم العمل في المؤسسات، والتي تنص على إمكانية محو الجزاءات بعد مرور فترة زمنية معينة، يثبت خلالها حسن سلوك الموظف، وتشمل الجزاءات التأديبية التي يجوز محوها تلك التي لم تترتب عليها آثار جوهريّة مستمرة، مثل الإنذارات والتوبيخات والخصومات البسيطة من الراتب، بينما تستثنى من ذلك الجزاءات التي تتضمن الفصل من الخدمة أو تلك المرتبطة بجرائم جنائية أو مخالفات جسيمة.

وإمعانًا من المشرع الفرنسي والمصري والقطري في تطبيق السياسة التأديبية السليمة التي تهتم ببحث ظروف وملابسات المخالفة التأديبية والعوامل التي دفعت الموظف لارتكابها، إذ قد لا تعود أسباب المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف إلى سلوكه المجرد، وإنما إلى غموض اختصاصاته أو سوء تنظيم المرفق أو نقص في الوسائل والإمكانات المتاحة أو كثرة الأعباء. لذا، حرصوا على سن الوسائل القانونية التي تكفل الحياة الآمنة والاندماج في المجتمع والحياة الوظيفية إذا استقام سلوك الفرد، وذلك من خلال النص صراحة على محو الجزاءات التأديبية في القوانين التي نظمت الوظيفة العامة.

ونعرض للأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية في كل من فرنسا ومصر وقطر على النحو الآتي:

أولاً: الأساس القانوني لمحو الجزاءات في فرنسا

باستقراء الوضع في فرنسا⁽¹⁾، نجد أن المشرع الفرنسي لم ينص في القرار رقم 59-244 الصادر في 4 فبراير 1959 والخاص بالوضع العام لموظفي الخدمة المدنية على قواعد محو الجزاء التأديبي، إلا أن المرسوم رقم 59-311 الصادر في 14 فبراير 1959 الخاص بلائحة

(1) Florent Gaullier-Camus: Le retrait des sanctions administratives , <https://www.actu-juridique.fr/> .

الإدارة العامة المتعلقة بالإجراء التأديبي للموظفين، قد نص في مادته 14 على جواز محو الجزاءات التأديبية⁽¹⁾، حيث نص على أنه: "يستطيع الموظف المعاقب بعقوبة تأديبية ولم يتم إنهاء خدمته، بعد مضي خمس سنوات إذا كانت العقوبة هي الإنذار أو اللوم، وبعد عشر سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى، أن يتقدم بطلب إلى الوزير المختص لرفع الجزاء من ملف خدمته، إذا كان سلوكه العام مرضياً منذ تاريخ فرض العقوبة، وله الحق في تلبية طلبه، ويُنظم له ملف جديد تحت رقابة مجلس التأديب".

كما نص المشرع الفرنسي في قانون الخدمة المدنية الحالي على محو الجزاءات التأديبية، وذلك بموجب نص المادة 533-5⁽²⁾، حيث نصت على أنه: "تُمحى عقوبات المجموعة الأولى التي تُوقع على الموظف ويتم مسحها تلقائياً من ملفه بعد ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، طالما لم يُوقع عليه عقوبة أخرى خلال هذه الفترة". وكذلك الحال في المادة 533-6 من قانون الخدمة المدنية، إذ نصت على أنه⁽³⁾: "تُمحى العقوبة التأديبية في المجموعة الثانية أو الثالثة بعد

⁽¹⁾ Art.14 du Décret n°59-311 du 14 février 1959 PORTANT RAP ET RELATIF A LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE CONCERNANT LES FONCTIONNAIRES " Le fonctionnaire frappé d'une peine disciplinaire et qui n'a pas été exclu des cadres peut, après cinq années s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et dix années s'il s'agit de toute autre peine, introduire auprès du ministre dont il relève une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier Si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il doit être fait droit à sa demande .

Le ministre statue après avis du conseil de discipline.

Le dossier du fonctionnaire doit alors être reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline".

⁽²⁾ Art.533-5 du Code général de la fonction publique " Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

⁽³⁾ Art.533-6 du Code général de la fonction publique " Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans

عشر سنوات من الخدمة الفعلية اعتباراً من تاريخ العقوبة التأديبية، إذا تم تقديم طلب إلى السلطة المختصة بمحو العقوبة، ويترتب على المحو حذف أي ذكر للعقوبة من ملفه. ولا يمكن رفض هذا الطلب إلا إذا تم تطبيق عقوبة أخرى خلال هذه الفترة".

وبناءً على ما تقدم، أن حق العفو عن العقوبات ليس قاصراً فقط على المجال الجنائي، بل يمتد إلى المجال الإداري سواء بالنسبة للجزاءات التأديبية أم الوظيفية، طالما أن العفو عن العقوبات التأديبية يكون بغرض سياسي أو اجتماعي، وأن تقرير هذا الأمر لا يتضمن أية مخالفة دستورية⁽¹⁾.

ثانياً: الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية في مصر

باستقراء القوانين المتعاقبة التي نظمت الوظيفة العامة في مصر، والتي آخرها قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، نجد أن المشرع المصري نص صراحة على محو الجزاءات التأديبية، إذ تنص المادة (67) من قانون الخدمة المدنية الحالي على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية:

- 1- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.
 - 2- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً.
 - 3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثين يوماً.
 - 4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش. وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء.
- ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له. وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات المحو".
- ونصت المادة (167) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016 على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء

Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période".

(1) C.C.N.244 du 20 juillet 1988.

الفترات المنصوص عليها في المادة (67) من القانون، وذلك بقرار من السلطة المختصة بناءً على عرض على إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف".

ثالثاً: الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية في قطر

باستقراء القوانين المتعاقبة التي نظمت الوظيفة العامة في قطر، والتي آخرها قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016، نجد أن المشرع القطري نص صراحة على محو الجزاءات التأديبية، إذ تنص المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تلقائياً بانقضاء الفترات التالية:

- 1- ثلاثة أشهر في حالة التنبيه، أو الإنذار، أو اللوم، أو الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام.
- 2- ستة أشهر في حالة الخصم من الراتب لمدة تزيد على ثمانية أيام.
- 3- سنة في حالة تأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها.
- 4- سنتان بالنسبة لباقي الجزاءات عدا جزاء الفصل من الوظيفة.

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف".

يستفاد مما تقدم، إدراك المشرع الفرنسي والمصري والقطري لثقل الجزاء التأديبي على الموظف العام، خاصة إذا طالت مدته وقست آثاره عليه، ولما كان لبقاء العقوبات التأديبية في ملف الموظف آثار سيئة على حياته الوظيفية، مما ينعكس سلباً على نوعية الخدمة التي يؤديها، فيقل مردود العمل لديه نظراً لنفسيته المحبطة⁽¹⁾، وبالتالي ينخفض مستوى الأداء الوظيفي للموظفين المعاقبين. لذا، حرص المشرع في قوانين العاملين المدنيين المتعاقبة على النص صراحة على أحكام محو الجزاءات التأديبية التي توقع عليهم، بقصد فتح الأبواب أمام الموظف لتشجيعه على مراجعة سلوكه وتدارك ما فرط منه.

فالجزاء ليس على التأييد، وتأبى العدالة أن تظل آثار الجزاء ملازمة للموظف طيلة حياته، ومن ثم، كان من حسن السياسة التشريعية محو آثار الجزاء بمرور فترة زمنية يتسم الموظف

(1) أ. عبد العزيز بن عيسى، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2016-2017م، ص 123. منشورة على الموقع الآتي: https://budsp.univ-saida.dz/doc_num.php?explnum؛ ويراجع أيضاً:

د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 113.

خلالها بحسن السمعة، وقدر المشرع هذه الفترة بالتناسب مع الجزاء الذي سبق مراعاة تناسبه مع المخالفة، وبانقضاء هذه المدة، تزول آثار الجزاء بالنسبة للمستقبل كأنه لم يُوقع، ويُحى الجزاء من صحيفة أحوال الموظف⁽¹⁾.

وبمقارنة النصوص القانونية المتعلقة بمحو الجزاءات التأديبية في القوانين الثلاثة، يتضح أن كل قانون يتبع نهجاً مختلفاً في تحديد المدد القانونية وبيان آلية المحو:

1- القانون الفرنسي:

يتطلب القانون الفرنسي مدداً أطول وطلباً خاصاً للمحو في بعض الحالات، مما يجعله الأكثر شدة في هذا الصدد من القانون المصري والقطري؛ فيشترط مرور ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة لمحو عقوبات المجموعة الأولى، بينما يشترط انقضاء عشر سنوات من الخدمة الفعلية لمحو عقوبات المجموعة الثانية أو الثالثة، مع ضرورة تقديم طلب للمحو وعدم توقيع أي عقوبة أخرى خلال هذه الفترة.

كما ميز المشرع الفرنسي بين عقوبات المجموعة الأولى وعقوبات المجموعة الثانية والثالثة في أمرين: الأمر الأول، مدة المحو؛ حيث اشترط مرور ثلاث سنوات لمحو عقوبات المجموعة الأولى، بينما اشترط انقضاء عشر سنوات لمحو عقوبات المجموعة الثانية والثالثة، وهي مدة طويلة جداً قد تعيق الموظف عن التعافي من آثار العقوبة وتأثيرها على مسيرته المهنية، كما أنه لم يفرق بين أنواع العقوبات في المجموعتين، مما يعني أن العقوبات الأقل خطورة تُعامل بنفس طريقة العقوبات الأكثر خطورة. الأمر الثاني: آلية المحو؛ حيث نص على أن محو العقوبات التأديبية في المجموعة الأولى تتم تلقائياً بعد مرور ثلاث سنوات، بينما اشترط لمحو عقوبات المجموعة الثانية والثالثة تقديم طلب إلى السلطة المختصة؛ مما يضيف تعقيدات بيروقراطية قد تعيق الموظفين عن الاستفادة من هذه الميزة القانونية، كما أن النص لم يوضح المعايير التي تعتمد عليها السلطة المختصة في قبول أو رفض طلب المحو، مما قد يؤدي إلى تباين في تطبيق القانون ويثير مسائل العدالة والشفافية.

2- القانون المصري:

كان قانون الخدمة المدنية المصري متوسطاً في تحديد المدد القانونية، وفي تحديد فترات الخصم من المرتب لمحو الجزاءات التأديبية، مقارنةً بالقانونين الفرنسي والقطري؛ فقد جاء

(1) المستشار/ محمد أحمد عبد الحميد، شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه وقضاء وإفتاء مجلس الدولة، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، 2018م، ص 1109.

القانون بتفصيل دقيق للسنوات المطلوبة لمحو الجزاءات التأديبية، حيث تبدأ المدد من سنة واحدة وتصل إلى أربع سنوات، مع استثناء العقوبات الأشد مثل الفصل والإحالة إلى المعاش.

فقدت المادة تقسيمًا واضحًا ودقيقًا للفترات الزمنية اللازمة لمحو مختلف أنواع الجزاءات التأديبية، مما يسهل على الموظفين والإدارات فهم الإجراءات المتبعة، كما يعكس هذا النص أيضًا مبدأ العدالة التصاعدية، حيث تختلف فترات المحو بناءً على نوع وخطورة الجزاء التأديبي، مما يعزز الإحساس بالعدالة بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تتناسب المدد المحددة لمحو العقوبات مع طبيعة الجزاءات التأديبية، مما يوفر فرصة للموظفين لتحسين سلوكهم وأدائهم بعد ارتكاب المخالفات، ويشجع على النمو الشخصي والمهني.

3- القانون القطري:

من ناحية أخرى، تبنى القانون القطري نهجًا أكثر تساهلاً مع فترات محو أقصر، مقارنة بالقانونين الفرنسي والمصري؛ حيث تبدأ المدد من ثلاثة أشهر وتصل إلى سنتين، مع استثناء العقوبات الأشد مثل الفصل من الوظيفة، مما يعطي الموظفين فرصة سريعة للتعافي من آثار العقوبات والتقدم في مسيرتهم المهنية.

كما أشار النص أيضًا إلى المحو التلقائي للجزاءات بعد فترة زمنية محددة، مما يسهل عملية المحو ويوفر للموظفين وضوحًا حول موعد محو الجزاءات من سجلاتهم، ولم تشترط للمحو تقديم طلبات رسمية للسلطات الإدارية المختصة بعد انتهاء هذه المدد، كما تضمن النص أن محو الجزاء يعني رفع كل الإشارات المتعلقة به من ملف خدمة الموظف، مما يوفر للموظف بداية جديدة بدون تأثيرات سلبية على مستقبله المهني.

أخيرًا، من خلال نص المادتين 5-533 و6-533 من قانون الخدمة المدنية الفرنسي⁽¹⁾، ونص البند الرابع من المادة (67) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، والمادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري رقم (15) لسنة 2016؛ يتضح أنه تُمحي كافة الجزاءات التأديبية المنصوص عليها، فيما عدا عقوبتي الفصل والإحالة إلى المعاش؛ وذلك لأنهما غير خاضعتين لنظام المحو، ومع ذلك، يجوز تعيين هذا الموظف تعيينًا جديدًا بعد

⁽¹⁾ Art. 533-5 et 533-6 du Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique , Dernière mise à jour des données de ce texte: 01 mars 2022 "et Modifié le 2023-03-10 par LOI n°2023-171 du 9 mars 2023.

مضي أربع سنوات على الأقل على فصله أو إحالته للمعاش، إعمالاً لنص البند (4) من المادة (67) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016.

وهذا يعني أن المحو لا يسري إلا على الجزاءات التأديبية دون غيرها من الإجراءات أو القرارات التي لا تعد كذلك، ومن ثم، إذا تم نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في مستوى وظيفته لمدة سنة أو تم خصم 50% من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر إعمالاً لنص المادة (27) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016⁽¹⁾، فلا ينطبق عليها المحو؛ وذلك لأن الحرمان في هذه الحالة ليس عقوبة، وإنما هو أثر من الآثار التي يترتبها المشرع نتيجة لحصول العامل على تقرير بمرتبة ضعيف، ومن ثم، فلا يحى القرار أو الإجراء الصادر بهذا الحرمان⁽²⁾.

محو الجزاءات التأديبية لأصحاب النظام التأديبي الخاص:

ويثور هنا تساؤل هام مفاده: هل محو الجزاءات المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية يسري عند خلو القانون الخاص من نص ينظم المحو؟

يستقر إفتاء الجمعية العمومية للفتوى والتشريع على أن المشرع عندما رخص للهيئات العامة في وضع لوائح خاصة تنظم شؤون العاملين بها، قصد صراحة من وراء ذلك أن تنظم هذه اللوائح شؤون التوظيف بما يتفق مع طبيعة العمل بكل هيئة على حدة، وتبعاً لذلك، فمن البديهي أن تختلف أحكام كل لائحة في بعض تفصيلاتها عما نصت عليه أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978، أو قانون الخدمة المدنية الذي حل محله، لكي تلبي الاحتياجات الخاصة بكل هيئة حسب نشاطها وطبيعة الوظائف بها.

ومقتضى ذلك أنه إذا ما وجد تنظيم متكامل لمسألة معينة في اللائحة، فإن هذا التنظيم وحده هو الذي يطبق على العاملين بالهيئة العامة، حتى ولو ورد في قانون نظام العاملين

(1) تنص المادة (27) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 على أنه: "يُعرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة الموارد البشرية لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة.

وإذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية اقترحت خصم 50% من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر.

وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية.

وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد".

(2) د. حسان عبد الله يوسف الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 138.

