الإجراءات السابقة على تأديب الأطباء

للباحث / محمد حسين عبد العزيز أحمد

باحث دكتوراه بقسم القانون العام

تحت اشراف

السيد الأستاذ الدكتور / صلاح الدين فوزى

أستاذ القانون العام

كلية الحقوق – جامعة المنصورة

مقدمة

يُعد عمل الطبيب من أَجّل وأشرف الأعمال، حيث أن مهنة الطب مهنة أخلاقية، وهي مهنة قديمة قدم الإنسان، وقد ارتبطت في بدايتها بأعمال السحر والدجل والشعوذة، وذلك في العصور القديمة والمجتمعات البدائية، ثم أخذت في التقدم والتطور شيئاً فشيئا، وهي مهنة تتميز عن كثير من المهن الأخرى فهي تتصل بجسم الإنسان، الذي لا يباح التعرض له، فقد كفلت كل القوانين له الحق في سلامة جسده، وحرمت المساس به إلا لضرورة، لذا كان لمهنة الطب من الخصوصية والتميز.

ونظراً للتطور الهائل والملحوظ في مجال الطب وانتشار المخترعات الحديثة فقد اقترن ذلك بتطور مسئولية الأطباء، واتساع نطاقها، إذ أن هذه الأجهزة والأدوات الحديثة تساهم بشكل كبير في تسهيل وتوفير العلاج لكثير من الأمراض، وهو الأمر الذي يلقى على عاتق الطبيب متابعة كل ما هو جديد على صعيد طرق ووسائل العلاج، ولما كان عمل الطبيب في المستشفى العام هو بمثابة كونه موظف عام يؤدي خدمة في مرفق عام، فإنه يمكن مجازاتهم تأديبياً عما يرتكبونه من أخطاء.

وحتى يتم إيقاع الجزاء على الطبيب فإنه يلزم أن يتم التحقق من مدى صحة ارتكاب الطبيب للخطف من عدمه ولا يتم ذلك إلا عن طريق التحقيق التأديبي الذي تجريه السلطة المنوط بها قانوناً ذلك، ويتم إحالة الطبيب للتحقيق عن طريق شكوى تقدم في الطبيب من الشخص الذي له حق في ذلك.

والأمر في التحقيق التأديبي مع الأطباء وبالنظر لخصوصية عمل الطبيب فإن المشرع قد كفل له الضمانات والإجراءات التي تمكنه من الزود والرد عن نفسه، وما نضمن عدم إساءة استعمال سلطة التحقيق لحقها في التحقيق.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في إطار الإجراءات التأديبية التي ينبغي مراعاتها قبل محاكمة الأطباء، وأن هذه الإجراءات من خلالها يتم تحريك الدعوى التأديبية ضد الأطباء، كما تتجلى

في إظهار أهمية حق المريض وذويه في أن يتقدم بشكوى ضد الطبيب الذي يعالجه إذا ما تسبب له في أي ضرر، ومدى كفاية الشكوى في تحريك الدعوى التأديبية ضد الطبيب.

وتظهر أيضاً في أن ليس كل الشكاوى حقيقة، بل منها ما هو كيدي لا يستخدم إلا لإلحاق الضرر بشخص الطبيب أو تشويه سمعته وإساءة صورته، لذا كان لازماً أن يتم التأكد والتثبت من صحة ما ورد بالشكوى، فكان ذلك عن طريق التحقيق التأديبي الذي تجربه السلطة المختصة مع الطبيب، بهدف التثبت من صحة ما نُسب، وذلك بغية عدم ضياع حق المريض، والحفاظ على سمعة الطبيب وصورته وعدم النيل منها.

إشكالية البحث:

تظهر إشكالية البحث في :

١- ما مدى كفاية الشكوى لتحريك إجراءات المسألة التأديبية للأطباء؟

٢- معرفة ما مدى كفاية الضمانات المقررة للتحقيق التأديبي مع الأطباء؟

٣- ما مدى الإلمام بالإجراءات الواجب توافرها لإتمام التحقيق التأديبي مع الأطباء؟

منهج البحث

إن المنهج العلمي الذي تم الاعتماد عليه في هذا البحث هو المنهج التحليلي المقارن، وذلك بتحليل النصوص القانونية، وكذلك القرارات القضائية، وما ورد من اجتهادات فقهية في هذا الخصوص.

تمهيد

الإجراءات التأديبية للأطباء تبدأ بالشكوى وحتى النطق بالحكم التأديبي، وهذه الإجراءات لها معنيين، أحدهما واسع والأخر ضيق، فالأول يقصد به مجموعه من القواعد القانونية المدونة، أو العرفية غير المدونة والتي تلزم السلطة التأديبية المختصة بإعمالها وهي بصدد الاضطلاع بتحرير المسئولية التأديبية للطبيب المخالف محل التأديب(١).