المدنيين بالدولة، ومن بعده قانون الخدمة المدنية، تنظيم مغاير لهذه المسألة عما في اللائحة؛ لأن المشرع لو قصد إلى خلاف ذلك، لما دعت الحاجة إلى النص صراحة على حق كل هيئة عامة في معالجة شؤون التوظيف بها بلوائح خاصة، وبالتالي، لا يتم الرجوع إلى الشريعة العامة لشؤون التوظيف إلا في حالة خلو اللائحة من تنظيم متكامل لموضوع معين⁽¹⁾.

وللإجابة على هذا التساؤل لا بد أن نعرض لاتجاه المحكمة الإدارية العليا بالنسبة لمحو الجزاءات التأديبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولأعضاء الهيئات القضائية، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: اتجاه المحكمة الإدارية العليا بشأن محو الجزاءات التأديبية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات

باستقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا⁽²⁾ نجد أن قضاءها بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس

(1) يراجع: فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع، رقم التبليغ 1029 بتاريخ 2020/6/1، جلسة 2020/3/25، ملف رقم 545/1/58. منشورة لدى المستشار/ إسلام توفيق الشحات، المستشار/ محمد شكري أبو رحيل، المستخلص من إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، طبعة دار أبو المجد للطباعة، 2021م، ص 11 وما بعدها.

(2) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 5025 لسنة 50 ق، جلسة 2012/3/18. "ومن حيث إن واقعات الحكم المطعون فيه تتلخص حسبما يظهر من الأوراق في أن المطعون ضده قد أقام الدعوى رقم 2034 لسنة 29 أمام المحكمة الإدارية بطنطا، يطلب فيها الحكم له بإلغاء القرار السلبي بالامتناع عن محو آثار الجزاء الموقع عليه بالقرار رقم 303 لسنة 99 بتاريخ 1999/9/8 بخضم ثلاثة أيام من راتبه، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام المدعى عليه بالمصروفات والأتعاب، وقد استند في ذلك إلى القول بأنه صدر القرار رقم 303 لسنة 1999 في 1999/9/8 بمجازاته بخضم ثلاثة أيام من راتبه، وانتهت مدة عمله كطبيب مقيم في 1999/9/12، ولتأثير ذلك القرار على مستقبله، تقدم بطلب لعميد كلية طب طنطا لمحو هذا الجزاء طبقاً للقانون، إلا أنه لم يصدر أي قرار بمحو هذا الجزاء دون سند أو مبرر قانوني. ومن ثم، يحق له تقديم طلب إلى لجان التوفيق طبقاً للقانون رقم 7 لسنة 2000 بطلب محو الجزاء للأسباب التالية:

أولاً: تنص المادة 157 من القانون رقم 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات على أنه تسري أحكام العاملين المدنيين في الدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس، وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية، ولما كانت وظيفة طبيب مقيم وظيفة مؤقتة، ولم يرد بشأنها أحكام في قانون تنظيم الجامعات، فهي تخضع لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978، وتحدد المادة 92 من هذا القانون في فقرتها الأولى على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخضوع من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام". وإذا كان الجزاء الذي وقع على الطالب بتاريخ 1999/9/8، فإن مدة الستة أشهر اللازمة لمحو هذا الجزاء تكون قد انقضت، ومن حقه طلب محو هذا الجزاء ورفع أوراقه من ملف خدمته بنص

القانون. حيث تنص المادة 92 في فقرتها الثانية على أن "يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل".

ثانيًا: صدر كتاب دوري من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 3 لسنة 1976، يتضمن إلزام وحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاع العام بتخصيص ملف فرعي لإيداع أوراق العقوبة بعد محوها، بحيث تودع في هذا الملف كافة الأوراق المتعلقة بالتحقيق والعقوبة بعد التأشير بقرار لجنة شؤون العاملين بالموافقة على محو الجزاء في الخانة المخصصة بالاستمارة 133 ع.ح. على أن يراعى عدم التصريح لأحد بالاطلاع على هذا الملف وعدم نقله مع العاملين عند نقلهم إلى جهات عمل أخرى، والطالب يرغب في تعيينه في أي جهة بضم ملف خدمته خاليًا من هذا الجزاء طبقًا للقانون.

ثالثًا: كان يجب على إدارة شؤون العاملين، دون حاجة لأي طلب من الطالب، أن تتخذ إجراءات محو الجزاء طالما مرت ستة شهور، وذلك طبقًا للمادة 63 من اللائحة التنفيذية للقانون 47 لسنة 1978، وكتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 11 لسنة 1978.

رابعًا: أن الطالب كان يؤدي عمله بكل اجتهاد وإتقان طوال فترة الامتياز وطوال فترة عمله كطبيب مقيم، كما حصل على ماجستير الأنف والأذن والحنجرة من كلية طب طنطا في دور أكتوبر 1999 بتقدير جيد جدًا، فضلًا عن أن مدة الستة شهور اللازمة لمحو الجزاء قد انقضت منذ فترة طويلة، كما أنه لا يوجد إلزام على الطالب بأن يقدم طلبًا لمحو الجزاء؛ لأن محو الجزاء من صميم عمل شؤون العاملين دون التقدم بأي طلب. ورغم ذلك، تقدم الطالب بطلب لمحو هذا الجزاء. فضلًا عن تكرار انعقاد لجنة شؤون العاملين بالجامعة دون استصدار موافقة من اللجنة لمحو الجزاء الموقع على الطالب، وبالتالي يعتبر امتناعًا سلبيًا عن تنفيذ نص المادة 92 والمادة 63 المشار إليهما دون سبب أو مبرر، لا سيما وأن الطالب قد انتهت مدة عمله كطبيب مقيم بالمستشفى الجامعي بطنطا في 1999/9/12 بعد مدة قضاها في أداء عمله على خير قيام بكل دقة وأمانة، وقد قيد طلب المدعي أمام لجان التوفيق برقم 140 لسنة 2001، وأصدرت اللجنة بجلسته 2001/9/16 توصيتها بعدم قبول الطالب، ولم تلق هذه التوصية قبولًا لدى المدعي، الأمر الذي دفعه إلى إقامة هذه الدعوى لمخالفتها لأحكام الواقع والقانون.

وقد تمت إحالة الدعوى إلى محكمة القضاء الإداري وقيدت برقم 1920 لسنة 10 ق. وبجلسة 2003/12/22، أصدرت المحكمة المذكورة حكمها المطعون فيه، واستندت فيه إلى توافر شروط محو الجزاء في حقه، وانتهت إلى حكمها المطعون فيه.

ويقوم الطعن على أن الحكم قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله، حيث إن المطعون ضده لم يمتز في خدمة الجهة الإدارية مدة الستة أشهر اللازمة لمحو الجزاء الموقع عليه، وانتهى تقرير الطعن إلى الطلبات سالفة البيان.

ومن حيث إن المادة (92) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 تنص على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية: 1- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام". ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضي، وذلك من واقع تقاريره السرية.

أخذ بمبدأ سريان أحكام محو الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972، ومن بعده قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016، باعتباره يمثل الشريعة العامة في مجال الوظائف العامة، وتسري أحكامه على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو لوائح، فيما لم يرد فيه نص خاص في هذه القوانين أو اللوائح، لا سيما أن الأخذ بهذا المبدأ يقترب من مبادئ العدالة التي تأبى أن تكون هناك عقوبات تأديبية مؤبدة لا تُمحيى، رغم أن العقوبات الجنائية الأكثر خطورة تخضع جميعها لنظام المحو⁽¹⁾.

وأكدت المحكمة على هذا المعنى حينما قضت بأنه⁽²⁾: "... ومن حيث إن مفاد ما تقدم أن الجامعات الخاضعة لأحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم 49 لسنة 1972 هيئات عامة ذات طابع علمي وثقافي، وقد حدد المشرع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وهم الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون، ونظم تأديبهم في المواد من 105 إلى 112 مكرراً من القانون المشار إليه، وتضمنت المادة (110) تحديد العقوبات التأديبية الجائز توقيعها عليهم.

ومن حيث إن القواعد القانونية الواردة في قانون تنظيم الجامعات المشار إليه هي الواجبة التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولا مجال لاستدعاء القواعد القانونية الواردة في القانون العام الذي يحكم الوظيفة العامة إلا إذا خلا قانون تنظيم الجامعات من نص يحكم

ومن حيث إن مناط تطبيق هذا النص أن يكون العامل قد أمضى في خدمة الجهة الإدارية المدة المقررة لمحو الجزاء بعد توقيعه عليه، وأن تقدر لجنة شئون العاملين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضي، فإذا لم يمض العامل هذه المدة لدى الجهة الإدارية، أصبح مستحيلاً الحكم على سلوكه لإمكان محو الجزاء، وينتقل الاختصاص بمحو الجزاء إلى الجهة التي تم إعادة تعيين العامل أو نقله إليها، ويخرج الأمر من سلطان الجهة الإدارية التي وقعت عليه الجزاء ولم يمض المدة المقررة لإمكان محو هذا الجزاء.

وبتطبيق هذا الفهم على واقعات الحكم المطعون فيه، فإن الثابت أنه تم توقيع الجزاء على المطعون ضده بخضم ثلاثة أيام من راتبه بالقرار رقم 303 لسنة 1999 في 8/9/1999، إلا أن خدمته قد انتهت لدى الجهة الإدارية كطبيب مقيم، وهي وظيفة مؤقتة، كما ورد في مذكرات المطعون ضده أمام محكمة القضاء الإداري في 12/9/1999، أي بعد أربعة أيام من صدور قرار توقيع الجزاء عليه. وعليه، فلا يمكن للجهة الإدارية أن تلتزم بمحو الجزاء الموقع عليه، ويكون الحكم المطعون فيه إذ أخذ بغير هذا النظر واجب الإلغاء.

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة:

بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه، والقضاء برفض الدعوى رقم 1920 لسنة 10 ق، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وألزمت المطعون ضده المصروفات عن الدرجتين.

⁽¹⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 2353 لسنة 61 ق، جلسة 2019/1/27.

⁽²⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 24725 لسنة 64 ق، جلسة 2021/10/17.

المسألة، وأن لا تكون القاعدة المستدعاة متعارضة مع طبيعة النظام القانوني الذي يخضع له أعضاء هيئة التدريس أو تجافي أصلاً من أصول هذا النظام أو تهدره.

ومن حيث إن النصوص القانونية الواردة في قانون تنظيم الجامعات في شأن تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هي الواجبة التطبيق عليهم، لكن تلك النصوص لم تنظم كل المسائل ذات الصلة بالتأديب، ومن ذلك أن قانون تنظيم الجامعات لم يرد به نص يحدد ميعاد سقوط الدعوى التأديبية ضد أعضاء هيئة التدريس أو محو العقوبات التأديبية الموقعة عليهم.

وذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر لها إلى أنه: "من حيث إن قضاء هذه المحكمة انتهى إلى أن قواعد سقوط الدعوى التأديبية المنصوص عليها في المادة (91) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 تسري على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات"⁽¹⁾.

ومن حيث إنه في ظل العمل بأحكام القانون رقم 184 لسنة 1958 في شأن تنظيم الجامعات والذي لم يتضمن نصاً ينظم محو الجزاءات التأديبية الموقعة على أعضاء هيئة التدريس، أفتت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بأن القانون رقم 84 لسنة 1958 في شأن تنظيم الجامعات الذي يخضع له أعضاء هيئة التدريس قد أغفل تنظيم محو الجزاءات التي توقع على هؤلاء الأعضاء مما يقتضي الرجوع في هذا الشأن إلى القانون العام للتوظيف رقم 210 لسنة 1951، وأن اختصاصات لجنة شؤون الموظفين في شأن محو الجزاءات موكولة إلى مجلس الجامعة ومجلس الكلية، وأنه يتعين على وزير التربية والتعليم المختص بمحو الجزاء أن يستطلع رأي مجلس الجامعة ومجلس الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس طالب المحو⁽²⁾.

كما انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن⁽³⁾: "سريان أحكام محو الجزاءات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك في ظل أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقرار بالقانون رقم 49 لسنة 1972، واستندت إلى أن خلو نصوص قانون تنظيم الجامعات من بيان أحكام محو الجزاءات التأديبية التي تُوقع على أعضاء هيئة التدريس، التي حرص المشرع في قوانين العاملين المدنيين المتعاقبة على النص عليها بقصد فتح الأبواب أمام الموظف لتشجيعه على مراجعة سلوكه وتدارك ما فرط منه، لا يحول دون استدعاء الأحكام

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 27645، لسنة 57 ق ع، جلسة 2013/11/17، مجموعة مبادئ السنة 59، ص 143.

(2) الفتوى رقم 805 في 1960/9/29، الموسوعة الإدارية الحديثة، ج 12، ص 929.

(3) الفتوى رقم 244، بتاريخ 1995/4/4، جلسة 1995/3/22. مجموعة مبادئ الجمعية، ص 255.

التي تقررها الشريعة العامة في هذا الشأن، خاصة أن هذه الأحكام لا تتعارض ولا تتصادم مع قانون تنظيم الجامعات، ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي يحكمها، إضافة إلى توافر العلة التي ابتغاها المشرع في القانون العام للتوظيف عند الأخذ بنظام محو الجزاءات التأديبية على أعضاء هيئة التدريس.

كما أن بعض الجزاءات المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة تتماثل مع تلك التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس بشأن التنبيه واللوم، وبالتالي تأخذ حكمها فيما يتعلق بالمدة الواجبة للانقضاء للمحو، أما الجزاءات الأخرى في قانون تنظيم الجامعات التي تختلف عن تلك الواردة في القانون العام، فإنها تتدرج في عموم ما نص عليه البند (4) من المادة (92) من حيث المدة.

وفيما يتعلق بسلطة محو الجزاء وفقاً لقانون العاملين المدنيين بالدولة، فهي تعود إلى لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا، والسلطة المختصة بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، فإن الاختصاص بمحو الجزاء التأديبي ينعقد لرئيس الجامعة بعد العرض على مجلس الجامعة بناءً على اقتراح مجلس الكلية وأخذ رأي مجلس القسم".

ثانياً: اتجاه المحكمة الإدارية العليا بشأن محو الجزاءات بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع عدم نفاذ نظام محو الجزاءات على أعضاء مجلس الدولة⁽¹⁾، وعدم جواز إنزال محو الجزاءات المنصوص عليه في قانون نظام

(1) الفتوى رقم 302/86، جلسة 1985/11/6؛ ويراجع أيضاً: الطعن رقم 2468 لسنة 35 ق، جلسة 1993/2/13، وجاء في حيثيات الحكم أن: "قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وضع تنظيمًا قانونيًا متكاملًا لتأديب أعضاء مجلس الدولة، مراعيًا في ذلك أهمية الوظائف وطبيعتها القضائية، وهي بذلك تختلف عن تلك الوظائف التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة من حيث معيار المساءلة التأديبية والجزاءات التي يمكن توقيعها والسلطة المختصة بتوقيعها، ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بمحو تلك الجزاءات كما هو الحال في قوانين العاملين المدنيين المتتالية، ومن ثم، فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات، ولا يجوز القول بأن خلو هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدي إلى الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية؛ وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة تنظيمًا خاصًا للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات، وهو ما راعاه المشرع بإغفال النص عليه، ومن ثم، لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين المدنيين في هذا الشأن".

العاملين المدنيين بالدولة على القرارات الصادرة بمجازاة أعضاء النيابة الإدارية⁽¹⁾، وأسس ذلك على عدة اعتبارات كالتالي⁽²⁾:

1- "اعتبر المشرع النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة، وجعل شأن أعضائها فيما يتعلق بشروط التعيين وغيرها شأن أعضاء النيابة العامة، وحدد الجهة المختصة بمساءلتهم وهي مجلس تأديب يشكل من رئيس الهيئة وأقدم ستة من نوابه شريطة ألا يكون من بينهم من سبق له الاتصال بالموضوع على الوجه الوارد في حكم المادة (40) من قانون إعادة تنظيم هيئة النيابة الإدارية، ضماناً لحيدة المجلس. وحدد القانون العقوبات الجائز توقيعها، وهي: الإنذار، أو اللوم، أو العزل. ونظم إجراءات نظر الدعوى التأديبية وضمانات العضو الخاضع للتأديب وطريقة الطعن على الأحكام الصادرة في هذا الخصوص.

2- تطلب المشرع في أعضاء هيئة النيابة الإدارية- باعتبارهم من شاغلي الوظائف القضائية- فضلاً عن الكفاءة العلمية، قدرًا أعلى من الحيدة، النزاهة، التعفف، الاستقامة، والقدرة على مجاهدة النفس، والضغط، حتى لا تنحرف لزيغ أو تميل لهوى. فقد أخضعهم بمقتضى القانون رقم (117) لسنة 1958 المشار إليه لتنظيم قانوني خاص في تأديبهم، مراعيًا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية التي تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة، واستبعد عمدًا نظام محو الجزاءات بالنسبة لهم لانتفاء علته، فنظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف فكرة محو الجزاءات، وهو

(1) الفتوى ملف رقم 354/6/86، جلسة 1986/11/5، وجاء في نص الفتوى أن: "المشرع في القانون رقم 117 لسنة 1958 وضع تنظيمًا قانونيًا خاصًا لتأديب أعضاء النيابة الإدارية، مراعيًا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية، وهي تختلف بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة، وقد أدى ذلك إلى اختلاف في نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية إذ هو بالنسبة لعضو النيابة الإدارية أدق وأشد من حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها عليه أو السلطة المنوط بها توقيع هذا الجزاء، ولم يرد في هذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات كما هو الحال في قوانين العاملين المدنيين المتتالية، ومن ثم، يتعين القول بأن نظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات، ولا يغير من ذلك خلو القانون رقم 117 لسنة 1958 من نظام محو الجزاءات، فإنه لا يتعين الرجوع إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية وفقًا للإحالة المنصوص عليها في المادة (1) منه؛ وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية تنظيمًا خاصًا للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات، وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه، ومن ثم، لا يسوغ الرجوع في ذلك إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة".

(2) الفتوى رقم 542 لسنة 2013، جلسة 2013/2/6، ملف رقم 1736/4/86.

عين ما انتهجه المشرع في قانون السلطة القضائية، واستقر عليه قضاء محكمة النقض بالنسبة لرجال القضاء وأعضاء النيابة العامة.

3- ومن ناحية أخرى، فإن الأخذ بنظام محو الجزاءات بالنسبة لأعضاء النيابة الإدارية يتعارض بصورة كلية مع نظام صلاحيتهم المقرر في المادة (38) مكرراً (3) من قانون إعادة تنظيم هيئة النيابة الإدارية المشار إليه؛ إذ إنه مع التسليم باستقلال دعوى التأديب عن دعوى الصلاحية، فإن كلاً من النظامين بينهما نقاط تماس بينة، فالصلاحية على وفق المستقر عليه دعوى أهلية تستوجب تقييم حالة القاضي في مجموعها ولا ترتبط بواقعة معينة، وهي شرط ابتداء واستمرار، وبانتقائها تنتفي صفة القاضي، وإذا كان للمجلس المختص بتقديرها أن يستقيها من الملف السري للقاضي، أو من خارجها، فإن محو العقوبات التأديبية الواردة بهذا الملف مع تمسك الصادر ضده هذه العقوبات بالأثر القانوني المترتب على محوها وهو اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل ورفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه من ملفه السري من شأنه أن يحجب جانباً من تلك الحالة عن مجلس الصلاحية، وإذا أوجبت القوانين المنظمة لشؤون القضاء في مجموعها النظر في أحوال القضاة وأعضاء الهيئات القضائية ووفقاً على مدى استمرار شرط الصلاحية المتطلب في الولاية القضائية، فمن ثم، يتعين أن يكون ملف القاضي، أو عضو الهيئة القضائية مرآة صادقة تنطق بصلاحيته طيلة مدة ولايته، بما مؤداه أن محو الجزاء الموقع عليه يتنافى وبالضرورة مع أسس النظام القضائي، الذي يقوم على وجوب عزل من بدت مفسدته إجماعاً، وعزل من يشتبه في مفسدته استحباً.

4- ولا ينال مما تقدم أن نظام محو الجزاءات يستهدف فتح باب التوبة أمام الموظف العام لتشجيعه على مراجعة سلوكه الوظيفي وتدارك ما فرط منه، إذ إن ذلك مردود عليه بأن معيار المساءلة بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية مغاير لما عليه الحال في الوظيفة العامة؛ إذ يرتكن نظام التأديب في الوظيفة العامة على بسط جناح الرحمة للموظف، وفتح باب التوبة أمامه، وليس كذلك الحال بالنسبة للقضاة وأعضاء الهيئات القضائية الذي يتشدد معيار مساءلتهم صوناً للوظيفة القضائية من أية شائبة. فما يعد في النظر العام من الهفوات، ربما عُدّ من الخطايا في السلك القضائي، ذلك بأنه يتسامح للغير فيما لا يغتفر فيه للقاضي، الأمر الذي تخلص معه الجمعية العمومية إلى عدم جواز تطبيق أحكام محو الجزاءات الواردة في المادة (92) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف البيان على أعضاء هيئة النيابة الإدارية.

5- وإذا انتهت الجمعية العمومية على نحو ما تقدم إلى تأكيد سابق إفتائها بعدم نفاذ أحكام محو الجزاء على أعضاء هيئة النيابة الإدارية، فإنها تنوه إلى كونها على بصيرة مما سبق

وأفتت به بجلسة 22 من مارس 1995، ملف رقم (247/2/86)، بشأن نفاذ أحكام محو الجزاء على العقوبات التأديبية الموقعة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إذ استندت الجمعية العمومية في هذا الإفتاء إلى أنه ولئن خلت نصوص قانون تنظيم الجامعات من بيان أحكام محو الجزاءات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئة التدريس، إلا أن ذلك لا يحول دون استدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة في هذا الشأن، خاصة وأنها لا تتأبى ولا تتصادم مع قانون تنظيم الجامعات ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي يحكمها، إضافة إلى توفر العلة التي ابتغاها المشرع في القانون العام للتوظيف عند الأخذ بنظام محو الجزاءات التأديبية في شأن أعضاء هيئة التدريس. وقد لاحظت الجمعية العمومية أن الأسباب التي بني عليها الإفتاء المشار إليه الصادر بشأن أعضاء هيئة التدريس لا تتوفر بشأن أعضاء هيئة النيابة الإدارية، الذين يتأبى تطبيق أحكام محو الجزاء التأديبي بشأنهم مع أحكام قانون النيابة الإدارية المشار إليه، ويتصادم مع نصوصه ويتعارض مع طبيعة الوظيفة القضائية، ومن ثم، فلا تُستدعى أحكام الشريعة العامة إلا فيما لا يناقض مقاصد القوانين الخاصة ومقتضيات أحكامها".

رأي الباحث:

يرى الباحث أنه بالرغم من خلو نصوص قانون تنظيم الجامعات والهيئات القضائية من بيان أحكام محو الجزاءات التأديبية التي توقع على أعضائهم، إلا أن ذلك لا يحول دون استدعاء الأحكام التي تنص عليها الشريعة العامة في هذا الشأن؛ لأنها لا تتعارض مع تلك القوانين ولا تتصادم مع طبيعة الوظائف التي تنظمها، إذ لم يقصد المشرع في تلك القوانين استبعاد خضوعهم لنظام محو الجزاءات التأديبية، ولو كان ذلك قصده لنص عليه صراحة، بالإضافة إلى ذلك، تتوافر العلة التي ابتغاها المشرع في القانون العام للتوظيف عند الأخذ بنظام محو الجزاءات التأديبية لهؤلاء الأعضاء، حيث إن بعض الجزاءات المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة تتماثل مع تلك التي يجوز توقيعها عليهم. لذا، يناشد الباحث المشرع بالنص صراحة على محو الجزاءات التأديبية سواء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أم لأعضاء الهيئات القضائية؛ وذلك لحسم الخلاف ومنع الجدل وعدم ترك الأمر لاجتهاد القضاء.

المبحث الثاني

شروط محو الجزاءات التأديبية والآثار المترتبة عليه

تمهيد وتقسيم:

تعد شروط محو الجزاءات التأديبية من الركائز الأساسية في نظام التأديب الوظيفي، حيث تعكس مدى التوازن بين حق الموظف في فرصة إعادة التأهيل وتصحيح مساره الوظيفي، وبين ضرورة الحفاظ على النظام والضوابط التي تضمن سير العمل بفاعلية ونزاهة، فتستند هذه الشروط إلى معايير محددة تضعها القوانين واللوائح، منها انقضاء مدة زمنية معينة دون ارتكاب مخالفات جديدة، وحسن سير وسلوك الموظف، وعدم معاقبة الموظف بأي عقوبة أخرى خلال المدة التي حددها القانون. وتتيح هذه الشروط للموظف إمكانية محو الجزاءات السابقة من سجله الوظيفي، بما يعزز من فرص استمراره وتطوره المهني دون أن يكون مثقلًا بأخطاء الماضي.

وعند توافر الشروط المذكورة، ينتج عن قرار المحو أثران هامان: الأول، هو اعتبار الجزاء التأديبي كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، بمعنى محو جميع الآثار المترتبة على هذا الجزاء من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بقبول طلب المحو، والأثر الثاني: يتعلق برفع أوراق العقوبة من ملف الموظف.

كما يترتب على محو الجزاءات التأديبية بعض الآثار الإيجابية الأخرى؛ حيث يتجلى الأثر الإيجابي الأول في تحسين الحالة النفسية والمعنوية للموظف، مما ينعكس إيجابًا على أدائه وإنتاجيته، كما يساهم محو الجزاءات في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة؛ حيث يشعر الموظف بأن النظام يكفل له العدالة والفرصة الثانية، من ناحية أخرى، يُزيل محو الجزاءات العقوبات التي قد تعترض طريق الترقيات والمكافآت، مما يفتح المجال أمام الموظف لتحقيق طموحاته المهنية. وعلى صعيد الإدارة، يساعد هذا النظام في تحفيز الموظفين على تحسين سلوكهم وأدائهم، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر استقرارًا وإيجابية.

ونتناول في هذا المبحث بيان الشروط اللازم توافرها لمحو الجزاءات التأديبية، والآثار المترتبة على محوها، وذلك في مطلبين على النحو الآتي:

- المطلب الأول: شروط محو الجزاءات التأديبية.
- المطلب الثاني: الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية.

المطلب الأول

شروط محو الجزاءات التأديبية

من المسلم به أن إجراء المحو مرتبط بضرورة توافر مجموعة من الشروط حتى تتمكن الإدارة من إزالة آثار الجزاء التأديبي المفروض على الموظف العام، وهذه الشروط يمكن استخلاصها من النصوص القانونية في المجال التأديبي المنظمة للأحكام الخاصة بالمحو⁽¹⁾، وما استقر عليه القضاء.

وباستقراء القوانين المتعاقبة للوظيفة العامة في فرنسا، والتي آخرها قانون الخدمة المدنية نجد أن نص المادة 533-5⁽²⁾ و 533-6⁽³⁾ منه تشترطان لمحو الجزاء التأديبي توافر شرطين: الأول يتعلق بالمدة، والآخر يتعلق بعدم توقيع جزاء آخر على الموظف⁽⁴⁾. أما في مصر، فقد نص قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 في المادة (67) والمادة (167) من لائحته التنفيذية على ضرورة توافر شرط واحد فقط لإمكان محو الجزاءات التأديبية، وهو انقضاء المدة بين توقيع العقوبة ومحوها، غير أن أحكام المحكمة الإدارية العليا وضعت شرطاً آخر يتعلق بسلوك الموظف أثناء هذه المدة⁽⁵⁾.

(1) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 144.

2 - Art.533-5 du Code général de la fonction publique " Parmi les sanctions du premier groupe, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période .".

3 - Art.533-6 du Code général de la fonction publique " Le fonctionnaire ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire des deuxième ou troisième groupes peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier.

Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période."

4- Sanctions disciplinaires dans la fonction publique,

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/> .

(5) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 24725 لسنة 64 ق، جلسة 2021/10/17.

وسار المشرع القطري في قانون الوظيفة العامة على نهج نظيره المصري؛ إذ اشترطت المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016 شرطاً واحداً فقط لإمكانية محو الجزاءات التأديبية، وهو انقضاء المدة بين توقيع العقوبة ومحوها.

ولا يكفي توافر أحد الشرطين دون الآخر، بل يجب توافرها معاً حتى يتم محو الجزاء⁽¹⁾، ونحن من جانبنا نرى أن المشرع المصري لم يحالفه التوفيق في الاكتفاء بشرط انقضاء المدة لمحو الجزاء التأديبي، ومن ثم، نؤيد اتجاه المحكمة الإدارية العليا في تتطلب حسن سير سلوك الموظف، بالإضافة لشرط انقضاء المدة؛ وذلك لأن تطلب مثل هذا الشرط يجعل الموظف أكثر حرصاً بعد توقيع الجزاء عليه على إثبات كفاءته في العمل وتجنب التعرض لتوقيع الجزاء عليه مرة أخرى.

كما وضعت لجنة الفتوى بمجلس الدولة شرطاً ثالثاً يتعلق باستمرار وجود الجزاء التأديبي حتى انقضاء المدة المقررة قانوناً، وعدم زواله لأي سبب، حتى يتسنى تطبيق قواعد المحو. ونعرض لكل شرط بالتفصيل على النحو الآتي:

أولاً- وجود الجزاء التأديبي وعدم زواله لأي سبب حتى انقضاء المدد المقررة قانوناً لمحوه:

بطبيعة الحال، حتى يتسنى للجهة المختصة تطبيق قواعد المحو، لا بد أن يكون الجزاء التأديبي المراد محوه ظل سارياً حتى انقضاء المدد التي يتطلبها القانون للمحو؛ وذلك لأن من الأصول المقررة قانوناً في مجال التأديب أن التنظيم الخاص بمحو الجزاءات عن العاملين يفترض بداءة وجود هذا الجزاء واستمراره حتى تطبيق نظام المحو عليه، وعند زوال الجزاء لأي سبب كان، لا يكون هناك محل أو مجال لتطبيق هذا النظام.

وإعمالاً لذلك، وبناءً على ما يلزم، فإنه عند الطعن على قرار مجلس التأديب الابتدائي وصدر قرار من مجلس التأديب الاستئنافي بالمخالفة للقرار المطعون عليه، يكون حينئذ قد زال الوجود القانوني للقرار الأول، ويتعين عدم الاعتداد به أو ترتيب أي أثر عليه⁽²⁾.

(1) المستشار/ رجب عبد الحكيم سليم، الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2019م، ص 1252؛ ويراجع في ذات المعنى: د. عمرو توفيق علام، تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للقانون رقم (49) لسنة 1972، الطبعة الأولى، طبعة دار الأهرام للنشر والإصدارات القانونية، القاهرة، 2023م، ص 433 وما بعدها.

(2) يراجع في هذا المعنى: اللجنة الثانية للفتوى، سجل رقم 74/144، جلسة 2020/4/11، ملف إدارة الفتوى رقم: 40/13/19، رقم صادر 2464، بتاريخ 2020/4/19، منشورة لدى المستشار/ إسلام توفيق الشحات،

ثانيًا - انقضاء المدة القانونية التي نص عليها المشرع:

نص المشرع الفرنسي في قانون الخدمة المدنية على محو الجزاءات التأديبية في المادة 533-5، حيث نص على أن تُمحى عقوبات المجموعة الأولى تلقائيًا من ملف الموظف بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، وبموجب المادة 533-6، تُمحى عقوبات المجموعة الثانية والثالثة بعد عشر سنوات من الخدمة الفعلية اعتبارًا من تاريخ توقيع العقوبة.

ونصت المادة (67) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 على محو الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية:

- سنة للإنذار والتنبيه والخصم من الأجر لمدة لا تزيد على خمسة أيام.
- سنتان للوم والخصم من الأجر لمدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يومًا.
- ثلاث سنوات للخصم من الأجر لمدة تزيد على خمسة عشر يومًا وحتى ثلاثين يومًا.
- أربع سنوات لباقي الجزاءات عدا الفصل والإحالة إلى المعاش.

ونصت المادة (167) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (67) من القانون وذلك بقرار من السلطة المختصة بناءً على عرض إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف".

وتنص المادة (195) من ذات اللائحة على أنه: "تسري على الجزاءات التأديبية التي وقعت على الموظف قبل العمل بأحكام القانون القواعد المقررة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنة 1978".

ونصت المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري رقم (15) لسنة 2016 على محو الجزاءات التأديبية تلقائيًا بانقضاء الفترات التالية:

- ثلاثة أشهر للتنبيه، الإنذار، اللوم، أو الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام.
- ستة أشهر للخصم من الراتب لمدة تزيد على ثمانية أيام.
- سنة لتأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منها.
- سنتان لباقي الجزاءات عدا الفصل من الوظيفة.

والمستشار/ محمد شكري أبو رحيل، المستخلص من إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى، مرجع سابق، ص 279 وما بعدها.

ووفقاً لنصوص المواد سالفه الذكر، فإن إجراء المحو مرتبط بضرورة انقضاء المدة القانونية التي نص عليها المشرع، وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء⁽¹⁾. فإذا لم يمض الموظف هذه المدة لدى الجهة الإدارية، يصبح من المستحيل الحكم على سلوكه لإمكان محو الجزاء، في هذه الحالة، ينتقل الاختصاص بمحو الجزاء إلى الجهة التي تم إعادة تعيين العامل أو نقله إليها، ويخرج الأمر من سلطان الجهة الإدارية التي وقعت عليه الجزاء ولم يمض المدة المقررة لإمكان محو هذا الجزاء.

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها على هذا المعنى، حينما قضت بأنه⁽²⁾: "مناطق تطبيق هذا النص أن يكون العامل قد أمضى في خدمة الجهة الإدارية المدة المقررة لمحو الجزاء بعد توقيع عليه، وأن تقدر لجنة شؤون العاملين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مُرضٍ، فإذا لم يمض العامل هذه المدة لدى الجهة الإدارية، أصبح من المستحيل الحكم على سلوكه لإمكان محو الجزاء، في هذه الحالة، ينتقل الاختصاص بمحو الجزاء إلى الجهة التي تم إعادة تعيين العامل أو نقله إليها، ويخرج الأمر عن سلطان الجهة الإدارية التي وقعت عليه الجزاء ولم يمض بها المدة المقررة لإمكان محو هذا الجزاء".

ويُفهم من خلال ما تقدم، أنه إذا تعرض الموظف لأكثر من جزاء تأديبي، فإن مدة محو كل جزاء تُحسب بشكل مستقل عن الآخر، بمعنى أن لكل جزاء فترة زمنية خاصة به يتم احتسابها من تاريخ توقيع ذلك الجزاء، ولا تتداخل مع فترات المحو الأخرى للجزاءات المختلفة⁽³⁾.

ويحسب للمشرع المصري أن المدد القانونية التي اشترطها لإمكانية مباشرة إجراء المحو جاءت متناسبة طردياً مع درجة جسامة العقوبة الموقعة على الموظف المخالف لمقتضيات الوظيفة، فكلما كان الخطأ جسيماً، كانت المدة المحددة لمباشرة إجراء المحو أطول، وهذا أمر منطقي سعت إليه النصوص القانونية بغية تحقيق سياسة عقابية ناجحة وعادلة، من خلال حرمان مرتكبي المخالفات التأديبية الذين كانوا محل توقيع جزاءات متفاوتة، من التمتع بمعاملة تسامحية واحدة من قبل المشرع⁽⁴⁾.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 53144، لسنة 65 ق، جلسة 2021/1/18.

(2) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 5025، لسنة 50 ق، جلسة 2012/3/18.

(3) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري: الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014م، ص 571.

(4) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 147.

وقد نص المشرعان الفرنسي والمصري بنص صريح على أن فترة المحو تُحسب من تاريخ توقيع الجزاء التأديبي، على خلاف ذلك، لم يحدد المشرع القطري التاريخ الذي يبدأ فيه احتساب فترة المحو. لذا، يجب على المشرع القطري تعديل هذا النص وإضافة تاريخ بدء احتساب فترة المحو؛ لإزالة الغموض ومنعاً للاجتهاد في التفسير أو التطبيق الخاطئ، سواء كان احتساب المدة من تاريخ توقيع الجزاء أم من تاريخ تنفيذه.

ثالثاً - حسن سير وسلوك الموظف:

يشترط المشرع الفرنسي لمحو الجزاء التأديبي استقامة سلوك العامل الذي وقع عليه الجزاء⁽¹⁾. أما في مصر، فقد كان هذا الشرط وارداً في القوانين السابقة المنظمة للوظيفة العامة، لكنه لم يرد في قانون الخدمة المدنية أو لائحته التنفيذية، ومع ذلك، يُعتبر هذا الشرط مفترضاً حتى لو لم يُنص عليه صراحة، إذ لا يُعقل محو الجزاء إذا كان العامل الذي سبق أن وقع عليه الجزاء غير منضبط في سلوكه وتكررت توقيع الجزاءات التأديبية عليه، في هذه الحالة، لا تتحقق الغاية من محو الجزاء وينتفي سبب ومبرر المحو⁽²⁾.

لذلك، يستقر قضاء المحكمة الإدارية العليا⁽³⁾ على أنه لا يكفي لمحو الجزاء التأديبي انقضاء المدة المنصوص عليها اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء، وإنما يلزم توافر الشرط الآخر وهو استقامة سلوك العامل الذي وقع عليه الجزاء، إذ لا محل لمحو الجزاء إذا كان العامل الذي سبق أن وقع عليه الجزاء غير منضبط في سلوكه وتكررت توقيع الجزاءات التأديبية عليه، فلا تتحقق الغاية من محو الجزاء في هذه الحالة وينتفي سبب ومبرر المحو. ويتم التثبت من حسن سير وسلوك الموظف من التقارير السنوية المقدمة عنه ومن ملف خدمته وما يبيده الرؤساء من ملاحظات.

ومن هذا المنطلق، لا يمكن تصور محو الجزاءات التأديبية لموظف تضمنت التقارير السنوية الصادرة في حقه ملاحظات تسيء له، أو أن آراء رؤسائه الإداريين لم تؤيد مثلاً طلب محو العقوبة. هذا يعني أن محو الجزاءات يتطلب سجلاً إيجابياً للموظف في تقارير الأداء وآراء الرؤساء الإداريين، حيث تعكس هذه الوثائق سلوك الموظف وأدائه بشكل موضوعي، فإذا كان الموظف لا يزال يتلقى تقارير سلبية أو لم يحصل على دعم من رؤسائه فيما يتعلق بطلب محو

⁽¹⁾ Art.533-5 et Art.533-6 du Code général de la fonction publique.

⁽²⁾ د. عمرو توفيق علام، أصول التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، دار الأهرام للنشر والتوزيع والإصدارات القانونية، القاهرة، 2023م، ص 436 وما بعدها.

⁽³⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 24725، لسنة 64 ق، جلسة 2021/10/17.

العقوبة، فإن ذلك يشير إلى استمرار وجود مشاكل في أدائه أو سلوكه، مما يمنع محو الجزاء التأديبي.

أما في قطر، فقد كان هذا الشرط وارداً في القانون السابق رقم (8) لسنة 2009 بإصدار قانون إدارة الموارد البشرية، حيث نص على أن يكون سلوك الموظف وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيين، وذلك من واقع تقارير تقييم الأداء وما يبديه رؤساؤه عنه⁽¹⁾. وجاءت الحكمة من إلغاء هذا الشرط والاكتفاء بشرط المدة؛ لتيسير الأمور على الموظف، كما أن عدم ارتكاب الموظف أي مخالفة جديدة يدل حتماً على اعتدال مسلكه، أما إذا كان مسلكه يشوبه عيب، فإن ذلك يستتبع توقيع جزاء آخر عليه، وتُحسب له مدة محو جديدة من تاريخ توقيع الجزاء الأخير⁽²⁾.

ولم يحدد القانون الفرنسي نوع الجزاء التأديبي، بل جعله شاملاً لجميع الجزاءات التأديبية، حتى لو كانت أشد من الجزاء التأديبي الأول، على سبيل المثال، إذا كان الجزاء التأديبي الأول هو إنذار كتابي، ثم صدر بحق الموظف قبل انقضاء المدة القانونية جزاء تأديبي بالحرمان من العلاوة وعدم الترقية، فإن المدة تُستأنف من جديد.

وفي رأبي، فإن إضافة هذا الشرط في التشريعات القانونية- في التشريع المصري والقطري- أمر مهم جداً؛ لما فيه من وضوح في التطبيق، وإبعاد للاجتهادات ووجهات النظر التي قد تتباين بشكل كبير، كما يضع هذا الشرط ضابطاً واضحاً، وهو عدم صدور جزاء تأديبي خلال المدة القانونية المحددة.

رابعاً - تقديم طلب إلى السلطة المختصة بمحو الجزاء التأديبي:

اشترطت المادة 533-6 من قانون الخدمة المدنية الفرنسي تقديم طلب من قبل الموظف المعاقب إلى السلطة المختصة، طالباً إزالة آثار الجزاء التأديبي المتعلق بعقوبات المجموعتين الثانية والثالثة ومحوها نهائياً من ملفه الإداري، ولا يمكن رفض الطلب إلا في حال توقيع عقوبة أخرى خلال فترة العشر سنوات. بينما لم تشترط المادة 533-5 من القانون المذكور تقديم طلب لمحو الجزاء التأديبي المتعلق بعقوبات المجموعة الأولى، وإنما يتم ذلك بشكل تلقائي بعد مرور ثلاث سنوات.

إن اتباع هذا المسلك من قبل الموظف المعاقب من خلال إعمال هذا الشرط يُعد دليلاً على اعتراف الموظف بذنبه وإفصاحه عن رغبته الجادة في إصلاح مساره المهني، ويتجلى ذلك من خلال تذكره للأجال التي حددها القانون لتقديم طلب المحو إلى السلطة الإدارية المختصة، والتي

(1) المادة (155) من القانون رقم (8) لسنة 2009 بإصدار قانون إدارة الموارد البشرية الملغي بموجب القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية. وتجدر الإشارة إلى أن هذا القانون كان أول تشريع يقرر نظام المحو للجزاء التأديبي في قطر.

(2) أ. المها محمد البطي الكعبي، الجزاء التأديبي ما بين التحقق القانوني والانقضاء، مرجع سابق، ص 126.

تلتزم بدورها بالإجابة على طلب الموظف بعد دراسته وأخذ رأي اللجان المختصة في مجال التأديب، إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجتين الثانية والثالثة، وتخضع الإدارة في ممارستها لهذا الحق لرقابة القضاء، خاصة إذا كان قرار رفض محو الجزاء التأديبي غير مؤسس أو مبرر⁽¹⁾.

أما المشرع المصري والقطري، فقد اتخذوا مسارًا مختلفًا عن نظيرهما الفرنسي؛ حيث لم يشترطاً تقديم طلب لمحو الجزاء التأديبي، إذ يتم هذا الإجراء تلقائيًا من قبل جهة الإدارة، دون حاجة لتقديم طلب من صاحب الشأن، وذلك بمجرد انقضاء الفترات المحددة في القانون.

وهذا ما أفنت به لجنة الفتوى بمجلس الدولة منذ زمن بعيد، إذ أفنت بأنه: "محو الجزاءات التأديبية في ظل أحكام القانون الجديد يتم بقوة القانون دون حاجة إلى تقديم طلب بذلك من صاحب الشأن متى انقضت الفترات المشار إليها، وذلك خلاف ما كانت تقضي به المادة (141) من القانون رقم (210) لسنة 1951 من ضرورة تقديم طلب بذلك"⁽²⁾.

ويجدر التنويه هنا إلى الاختلاف الكبير بين النص الحالي المعمول به والنص السابق، فيما تضمنه النص الحالي من إلغاء الشرط الآتي: "ويتم المحو، إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيًا، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه".

ونجد أن إلغاء هذا الشرط يسهم في تلافي التعسف الذي قد يحدث في بعض الأحيان من قبل رؤساء الموظفين عند منحهم السلطة التقديرية في تقدير حسن سلوك العامل، كما أن الموظف إذا استمر في سلوكه المخالف، فإن ذلك سيؤدي إلى توقيع جزاء تأديبي آخر عليه، وحينها ستطبق عليه مدة محو أخرى تبعًا للجزاء الموقع عليه.

ويثور هنا تساؤل هام مفاده: من هي السلطة المختصة بالمحو حال توافر شروط المحو؟

بينت المادة 533-6 من قانون الخدمة المدنية الفرنسي أن عقوبات المجموعة الثانية أو الثالثة تُمحي بعد عشر سنوات من الخدمة الفعلية من تاريخ العقوبة التأديبية، إذا تم تقديم طلب إلى السلطة المختصة بمحو العقوبة. والسلطة المختصة بمحو الجزاءات التأديبية الواردة في المجموعة الثانية والثالثة في فرنسا هي: "المجلس التأديبي"، إلا أن المشرع قيد سلطة المجلس التأديبي بعدم جواز رفض طلب المحو المقدم من الموظف إلا في حالة واحدة فقط، وهي ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية أخرى خلال الفترة الواجب مرورها، وهي عشر سنوات. بينما أوضحت المادة 533-5 أن جزاءات المجموعة الأولى التي تُوقع على الموظف تُمحي تلقائيًا من ملفه بعد

(1) أ. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 52.

(2) الفتوى رقم (2287) بتاريخ 13 مايو 1965، ورقم (3543)، بتاريخ 23 يونيو 1965م: د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري: قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 572-573.

مرور ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، واشترطت شرطاً واحداً فقط، وهو عدم توقيع عقوبة أخرى على الموظف خلال هذه المدة.

أما في مصر، يتبين من خلال استعراض النصوص التشريعية المتعلقة بمحو الجزاءات التأديبية في القوانين الوظيفية أن السلطة المختصة بإصدار قرارات محو هذه الجزاءات هي: "الوزير المختص أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص"، وذلك فيما يخص الموظف العام المعاقب إذا كان من شاغلي الوظائف العليا من العاملين بالدولة⁽¹⁾.

أما بالنسبة للموظفين العاملين في القطاع الخاص، فإن قرار محو العقوبات الصادرة بحقهم يصدر من رئيس مجلس الإدارة، باستثناء هؤلاء فإن السلطة المختصة بمحو العقوبات هي لجنة شؤون العاملين، ويكون قرارها نهائياً دون الحاجة إلى تصديق أو اعتماد من أي سلطة أخرى. والجدير بالذكر أن هذه اللجنة لم تكن تمتلك سلطة محو العقوبات التأديبية قبل صدور القانون رقم (46) لسنة 1964، حيث كان الوزير هو الذي يبت في طلبات محو العقوبات التأديبية بعد استطلاع رأي اللجنة، وذلك وفقاً للمادة (142) من القانون رقم (210) لسنة 1951 والمعدل بالقانون رقم (73) لسنة 1957، إلا أن القانون رقم (46) لسنة 1964 نقل هذه الصلاحية إلى لجنة شؤون العاملين بموجب المادة (71) منه⁽²⁾.

أما بالنسبة لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 الملغي، فإن المادة (92) منه قد استحدثت عقوبات تفرض على شاغلي الوظائف العليا، وتخضع هذه العقوبات لأحكام المحو، وقد ميّز القانون بين فئتين من الموظفين:

الفئة الأولى: تشمل العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا، ويتم محو العقوبات الخاصة بهم بقرار من لجنة شؤون العاملين، كما كان مقررًا سابقًا.

الفئة الثانية: تشمل العاملين الذين يشغلون الوظائف العليا، ويتم محو العقوبات الخاصة بهم بقرار من السلطة المختصة، أي من الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة، وتطبق نفس الأحكام على العاملين في القطاع العام.

أما بالنسبة للسلطة المختصة بمحو الجزاءات التأديبية في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، فقد نصت المادة (167) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (81)

(1) يراجع: الفقرة الأولى من المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (1216) لسنة 2017 بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016.

(2) يراجع: المستشار/ مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص: دراسة مقارنة في نطاق التشريعين المصري والكويتي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986م، ص 828؛ د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 140-141.

لسنة 2016 على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف... وذلك بقرار من السلطة المختصة بناءً على عرض إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف".

وهذا يعني أن المشرع قرر أن يتم المحو بقرار يصدر من السلطة المختصة، ولا يغير من ذلك ما تضمنه حكم المادة (167) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (81) لسنة 2016 والسالف بيانها من أنه يتعين على إدارة الموارد البشرية اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت الشروط المطلوبة قانوناً لذلك، دون الحاجة إلى تقديم الموظف طلباً بذلك، ومن ثم، يتم محو الجزاء التأديبي بقرار من لجنة شؤون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا، وبناءً عليه إذا تبين لها أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء كان مرضياً، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه، ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة، والتي يقصد بها المحافظ أو الوزير المختص أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة⁽¹⁾.

وبناءً على ما تقدم، فإن السلطة المختصة بمحو الجزاءات التأديبية المفروضة على الموظفين، سواء كانوا يشغلون الوظائف العليا أم غيرها، لم يجعلها المشرع من سلطة الوزير حصراً؛ إذ لم يميز المشرع في قانون الخدمة المدنية بين الموظفين في هذا الشأن، فيتم محو العقوبات التأديبية المفروضة عليهم بقرار من السلطة المختصة، والتي تشمل الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة⁽²⁾.

أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإن الاختصاص بمحو الجزاء التأديبي ينعقد لرئيسها بعد العرض على مجلس الجامعة بناءً على اقتراح مجلس الكلية وأخذ رأي مجلس القسم⁽³⁾.

أما في قطر، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة (155) من القانون رقم (8) لسنة 2009 الملغي بشأن إصدار قانون إدارة الموارد البشرية الملغي على أنه: "ويتم المحو بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من وكيل وزارة مساعد إلى الثالثة وما يعادلها من الراتب بقرار من الرئيس. ويتم المحو بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من الرابعة فما دونها أو ما يعادلها من الراتب بقرار من الرئيس التنفيذي".

(1) تراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 28171 لسنة 59 ق، جلسة 2016/1/3.

(2) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 142-143.

(3) فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم 24725، لسنة 64 ق، بتاريخ 2021/10/17.

وينصرف معنى الرئيس والرئيس التنفيذي حسب المادة (1) من ذات القانون إلى: "الرئيس: الوزير أو رئيس الجهاز الحكومي أو رئيس الهيئة أو المؤسسة العامة، بحسب الأحوال. والرئيس التنفيذي: وكيل الوزارة أو المسؤول الذي يلي الرئيس، بحسب الأحوال". وبالتالي، أسند هذا القانون مهمة محو الجزاءات التأديبية إلى الرئيس أو الرئيس التنفيذي حسب الدرجة الوظيفية للموظف.

أما قانون الموارد البشرية المدنية الحالي رقم (15) لسنة 2016، فقد نصت صراحة المادة (106) منه على أن الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تمحى تلقائيًا، دون أن يعين سلطة محددة لتقرر المحو من عدمه.

وإن كنت أرى أنه من الضروري تحديد سلطة مختصة بإصدار قرارات المحو؛ حيث إن عملية المحو تعتبر من قبيل الإلغاء الإداري، وهو ما يستلزم إصدار قرار إداري بهذا الشأن، فالقرار الإداري يتطلب وجود جهة مختصة ومسئولة قانونيًا تتولى إصدار هذا القرار وتحديد مدى مطابقته للقوانين واللوائح المعمول بها. لذا، فإن تحديد السلطة المختصة يعد أمرًا جوهريًا لضمان تنفيذ إجراءات المحو بشكل سليم ومنظم، ولتفادي أي تجاوزات أو تناقضات قد تنشأ عن عدم وجود جهة واضحة تتولى هذه المسؤولية.

خامسًا - أن يكون الجزاء التأديبي مما يمكن محوه:

وهذا الشرط في الحقيقة لم يُنص عليه صراحة في القانون ضمن المواد الخاصة بالمحو، ولكنه يمكن استنباطه من النص، فالمحو يتحقق حينما يكون الجزاء التأديبي لا يستلزم ترك الوظيفة، أما إذا كان الجزاء يفضي إلى ترك الوظيفة كما في حالة الفصل والإحالة إلى المعاش، فلا يتأتى فيها المحو؛ لأن الموظف سيترك الوظيفة بلا عودة لها، إذ إن أثر هذه العقوبة ممتد ويراد استمراره وبقاؤه، وهو الانفصال عن الوظيفة وعدم العودة إليها، فمن غير الوارد أن يتم محو أثر هذه العقوبة فنتاح له العودة إلى الوظيفة، ولأن من شروط المحو عدم صدور جزاء تأديبي خلال المدة المقررة، وهذا لا يتحقق في حالة الفصل والإحالة للمعاش.

وباستقراء قوانين الخدمة المدنية، يتبين أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى هذا الشرط في المادة 533 المتعلقة بمحو الجزاءات التأديبية، فقد نص على أن عقوبات المجموعة الأولى تُمحى تلقائيًا من ملف الموظف بمرور ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، طالما لم يُوقع عليه عقوبة أخرى خلال هذه الفترة. كما نص على أن عقوبات المجموعة الثانية والثالثة تُمحى بعد عشر سنوات من الخدمة الفعلية اعتبارًا من تاريخ العقوبة التأديبية.

ومما سبق، يتضح أن النص لم يتطرق صراحة إلى عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش، ولكنه يُفهم ضمناً أن هذه العقوبات، التي تنهي الخدمة بشكل دائم، لا يمكن محوها لإعادة الموظف إلى الخدمة؛ نظراً لأنها ترتبط بإنهاء العلاقة الوظيفية بصفة دائمة ولا تُحى تلقائياً من ملف الموظف.

أما المشرع المصري فقد نص على هذا الشرط صراحة؛ حيث تنص الفقرة الرابعة من المادة (67) من قانون الخدمة المدنية على أن الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تمحى بانقضاء أربع سنوات بالنسبة للجزاءات الأخرى المنصوص عليها في الفقرات الأولى والثانية والثالثة، عدا الجزاءين: الفصل والإحالة إلى المعاش. وتجدر الإشارة إلى أن هناك مدة مقررة للموظف المفصول بحكم أو قرار تأديبي يجب مرورها كشرط للتعيين مرة أخرى، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة (14) من قانون الخدمة المدنية على أنه: "ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل".

وسار المشرع القطري في قانون الموارد البشرية المدنية على نهج المشرع المصري؛ إذ تنص الفقرة الرابعة من المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية على أن الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تمحى تلقائياً بانقضاء سنتين بالنسبة لباقي الجزاءات عدا جزاء الفصل من الوظيفة. وتجدر الإشارة إلى أن المادة (13 بند 8) من قانون الموارد البشرية المدنية القطري نصت على أنه: "ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمض على صدوره سنة على الأقل".

ولم يشترط التشريع الفرنسي هذا الحكم؛ حيث إن المادة (1-321L) من قانون الخدمة المدنية الخاصة بشروط التعيين لم تشترط مثل هذا الشرط.

وهنا يثور تساؤل هام هو: ماذا لو امتنعت السلطة المختصة بمحو الجزاء على الرغم من توافر شروطه؟

يستقر القضاء سواء في فرنسا⁽¹⁾ أم في مصر⁽²⁾ على أن ما يصدر عن السلطة المختصة بشأن محو الجزاء التأديبي يُعد قراراً إدارياً؛ إذ يستكمل ويستجمع كافة مقوماته، الأمر الذي

⁽¹⁾ CAA de MARSEILLE, 8ème chambre, 11/05/2021, 19MA03329 , et voir aussi , Maître Elodie MAUMONT :L'effacement automatique d'une sanction disciplinaire et la demande d'annulation formée devant le juge administratif, Publié le 28 janvier 2022 , <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

⁽²⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 3317 لسنة 32 ق، جلسة 1993/8/28. وجاء في حيثيات الحكم أن: "ومن حيث إن الثابت من الاطلاع على المستندات والأوراق المقدمة في الدعوى أن المحكمة التأديبية بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر،

يجعله قابلاً للطعن عليه بالإلغاء، ومن ثم، فإذا ما تراخت الجهة الإدارية في اتخاذ إجراءات محو الجزاء وإصدار قرار بذلك عند توافر الشروط المتطلبة قانوناً، أو امتنعت عن إصدار قرار بمحو الجزاء دون سبب يبرره القانون؛ يحق للموظف الطعن في قرار الجهة الإدارية السلبى بالامتناع عن محو الجزاء الموقع عليه.

وتتدرج المنازعات المتعلقة بالقرارات السلبية بالامتناع عن محو الجزاءات الموقعة على الموظفين العموميين سواء في فرنسا⁽¹⁾ أم في مصر⁽²⁾ ضمن المنازعات الوظيفية التي تختص بنظرها محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية حسب المستوى الوظيفي للموظف، ولا تعتبر من المنازعات التأديبية التي تدخل في اختصاص المحاكم التأديبية، أو من المنازعات المرتبطة بالطعون على قرارات الجزاء الصادرة من مجالس التأديب التي تختص المحكمة الإدارية العليا بنظرها.

وذلك بحكمها الصادر في الدعوى التأديبية رقم 8 لسنة 15 ق جلسة 1973/2/3، وأنه صدر تنفيذاً لذلك قرار الإدارة بتاريخ 1993/2/25.

وإذا مضت على هذا الحكم مدة الأصول المقررة لمحو العقوبة طبقاً لأحكام القانون، كما كشفت تقارير الأداء السنوية وملف الخدمة وما أبداه الرؤساء عنه، فإن سلوكه خلال هذه الفترة وما تلاها كان مرضياً، وتمثل ذلك في أن تقريره السنوي عن عامي 1975/74 و 1976/75 كان بمرتبة جيد، وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من 1976 حتى 1979 جميعها بمرتبة ممتاز.

وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته عن التقارير الأخيرة بأن المدعي اكتسب الكثير من المهارات والخبرات، ويسعى جاهداً لخدمة مادته العلمية بكافة الإمكانيات، ويقبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة، ولديه استعداد لعمل كل ما يطلب منه، وأن حالته الصحية والذهنية جيدة ويؤدي عمله بصورة مرضية. كما أشار ناظر المدرسة التي يعمل بها المدعي في الطلب المؤرخ بتاريخ 1980/1/12 والمقدم منه لمحو الجزاء، إلى أنه ممتاز علمياً وخلقاً ومتقناً في عمله ويتعاون مع المدرسة، وتقاريره طوال مدة عمله بالمدرسة ممتازة، فضلاً عن أن المدعي قد تمت ترقيته عام 1980 بالأمر التنفيذي رقم 23 لسنة 1980 من مدرس تربية فنية إلى وظيفة مدرس أول بذات الإدارة، ونال جائزة التفوق في تدريس مادة التربية الفنية في امتحان الشهادة الإعدادية لعام 1980. ومن ثم، فقد توافرت في شأنه الشروط المقررة لمحو الجزاء وفقاً لأحكام القانون. ومن ثم، فإن امتناع الجهة الإدارية المختصة عن محو الجزاء المشار إليه يضيح غير قائم على سبب قانوني يبرره، الأمر الذي يجعل قرارها في هذا الشأن مخالفاً للقانون واجب الإلغاء".

⁽¹⁾ Le juge administratif, juge de la fonction publique, 2 MAI 2017, <https://www.conseil-etat.fr/>.

⁽²⁾ يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 59276 لسنة 65 ق، جلسة 2020/6/13.

كما استقر الفقه⁽¹⁾ والقضاء⁽²⁾ في قطر، على أنه في حالة امتناع السلطة المختصة عن محو الجزاء التأديبي رغم توافر شروطه، يمكن للموظف المتضرر اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في هذا الامتناع. ومن المبادئ الأساسية التي أكدت محكمة التمييز القطرية، أن الإدارة يجب أن تلتزم بمبدأ الشرعية في إجراءاتها التأديبية، بما في ذلك محو الجزاءات، كما يجب أن تكون جميع قراراتها الإدارية مطابقة لأحكام القانون لضمان العدالة والشفافية في التعامل مع الموظفين، وعدم التعسف في استعمال صلاحياتها، وعند وجود تعسف أو غلو في عدم محو الجزاء رغم توافر الشروط، يُعتبر هذا عيباً في القرار الإداري يمكن الطعن عليه أمام المحكمة الإدارية، فالمحكمة بدورها تنتظر في مدى قانونية القرار ومدى التزامه بالمبادئ القانونية المستقرة.

وبناءً على ما تقدم، فقد استقر القضاء في كل من فرنسا ومصر وقطر على أنه في حالة امتناع السلطة المختصة عن محو الجزاء التأديبي رغم توافر شروطه القانونية، فإن هذا الامتناع يُعد قراراً إدارياً سلبياً، وبالتالي، إذا امتنعت السلطة عن إصدار قرار بمحو الجزاء دون سبب قانوني مبرر، يحق للموظف المتضرر الطعن في هذا القرار السلبى أمام القضاء الإداري.

وهنا يأتي تساؤل آخر، وهو: هل صدور قرار محو الجزاء التأديبي من السلطة المختصة، أمر جوازي، أم هو أمر تلقائي وجوبي بتوافر شروطه الواردة قانوناً؟

في النظام القانوني الفرنسي، فقد ميز المشرع الفرنسي في قانون الخدمة المدنية بين محو عقوبات المجموعة الأولى ومحو عقوبات المجموعة الثانية والثالثة؛ فقد نصت المادة 533-5، على أن عقوبات المجموعة الأولى التي تُوقع على الموظف يتم محوها تلقائياً وبشكل وجوبي من

(1) لمزيد من التفصيل يراجع: أ. صالح حمد محمد العطان، مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف في القضاء الإداري القطري، العدد الخامس والخمسون، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، يونيو 2024، منشور على الموقع الآتي: <https://revuealmanara.com/>.

(2) يراجع: حكم محكمة التمييز القطرية، الطعن رقم: (2015/65)، الدائرة المدنية والتجارية، جلسة 2015/5/19. وجاء في حيثيات الحكم أن: "رقابة القضاء على القرارات الإدارية هي رقابة قانونية ...، وغني عن القول إن نشاط القضاء الإداري في نطاق رقابته على القرارات الإدارية ينبغي أن يقف عند حد المشروعية فلا يجاوزها إلى وزن المناسبات والاعتبارات التي دعت الإدارة إلى إصدار قرارها والتي تدخل في نطاق سلطة جهة الإدارة في الملاءمة بمعنى أن السلطة التقديرية لجهة الإدارة لا تخضع عناصر التقدير فيها لرقابة القضاء وإلا انقلبت رقابة القضاء إلى مشاركة للجهة الإدارية في سلطتها التقديرية ...، وإذ كان للإدارة سلطة اتخاذ القرارات بما يلائم إصدارها إلا أنها وهي بسبيل ذلك يتوجب عليها أن تلتزم القانون وأن يكون ما تتخذه من قرارات قائماً على أسباب تبرره وغير مشوبة بإساءة استعمال السلطة أو الغلو الذي يستوجب إلغاء القرار الإداري". منشور على الموقع الآتي: <https://revuealmanara.com/>.

ملفه بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، بشرط عدم توقيع عقوبة أخرى عليه خلال هذه الفترة. أما محو عقوبات المجموعة الثانية والثالثة، فقد نصت المادة 533-6 على أنها تُمحى بعد عشر سنوات من الخدمة الفعلية من تاريخ العقوبة التأديبية، بشرط تقديم طلب إلى السلطة المختصة بمحو العقوبة، ولا يمكن للجهة الإدارية رفض هذا الطلب إلا إذا ارتكب الموظف عقوبة أخرى خلال هذه الفترة. إلا أن هذا النص جاء خاليًا من بيان ما إذا كانت السلطة المختصة بمحو الجزاء التأديبي ملزمة بالمحو أم أن الأمر جوازي، ومع ذلك، أرى أن أمر المحو وجوبي للسلطة الإدارية المختصة طالما توافر الشرطان المذكوران.

أما في مصر، فقد نصت المادة (67) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية: ...".

كما نصت المادة (167) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (67) من القانون ...".

ووفقًا للنصين المتقدمين، جاء لفظ "المحو" بصيغة الأمر، ولم تشترط المادتان تقديم طلب، واشترطتا فقط انقضاء الفترات المحددة في القانون؛ وبالتالي، يكون المحو وجوبيًا للمحافظ أو الوزير المختص أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة، بعد العرض من إدارة الموارد البشرية.

وهذا ما أفتت به لجنة الفتوى بمجلس الدولة منذ زمن بعيد، إذ أفتت بأنه: "محو الجزاءات التأديبية في ظل أحكام القانون الجديد يتم بقوة القانون دون حاجة إلى تقديم طلب بذلك من صاحب الشأن متى انقضت الفترات المشار إليها، وذلك خلاف ما كانت تقضي به المادة (141) من القانون رقم (210) لسنة 1951 من ضرورة تقديم طلب بذلك"⁽¹⁾.

وعليه، فبمضي المدة المحددة وعدم صدور أي جزاء تأديبي خلال هذه المدة، يصبح الموظف مستحقًا لرد الاعتبار ومحو الجزاء التأديبي، فتقوم الجهة المختصة بإصدار قرار محو الجزاء التأديبي بعد العرض من إدارة الموارد البشرية، فيتم هذا المحو باعتباره رد اعتبار للموظف، حيث يزيل آثار العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، ويتضمن هذا الإجراء إعادة التأكيد على نزاهة الموظف وسلوكه الحسن خلال الفترة المحددة، إذ إنه لم يُصدر أي جزاء تأديبي جديد

(1) الفتوى رقم (2287) بتاريخ 13 مايو 1965، ورقم (3543)، بتاريخ 23 يونيو 1965م: د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري: الكتاب الثالث قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص 572-573.

بحقه خلال هذه الفترة. بهذا، يتم التأكيد على أن الموظف قد استوفى الشروط القانونية المطلوبة، مما يجعل المحو وجوباً وليس اختيارياً للسلطة المختصة⁽¹⁾.

وحسناً فعل المشرع عندما جعل قرار محو الجزاء التأديبي أمراً وجوبياً للجهة الإدارية المختصة، حيث يسهم ذلك في تجنب التعسف الذي قد يمارسه رؤساء الموظف عند منحهم السلطة التقديرية في تقدير حسن سلوك العامل، ففي حالة استمرار الموظف في سلوكه المخالف، سيؤدي ذلك إلى توقيف جزاء تأديبي آخر عليه، وفي هذه الحالة ستطبق عليه مدة محو جديدة تبعاً للجزاء الموقع عليه. بذلك، يضمن تطبيق العدالة والشفافية في النظام التأديبي، حيث تعتمد إزالة آثار الجزاء على معايير موضوعية تتمثل في انقضاء الفترات المحددة قانونياً وعدم ارتكاب مخالفات جديدة، بدلاً من تقديرات شخصية قد تكون عرضة للتحيز أو التعسف.

أما بالنسبة للوضع في قطر، فقد نصت المادة (106) من قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016، على أنه: "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف تلقائياً بانقضاء الفترات التالية: ...".

ووفقاً للنص المتقدم، جاء لفظ "المحو" بصيغة الأمر، ولم تشترط المادة المذكورة أيضاً تقديم طلب إلى السلطة الإدارية المختصة، بل اشترطت شرطاً واحداً فقط، وهو انقضاء الفترات المحددة في القانون. وبناءً على ذلك، يكون قرار المحو وجوبياً للجهات الإدارية المختصة.

وهدياً على ما تقدم، فقد اتفقت قوانين الخدمة المدنية في فرنسا ومصر وقطر على أن صدور قرار محو الجزاء التأديبي هو أمر وجوبي وتلقائي للجهة الإدارية المختصة عند توافر الشروط القانونية، فهذا النهج يُعد الأكثر ملاءمة للموظف فيما يتعلق بمحو الجزاءات التأديبية؛ حيث يشجع الموظف على إصلاح حاله وسيرته الوظيفية بعد صدور الجزاء التأديبي عليه، ويضمن له فرصة عادلة لإعادة الاعتبار وتحسين سجله الوظيفي.

(1) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري: قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 369؛ د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 134.

المطلب الثاني

الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية

يعد محو الجزاءات التأديبية من الإجراءات القانونية الهامة التي تهدف إلى إعادة تأهيل الموظفين الذين تعرضوا لعقوبات نتيجة لانتهاكات أو مخالفات معينة، هذا الإجراء لا يعيد فقط الحقوق القانونية والمدنية للموظفين، بل يساهم أيضًا في تحسين فرصهم الوظيفية والاجتماعية، فمن خلال محو هذه الجزاءات، يمكن للموظفين استعادة سمعتهم وتحسين فرصهم في الحصول على وظائف جديدة، والترقي في مواقعهم الحالية، والاندماج بشكل أفضل في المجتمع.

وتشمل الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية جوانب قانونية وإدارية ونفسية واجتماعية. فمن الناحية القانونية، يتم زوال الأثر التأديبي للموظف بالنسبة للمستقبل، وإزالة كل أوراق الجزاء وما يتعلق به من ملف خدمته، مما يحمي الموظفين من العواقب المستقبلية المحتملة، وإداريًا، يعزز هذا الإجراء فرص التوظيف والترقية، ونفسيًا، يخفف محو الجزاءات من الوصمة المرتبطة بالعقوبات السابقة، مما يحسن من الحالة النفسية للموظفين، أما اجتماعيًا، فإنه يساعد في تعزيز الاندماج المجتمعي وتحسين العلاقات الشخصية والمهنية.

وفيما يلي بيان هذه الآثار بشيء من التفصيل:

أولاً - زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل:

إن الأثر المترتب على قرار محو الجزاء التأديبي يقتصر على المستقبل فقط، مما يعني أن المحو لا يؤثر على ما ترتب على العقوبة في الماضي من آثار، سواء كانت عقوبة أصلية أم عقوبة تبعية مرتبطة بها، أم الآثار غير المباشرة الناتجة عن دخول العقوبة في اعتبار الجهة المختصة عند إعداد تقرير الكفاءة، فعلى سبيل المثال، إذا تم أثناء تنفيذ فترة العقوبة التأديبية تقدير كفاءة الموظف من قبل الجهة الإدارية المختصة، ثم صدر فيما بعد قرار المحو، فإن هذا القرار لا يؤدي إلى إعادة تقييم الموظف أو تقدير كفاءته مرة أخرى؛ لأن ذلك سيعتبر محوًا بأثر رجعي، وهو ما لا يجوز قانونًا⁽¹⁾.

وعندما يقرر القانون حق الموظف في محو الجزاء التأديبي، فإن هذا القرار لا يشمل ولا يؤدي إلى سقوط الحقوق التي قد تترتب على المخالفات الإدارية أو المالية المثبتة ضده، مثل

(1) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري: قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 412؛ أ. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 53.

التعويضات، بمعنى آخر، فإن المحو لا يؤثر على الحقوق والتعويضات الأخرى التي يمكن أن تكون ناتجة عن تلك المخالفات، حيث إن المحو يقتصر فقط على إزالة العقوبة التأديبية نفسها دون أن يمتد أثره إلى المساس بالحقوق المالية أو الإدارية الأخرى المستحقة نتيجة لتلك المخالفات⁽¹⁾.

ومن خلال استقراء قوانين الخدمة المدنية المتعلقة بالبحث، نجد أن المشرع الفرنسي لم ينص على زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل، وإنما اكتفى بالنص على إزالة الجزاء من ملف الموظف. على النقيض من ذلك، نجد أن المشرعين المصري والقطري قد نصا صراحة على زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل، مما يعكس اختلافاً في النهج التشريعي بين الدول الثلاث فيما يخص التعامل مع الآثار المترتبة على الجزاءات التأديبية.

فالنسبة للأثر المترتب على قرار محو الجزاء التأديبي وزوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة (67) من قانون الخدمة المدنية على أنه: "ويتربط على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له". يعني ذلك، محو جميع الآثار المترتبة على هذا الجزاء اعتباراً من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بقبول طلب المحو⁽²⁾، وذلك تطبيقاً للأثر الفوري لنفاذ القرارات الإدارية.

يتضح من نص المادة السابقة، أن المشرع أبقى على نفس الحكم الوارد في المادة (92) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى⁽³⁾؛ حيث قرر أن محو الجزاء التأديبي يعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، وبذلك، لم يعد جائزاً بأي شكل من الأشكال اعتماد الجزاء كعنصر من عناصر التقدير في شؤون الموظفين بعد صدور قرار المحو، ومع ذلك، فإن هذا القرار لا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة للجزاء قبل محوه⁽⁴⁾.

(1) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994م، ص 358.

(2) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 24725 لسنة 64 ق، جلسة 2021/10/17.

(3) حيث نصت المادة (92) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 الملغى على أنه: "ويتربط على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل".

(4) د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 155.

وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي⁽¹⁾ والمحكمة الإدارية العليا في أحكامهما حينما قضت الأخيرة بأنه⁽¹⁾: "محو الجزاء يؤدي إلى اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يمحو آثار

– C.E., 11 AVRIL 2014, Decision n° 360759 <https://www.conseil-etat.fr/> .", En ce 1 qui concerne le droit d'opposition et de rectification :

Considérant, en premier lieu, que pour les motifs énoncés ci-dessus, la requérante en saurait utilement soutenir que le législateur aurait méconnu sa compétence en autorisant le pouvoir réglementaire, par l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978, à écarter, comme en l'espèce, le droit d'opposition par une disposition expresse de l'acte autorisant le traitement ;

Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article 230-8 du code de procédure pénale : " Le traitement des données à caractère personnel est opéré sous le contrôle du procureur de la République territorialement compétent qui demande qu'elles soient effacées, complétées ou rectifiées, notamment en cas de requalification judiciaire (...) " ; que l'article 230-9 du même code prévoit qu'un magistrat, chargé de suivre la mise en oeuvre et la mise à jour du TAJ et désigné à cet effet par le ministre de la justice, concourt à l'application de l'article 230-8 et qu'il dispose des mêmes pouvoirs d'effacement, de rectification ou de maintien des données personnelles dans le TAJ que le procureur de la République ; que l'un et l'autre ont un accès direct au traitement et doivent se prononcer, dans un délai d'un mois, sur les demandes de rectification ; que l'article 40-31 du code de procédure pénale issu du décret attaqué précise par ailleurs que de telles demandes peuvent indifféremment leur être adressées ou être adressées à la CNIL si elles sont formulées par des personnes physiques, mais qu'elles doivent être adressées au seul procureur de la République s'agissant des personnes morales ;

Considérant que si les données nominatives figurant dans le TAJ portent sur des informations recueillies au cours d'enquêtes préliminaires ou de flagrance ou d'investigations exécutées sur commission rogatoire et concernant tout crime ou délit ainsi que certaines contraventions de cinquième classe, les décisions en matière d'effacement ou de rectification prises par le procureur de la République ou par le magistrat mentionné à l'article 230-9 du code de procédure pénale, qui ont pour objet la tenue à jour de ce fichier et sont détachables d'une procédure judiciaire, constituent non pas des mesures d'administration judiciaire, mais des actes de gestion administrative du fichier ; qu'elles peuvent par suite faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif ; qu'il suit de là que la requérante

الجزاء التي ترتبت في الفترة السابقة على المحو، والقول بغير ذلك من شأنه سريان قرار المحو بأثر رجعي مما يمس بالمراكز القانونية التي استقرت، ومؤدى ذلك يظل للعامل مصلحة في طلب إلغاء قرار الجزاء لإزالة ما يكون قد ترتب عليه خلال فترة وجوده ويكون إلغاء قرار الجزاء خلال المواعيد المحددة قانوناً للتظلم".

ومن الآثار المترتبة على قرار محو الجزاء التأديبي أن هذا القرار لا يسري على عقوبتي الفصل من الخدمة والإحالة إلى المعاش، فلا يعود الموظف المعاقب بإحداهما إلى عمله إلا بعد مضي مدة معينة كأثر لمحو هذه العقوبة؛ ذلك لأن هاتين العقوبتين غير خاضعتين لنظام المحو، وإنما يجوز تعيين الموظف من جديد بعد مضي أربع سنوات على الأقل على فصله أو إحالته إلى المعاش، وفقاً للفقرة (4) من المادة (14) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016. فيعتبر المشرع مضي أربع سنوات على فصل الموظف أو إحالته إلى المعاش بمثابة محو للعقوبة ورداً لاعتباره⁽²⁾، ويقتصر أثر هذا على المستقبل فقط ولا يمتد إلى الماضي.

وبناءً على ذلك، لا يجوز للموظف المفصول تأديبياً ضم خدمته السابقة إلى مدة خدمته الجديدة وفقاً لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة، إذا تم ضم مدد الخدمة السابقة إلى الخدمة الجديدة،

n'est pas fondée à soutenir que le décret attaqué méconnaîtrait le droit au recours effectif garanti par l'article 13 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, au motif que les décisions refusant de procéder à l'effacement ou à la rectification demandée ne seraient susceptibles de faire l'objet d'aucun recours ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la Ligue des droits de l'homme n'est pas fondée à demander l'annulation du décret qu'elle attaque ; que ses conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, ne peuvent, par suite, qu'être rejetées ;".

(1) يراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1914 لسنة 29 ق، جلسة 1985/12/1؛ ويراجع أيضاً:

الطعن رقم 2681 لسنة 35 ق، جلسة 1995/1/31.

(2) نصت الفقرة (4) من المادة (14) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 على أنه: "ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمضي على صدوره أربع سنوات على الأقل".

فإن ذلك يؤدي إلى منح محو الجزاء أثرًا رجعيًا، وهو ما يتعارض مع قواعد نظام المحو التي تقصر آثاره على المستقبل فقط⁽¹⁾.

أما بالنسبة للأثر المترتب على قرار محو الجزاء التأديبي وزوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل في قانون الموارد البشرية المدنية القطري رقم (15) لسنة 2016، فقد جاء مطابقًا تمامًا لما نص عليه قانون الخدمة المدنية المصري، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة (106) منه على أنه: "ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له".

ثانيًا - إزالة قرار الجزاء التأديبي من ملف الموظف:

إن إزالة الجزاء التأديبي الصادر بحق الموظف العام يستلزم إزالة ورفع جميع آثار العقوبة التأديبية، ويتضمن ذلك تطهير ملفه الوظيفي من أي مستندات تشير إلى العقوبة التأديبية، وذلك لضمان استعادته من المزايا الوظيفية مثل الترقية؛ لأن بقاء هذه الوثائق في ملف الموظف قد يعرقل مساره المهني ويؤثر سلبيًا على مستقبله الوظيفي⁽²⁾.

والهدف من هذه الإزالة هو تحقيق الأثر المترتب عليها، وهو أن يكون وجودها كعدمها، مما يستلزم تحقق هذا الأمر بأي وسيلة كانت، سواء تم إتلافها أم أرشفتها وحفظها بسرية أو بأي طريقة أخرى، ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة في ظل التطورات التقنية الحديثة التي جعلت معظم الأعمال الوظيفية تتم بشكل إلكتروني⁽³⁾.

(1) د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص 295؛ د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 155.

(2) يراجع: د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 285؛ أ. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية ضد الموظف العام، مرجع سابق، ص 53؛ د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 155-156.

(3) يراجع: د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، 373؛ د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 157؛ د. عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان، محو الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي: دراسة تأصيلية مقارنة، الجزء الثاني، العدد السابع والعشرون، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهمنا الأشرف - الدقهلية، جامعة الأزهر، ديسمبر 2023م، ص 1839.

وقد سبق القول أن المشرع الفرنسي في قانون الخدمة المدنية، قد نص على إزالة الجزء التأديبي من ملف الموظف في المادة 533-6، إذ نصت على أنه: "... و يترتب على المحو حذف أي ذكر للعقوبة من ملفه".

أما بالنسبة لإزالة الجزء التأديبي من ملف الموظف في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، فلم يعد النص على هذا الإجراء موجوداً، كما كان معمولاً به في نص المادة (92) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغى، مما يترتب عليه بقاء القرار التأديبي في ملف الموظف، مع الاكتفاء بالتأشير عليه بأنه قد تم محوه، وسيؤدي ذلك، ولو بشكل غير مباشر، إلى التأثير على تقدير كفاءة الموظف مستقبلاً في مجال الترقية أو تولي المناصب⁽¹⁾.

لذا، نناشد المشرع بتدارك هذا الإغفال التشريعي وإعادة تضمين نص المادة (67) بما يفيد رفع أوراق الجزء التأديبي من ملف الموظف؛ وذلك حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من المزايا الوظيفية، والقول بغير ذلك يجرّد المحو من قيمته العملية، إذ إن الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعقوبة التي تم محوها ووضعها في ملف آخر سيمكن الإدارة من الرجوع إليها متى شاءت.

وعلى النقيض مما ذهب إليه المشرع المصري، فقد حرص المشرع القطري في قانون الموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016 على وجوب إزالة جميع آثار الجزء التأديبي، ويشمل ذلك رفع أوراق الجزء أو أي إشارة له من ملف الموظف، لضمان عدم تأثير الجزء بعد محوه على تقدير كفاءة الموظف أو تقرير مدى صلاحيته للتعيين في أي منصب مستقبلاً. إذ نصت الفقرة الأخيرة من المادة (106) من القانون المذكور على أنه: "ترفع أوراق الجزء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف".

ويثور هنا تساؤل هام مفاده: هل يتم إعدام جميع الكتب والمخاطبات الإدارية التي تتضمن الجزء التأديبي نهائياً من ملف الموظف، أم يتم الاحتفاظ بها ضمن ملفات أخرى؟

قد سبق القول إن المشرع المصري لم يتطرق نهائياً في قانون الخدمة المدنية إلى مسألة رفع أوراق الجزء التأديبي من ملف الموظف. وفي السياق ذاته، ذهب المشرع الفرنسي إلى أن من نتائج المحو حذف أي ذكر للعقوبة من ملف الموظف، وبالتالي لم يتطرق إلى هذه المسألة. كما خلا التشريع القطري أيضاً من تنظيم هذه المسألة، واكتفى بإجراء رفع أوراق العقوبة وكل إشارة

(1) يراجع: د. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو، مرجع سابق، ص 157.

إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف، دون الإشارة إلى كيفية التخلص منها أو الاحتفاظ بها.

وقد أجابت لجنة الفتوى بمجلس الدولة على هذا التساؤل بقولها: "أما عن مصير تلك الأوراق، فإن القانون عني أن تُرفع من ملف الخدمة، ومن ثم تُترك مسألة تنظيم إيداعها في أنواع أخرى من الملفات للجهة الإدارية وفقًا لظروف العمل فيها، مع التنبيه إلى أن مقتضى الملاءمة يستوجب انتظار صدور اللائحة التنفيذية للقانون، والتي قد تتضمن قواعد منظمة لكيفية التصرف في أوراق الجزء بعد رفعها من ملفات الخدمة، وبالتالي، لا يحتاج الأمر بالنسبة لهذه الإجراءات إلى عرضها على لجنة شؤون العاملين، ويكتفى بالقرار الصادر منها بمحو الجزء. وفي الواقع، لا نجد فائدة في الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعقوبة التي تم محوها ووضعها في ملف آخر، حيث تستطيع الإدارة الرجوع إليها متى شاءت، مما يجرّد المحو من قيمته العملية"⁽¹⁾.

ويرى بعض الفقه⁽²⁾ أنه لا فائدة من الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعقوبة التي تم محوها ووضعها في ملف آخر، حيث يمكن للإدارة الرجوع إليها، مما يجرّد المحو من قيمته العملية.

ونرى أنه من الأفضل إعدام جميع الكتب والمخاطبات الإدارية التي تشير إلى العقوبة، بدلاً من الاحتفاظ بها ضمن ملفات أخرى؛ ذلك لأن من آثار محو الجزء التأديبي أن تلتزم الإدارة برفعها عن الموظف، مما يضمن عدم استخدامها كوسيلة ضغط من قبل جهة الإدارة على الموظف.

ثالثاً - إعادة التأهيل واستعادة الحقوق والسمعة:

إن محو الجزاءات التأديبية يمكن أن يعيد للموظفين حقوقهم المدنية والوظيفية التي قد تكون تضررت بسبب العقوبات، بالإضافة إلى ذلك، فإن إزالة هذه الجزاءات يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين سمعتهم، مما يمكنهم من إعادة بناء حياتهم المهنية والاجتماعية على نحو أفضل. فهذه العملية لا تعيد فقط الحقوق التي قد فقدت نتيجة للجزاءات التأديبية، بل تعزز أيضاً فرص الأفراد في الحصول على وظائف جديدة والترقي في مواقعهم الحالية، فضلاً عن تحسين علاقاتهم الشخصية والمهنية داخل المجتمع.

(1) فتوى مجلس الدولة رقم: (2278)، الصادرة في 13/5/1965: د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 295.

(2) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص 412.

فيُعد محو الجزاء التأديبي من الأمور المحفزة للموظف؛ إذ يفتح أمام الموظف الذي عاد إلى رشده آفاقاً للتصحيح والتحسين، فمحو الجزاء التأديبي يُعد نوعاً من قبول التوبة لمن أُلغى عن الخطأ، ويمنحه أملاً جديداً في مستقبل وظيفي خالٍ من الشوائب أو العوائق، في ذلك، تكمن راحة نفسية للموظف، تؤثر إيجابياً على أدائه الوظيفي وانتظام حياته المهنية، مما يسهم في تحسين كفاءته وإنتاجيته في العمل⁽¹⁾.

رابعاً- تعزيز فرص التوظيف والترقية:

إن محو الجزاءات التأديبية يعزز فرص التوظيف والترقية للموظفين المتضررين، حيث يمنع الجهات الإدارية من استخدام العقوبات السابقة كعنصر من عناصر التقدير في شؤون الموظفين بعد صدور قرار المحو، وبهذا القرار، يُتاح للأفراد المتضررين تحقيق تقدم وظيفي عادل دون أن تعيقهم سوابقهم التأديبية، مما يزيل العقبات التي كانت قد تمنعهم من الحصول على الترقيات أو المناصب الجديدة، ويصبح لديهم الحق الكامل في المنافسة على الوظائف الشاغرة والترقيات بناءً على مؤهلاتهم وأدائهم الحالي بدلاً من تاريخهم التأديبي.

وبذلك، يُساهم قرار محو الجزاءات في تحقيق مبدأ العدالة والمساواة في الفرص داخل بيئة العمل، ويشجع الأفراد على تحسين أدائهم والتفاني في عملهم دون خوف من آثار العقوبات السابقة، كما أنه يعزز من ثقة الموظفين في النظام الإداري والعدالة التنظيمية، مما ينعكس إيجاباً على روح العمل الجماعي وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، يتيح هذا القرار للأفراد المتضررين بدء صفحة جديدة في مساهمهم الوظيفي، مما يمكنهم من التركيز على تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية دون تأثيرات سلبية من الماضي، ومن ناحية أخرى، فإن هذا التوجه يعزز من سمعة المؤسسة كجهة تتبنى سياسات عادلة وتشجع على التطوير المستدام لموظفيها، مما يساهم في جذب الكفاءات والحفاظ عليها داخل المؤسسة.

خامساً- التخفيف من الوصمة المرتبطة بالجزاءات التأديبية:

يساهم محو الجزاءات التأديبية بشكل كبير في التخفيف من الوصمة المرتبطة بالعقوبات التأديبية السابقة، مما يؤدي إلى تحسين الصحة النفسية للموظفين المتضررين، فالجزاءات التأديبية قد تترك آثاراً نفسية سلبية تستمر لفترة طويلة، مثل الشعور بالعار أو الذنب، مما يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي والاجتماعي لهؤلاء الأفراد، فإزالة هذه الجزاءات تعني إزالة العبء النفسي الذي كان يعاني منه الأفراد، مما يمنحهم فرصة لإعادة بناء ثقتهم بأنفسهم وبقدراتهم

(1) يراجع: د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 358.

المهنية والشخصية، ويمكن أن ينعكس هذا التحسن النفسي إيجابيًا على أدائهم في العمل، حيث يشعرون بالإنصاف والعدالة، ويصبحون أكثر قدرة على المشاركة الفعالة والإيجابية في بيئة العمل والمجتمع. وبالتالي، محو الجزاءات لا يعيد فقط الحقوق القانونية والإدارية، بل يلعب دورًا حيويًا في تعزيز الصحة النفسية، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وتفاؤلًا للأفراد المتضررين.

سادسًا - تعزيز الاندماج المجتمعي والعلاقات الشخصية والمهنية:

يساهم محو الجزاءات التأديبية بشكل كبير في تعزيز الاندماج المجتمعي وتحسين العلاقات الشخصية والمهنية للأفراد المتضررين، فعندما يتم إزالة العقوبات السابقة، يزول معها العوائق التي كانت تعيق الأفراد من المشاركة الفعالة في المجتمع، سواء على المستوى المهني أم الشخصي، وهذا يسمح لهم بالعودة إلى الحياة العامة والعمل دون أن يحملوا وصمة العقوبات السابقة، مما يعزز من شعورهم بالقبول والانتماء داخل المجتمع.

كما أن إزالة هذه العقوبات يساعد في بناء علاقات أكثر إيجابية مع الزملاء في العمل والأصدقاء والعائلة، حيث يشعر الأفراد بالتقدير والاحترام المتجدد، كما تعزز هذه العملية من التعاون المجتمعي؛ حيث يمكن للأفراد أن يساهموا بشكل أكثر فعالية في الأنشطة المجتمعية والعمل التطوعي والمشاريع المشتركة دون الشعور بالإقصاء أو التمييز.

بالإضافة إلى ذلك، فإن البيئة المهنية تصبح أكثر دعمًا وتفاؤلًا عندما يدرك الجميع أن هناك فرصة للإصلاح وإعادة التأهيل، فيخلق هذا مناخًا من التعاون والثقة المتبادلة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمرفق العام، وبالتالي، فإن محو الجزاءات لا يعيد فقط الحقوق الفردية، بل يساهم أيضًا في بناء مجتمع أكثر تكافلاً وتعاونًا، ويعزز من الروابط الاجتماعية والمهنية بين أفرادهم.

الخاتمة

نعرض في خاتمة هذا البحث لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، وبعض التوصيات التي نقدمها نتيجة البحث في هذا الموضوع الهام، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

- 1- حرص كل من المشرع الفرنسي والمصري والقطري في القوانين المتعاقبة للوظيفة العامة على النص صراحة على محو الجزاءات التأديبية بقصد فتح الأبواب أمام الموظف لتشجيعه على مراجعة سلوكه وعلى تدارك ما فرط منه.
- 2- تتعدد طرق انقضاء الجزاءات التأديبية؛ إذ قد تنقضي بالطرق التشريعية، وذلك بصدر قانون خاص يتضمن إجراءات العفو، أو بالطرق غير القضائية المتمثلة في إجراءي السحب والمحو، كما تنقضي العقوبة التأديبية بالطرق القضائية عن طريق دعوى الإلغاء.
- 3- المحو لا يرد إلا على الجزاءات التأديبية، ومن ثم، فإن ما يُتخذ من تدابير ضد الموظف لا تعد جزاءً تأديبياً؛ وبالتالي لا يجوز أن تكون محلاً للمحو.
- 4- قدم المشرع المصري تقسيماً واضحاً ودقيقاً للفترات الزمنية اللازمة لمحو مختلف الجزاءات التأديبية، مما يسهل على الموظفين والإدارات فهم الإجراءات المتبعة، كما يعكس هذا النص أيضاً مبدأ العدالة التصاعدية، حيث تختلف فترات المحو بناءً على نوع وخطورة الجزاء التأديبي، مما يعزز الإحساس بالعدالة بين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تتناسب المدد المحددة لمحو العقوبات مع طبيعة الجزاءات التأديبية، مما يوفر للموظفين فرصة لتحسين سلوكهم وأدائهم بعد ارتكاب المخالفات، ويشجع على النمو الشخصي والمهني.
- 5- تعد شروط محو الجزاءات التأديبية من الركائز الأساسية في نظام التأديب الوظيفي؛ حيث تعكس التوازن بين حق الموظف في فرصة إعادة التأهيل وتصحيح مساره الوظيفي، وبين ضرورة الحفاظ على النظام والضوابط التي تضمن سير العمل بفاعلية ونزاهة، فتستند هذه الشروط إلى معايير محددة تضعها القوانين واللوائح، وهي: وجود الجزاء التأديبي وعدم زواله لأي سبب حتى انقضاء المدد المقررة قانوناً لمحوه، وانقضاء مدة زمنية معينة، وحسن سير وسلوك الموظف، وعدم تعرض الموظف لأي عقوبة أخرى خلال المدة المحددة قانونياً، وتقديم طلب إلى السلطة المختصة بمحو الجزاء التأديبي، وأن يكون الجزاء التأديبي مما يمكن محوه.

6- جعل المشرع المصري قرار محو الجزاء التأديبي أمراً وجوبياً للجهة الإدارية المختصة، حيث يسهم ذلك في تجنب التعسف الذي قد يمارسه رؤساء الموظف عند منحهم السلطة التقديرية في تقدير حسن سلوك العامل، ففي حالة استمرار الموظف في سلوكه المخالف، سيؤدي ذلك إلى توقيع جزاء تأديبي آخر عليه، وفي هذه الحالة سنطبق عليه مدة محو جديدة تبعاً للجزاء الموقع عليه. بذلك، يضمن تطبيق العدالة والشفافية في النظام التأديبي، حيث تعتمد إزالة آثار الجزاء على معايير موضوعية تتمثل في انقضاء الفترات المحددة قانونياً وعدم ارتكاب مخالفات جديدة، بدلاً من تقديرات شخصية قد تكون عرضة للتحيز أو التعسف.

7- تشمل الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية جوانب قانونية وإدارية ونفسية واجتماعية. فمن الناحية القانونية، يتم زوال الأثر التأديبي للموظف بالنسبة للمستقبل، وإزالة كل أوراق الجزاء وما يتعلق به من ملف خدمته، وإدارياً، يعزز هذا الإجراء فرص التوظيف والترقية، ونفسياً، يخفف محو الجزاءات من الوصمة المرتبطة بالعقوبات السابقة، مما يحسن من الحالة النفسية للموظفين، أما اجتماعياً، فإنه يساعد في تعزيز الاندماج المجتمعي وتحسين العلاقات الشخصية والمهنية.

ثانياً: التوصيات

1- يرى الباحث أنه بالرغم من خلو نصوص قانون تنظيم الجامعات والهيئات القضائية من بيان أحكام محو الجزاءات التأديبية التي توقع على أعضائهم، إلا أن ذلك لا يحول دون استدعاء الأحكام التي تنص عليها الشريعة العامة في هذا الشأن؛ لأنها لا تتعارض مع تلك القوانين ولا تتصادم مع طبيعة الوظائف التي تنظمها، إذ لم يقصد المشرع في تلك القوانين استبعاد خضوعهم لنظام محو الجزاءات التأديبية، ولو كان ذلك قصده لنص عليه صراحة، بالإضافة إلى ذلك، تتوافر العلة التي ابتغاها المشرع في القانون العام للتوظيف عند الأخذ بنظام محو الجزاءات التأديبية لهؤلاء الأعضاء، حيث إن بعض الجزاءات المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة تتماثل مع تلك التي يجوز توقيعها عليهم. لذا، يناشد الباحث المشرع بالنص صراحة على محو الجزاءات التأديبية سواء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أم لأعضاء الهيئات القضائية؛ وذلك لحسم الخلاف ومنع الجدل وعدم ترك الأمر لاجتهاد القضاء.

2- نوصي باستمرار تبني وتطبيق النهج المصري المتوازن في تحديد المدد القانونية لمحو الجزاءات التأديبية، مع إمكانية مراجعة الفترات الزمنية بشكل دوري لضمان ملاءمتها للتطورات الحديثة في بيئة العمل. كما يُقترح تعزيز مبدأ العدالة التصاعدية من خلال

توفير إرشادات واضحة ومحدثة للإدارات والموظفين بشأن الإجراءات المتبعة لمحو الجزاءات، مما يسهم في تحقيق مزيد من الشفافية والعدالة في بيئة العمل، ويشجع على تحسين الأداء والسلوك المهني للموظفين.

3- نوصي بإضافة شرط استقامة سلوك العامل الذي وقع عليه الجزاء في قانون الخدمة المدنية، إذ لا محل لمحو الجزاء إذا كان العامل الذي سبق أن وقع عليه الجزاء غير منضبط في سلوكه وتكررت توقييع الجزاءات التأديبية عليه، فلا تتحقق الغاية من محو الجزاء في هذه الحالة وينتفى سبب ومبرر المحو، بالإضافة إلى ذلك، لما فيه من وضوح في التطبيق، وإبعاد للاجتهادات ووجهات النظر التي قد تتباين بشكل كبير، كما يضع هذا الشرط ضابطاً واضحاً، وهو عدم صدور جزاء تأديبي خلال المدة القانونية المحددة.

4- نناشد المشرع بتدراك الإغفال التشريعي وإعادة تضمين نص المادة (67) من قانون الخدمة المدنية بما يفيد رفع أوراق الجزاء التأديبي من ملف الموظف؛ وذلك حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من المزايا الوظيفية، والقول بغير ذلك يجرّد المحو من قيمته العملية، إذ إن الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعقوبة التي تم محوها ووضعها في ملف آخر سيمنح الإدارة من الرجوع إليها متى شاءت.

5- نرى بإعدام جميع الكتب والمخاطبات الإدارية التي تشير إلى محو العقوبة التأديبية، بدلاً من الاحتفاظ بها ضمن ملفات أخرى؛ ذلك لأن من آثار محو الجزاء التأديبي أن تلتزم الإدارة برفعها عن الموظف، مما يضمن عدم استخدامها كوسيلة ضغط من قبل جهة الإدارة على الموظف.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: المعاجم

1. أبو الفضل جمال الدين بن منظور، لسان العرب، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، لبنان، بيروت، 1992م.
2. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008م.

ثالثاً: المراجع القانونية العامة

1. إبراهيم محمد علي، الوسيط في القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، 2003-2004م.
2. أنور أحمد رسلان، وجيز القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م.
3. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994م.
4. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، الطبعة الثالثة، منشورات الأكاديمية العربية، الدنمارك، 2008م.
5. محمد الشافعي أبو راس، الوسيط في القانون الإداري، كلية الحقوق، جامعة بنها، 2012م.

رابعاً: المراجع القانونية المتخصصة

1. أسامة أحمد محمود مبارك، الضمانات التأديبية للموظف العام وتطبيقاتها القضائية وفقاً لقانون الخدمة المدنية المصري والكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019م.
2. إسلام توفيق الشحات، محمد شكري أبو رحيل، المستخلص من إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016، طبعة دار أبو المجد للطباعة، 2021م.
3. حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، طبعة منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987م.
4. رجب عبد الحكيم سليم، الوظيفة العامة في قانون الخدمة المدنية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2019م.

5. رمضان محمد بطيخ، شرعية العقوبات التأديبية وانقضاؤها، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008م.
6. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري - الكتاب الثالث - قضاء التأديب: دراسة مقارنة، القسم الأول، طبعة دار الفكر العربي، القاهرة، 2014م.
7. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأسس العامة للقرارات الإدارية: مقومات وعيوب القرار الإداري "نفاذ وتنفيذ ووقف القرار الإداري"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012م.
8. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تأديب الموظف العام في مصر، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
9. عبد القادر عبد الجبار الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1983م.
10. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة: دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات، وآراء الفقه، وأحكام القضاء، وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990م.
11. عصام مهدي محمد عابدين، الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية الجديد رقم (81) لسنة 2016، الطبعة الأولى، دار محمود، القاهرة، 2017-2018.
12. عمرو توفيق علام، أصول التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، دار الأهرام للنشر والتوزيع والإصدارات القانونية، القاهرة، 2023م.
13. عمرو توفيق علام، تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للقانون رقم (49) لسنة 1972، الطبعة الأولى، طبعة دار الأهرام للنشر والإصدارات القانونية، القاهرة، 2023م.
14. فهمي محمد إسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء: دراسة مقارنة، طبعة عالم الكتب، القاهرة، 1980م.
15. محمد أحمد عبد الحميد، شرح قانون الخدمة المدنية في ضوء الفقه والقضاء وإفتاء مجلس الدولة، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، 2018م.
16. محمد أنس جعفر، القرارات الإدارية، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
17. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية: دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007م.
18. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان في نظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاعين العام والخاص: دراسة مقارنة في نطاق التشريعين المصري والكويتي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986م.

خامساً: الرسائل العلمية

1. بن علي عبد الحميد، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام: دراسة مقارنة، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010-2011م.
2. حصة عبد الله السليطي، النظام التأديبي للموظف العام في قطر: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2007م.
3. سلطان عبيد سالم الراشدي، تأديب الموظف العام في النظام القانوني في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019م، منشور على الموقع الآتي: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/cgi>
4. عبد الحميد كمال حشيش، حرية الإدارة في سحب قراراتها، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1979م.
5. عبد العزيز بن عيسى، المسؤولية التأديبية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2016-2017م. منشورة على الموقع الآتي: https://budsp.univ-saida.dz/doc_num.php?explnum
6. عبد القادر خليل، نظرية سحب القرارات الإدارية: دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والإيطالي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1964م.
7. مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والقانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011م، منشورة على الموقع الآتي: https://meu.edu.jo/libraryTheses/58d79303716e8_1.pdf
8. المها محمد البطي الكعبي، الجزاء التأديبي ما بين التحقق القانوني والانقضاء، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة قطر، قطر، يناير 2023م، منشورة على الموقع الآتي: <https://qspace.qu.edu.qa/bitstream/handle>
9. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1997م.

سادساً: الدورات والمؤتمرات

1. أحمد العجمي، محو العقوبة التأديبية، العدد 210، مجلة التنمية الإدارية، الصادرة عن معهد الإدارة العامة، السعودية، 1445هـ، منشور على الموقع الآتي: <https://tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Pages/6-183.aspx>.
2. بدر بجاد المطيري، فواز ثامر الجدي، التطور الحديث لمبدأ شرعية التجريم في المخالفات التأديبية: دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة، العدد الأول، السنة الثانية والستون، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، يناير 2020م.
3. بوادي مصطفى، بحث بعنوان نطاق سحب القرار التأديبي كطريق من الطرق الغير قضائية لانقضاء العقوبة التأديبية: دراسة مقارنة، المجلد 1، العدد 1، مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، الجزائر، يناير 2016م. منشور على موقع دار المنظومة: <http://search.mandumah.com>.
4. حسان عبد الله يونس الطائي، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو: دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 7، العدد 27، جامعة كركوك، العراق، نوفمبر 2018م، منشور على موقع دار المنظومة: <https://search.mandumah.com/Record/943325>.
5. صالح حمد محمد العطان، مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة المرتكبة من قبل الموظف في القضاء الإداري القطري، العدد الخامس والخمسون، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، يونيو 2024م، منشور على الموقع الآتي: <https://revuealmanara.com>.
6. عادل السيد محمد علي، سحب القرار الإداري وأثره في تعزيز مبدأ الأمن القانوني في ضوء أحكام القضاء الإداري: دراسة مقارنة، العدد الرابع والأربعون، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، كلية الشريعة والقانون بدمنهور، جامعة الأزهر، يناير 2024م.
7. عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان، محو الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي: دراسة تأصيلية مقارنة، الجزء الثاني، العدد السابع والعشرون، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف - الدقهلية، جامعة الأزهر، ديسمبر 2023م.
8. محمد أحمد عباس، انقضاء الجزاء التأديبي، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، العدد 137، السنة 29، أكتوبر 2012م.

9. محمد سعيد الليثي، المسؤولية التأديبية للموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية: دراسة مقارنة، المجلد 51، العدد 2، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، يوليو 2009م.

10. موسى مصطفى شحادة، سحب القرار الإداري كطريق من طرق انقضاء القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على قرارات سلطات الضبط الإداري، المجلد 7، العدد 1، مركز بحوث الشرطة، القيادة العامة لشرطة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، مارس 1998م، منشور على الموقع الآتي: <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-395510>.

11. هشام عبد المنعم عكاشة، خليفة غانم عيد سالم، مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، مجلة جمعية الثقافة من أجل التنمية، السنة 20، العدد 161، فبراير 2021م، منشور على موقع دار المنظومة: <http://search.mandumah.com>.

12. يوسف فندي شباط، نظرية سحب القرارات الإدارية في ضوء الفقه والقضاء: دراسة تحليلية مقارنة، المجلد 59، العدد الأول، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، يناير 2017م.

سابعاً: المراجع الأجنبية

1. Bounard-Rouger: precis de droit administratif, librairie général de droit, Paris, 1943.
2. Christophe MIGEON: Les sanctions disciplinaires, Master de Droit Social, université Paris, 2018-2019, <https://docassas.u-paris2.fr/>.
3. Décret n°59-311 du 14 février 1959, PORTANT RAP ET RELATIF A LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE CONCERNANT LES FONCTIONNAIRES .
4. Florent Gaullier-Camus: Le retrait des sanctions administratives, <https://www.actu-juridique.fr/> .
5. Jean-Marc Sauvé , La motivation des sanctions administratives, <https://www.conseil-etat.fr>
6. Le juge administratif, juge de la fonction publique, <https://www.conseil-etat.fr/>

7. Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
8. Maître Elodie MAUMONT : L'effacement automatique d'une sanction disciplinaire et la demande d'annulation formée devant le juge administratif, Publié le 28 janvier 2022 , <https://www.legifrance.gouv.fr/>.
9. Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique , *Dernière mise à jour des données de ce texte : 01 mars 2022* " et Modifié le 2023-03-10 par LOI n°2023-171 du 9 mars 2023.
10. Ordonnance n° 59-244 du 04-02-1959, relative au statut général des fonctionnaires.
11. Sanctions disciplinaires dans la fonction publique, <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/>.
12. Sanctions disciplinaires infligées publics, <https://www.conseil-etat.fr>.
13. Terry Olson : Le contrôle du juge administratif sur les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des fonctionnaires; les principales procédures d'urgence devant le juge administrative , <https://www.conseil-etat.fr/>.

ثامناً: المواقع الإلكترونية

1. ثامر نجم عبد الله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرّيات الموظف العام، طبعة 2019م، منشور على الموقع الآتي: <https://books.google.com.eg>.
2. عماد عبد العزيز محمد، مبادئ المحكمة الإدارية العليا بشأن التحقيق مع العاملين وأحكامه، الجزء الأول، منشور على موقع: Google Drive.

قائمة المحتويات

3.....	مقدمة.....
13	المبحث الأول: مفهوم محو الجزاء التأديبي وأساسه القانوني.....
14	المطلب الأول: مفهوم محو الجزاءات التأديبية وتمييزه عن غيره.....
27.....	المطلب الثاني: الأساس القانوني لمحو الجزاءات التأديبية.....
42.....	المبحث الثاني: شروط محو الجزاءات التأديبية والآثار المترتبة عليه.....
43.....	المطلب الأول: شروط محو الجزاءات التأديبية.....
58	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على محو الجزاءات التأديبية.....
67.....	الخاتمة:.....
67.....	أولاً: النتائج.....
68.....	ثانياً: التوصيات.....
70	قائمة المراجع.....
76	قائمة المحتويات.....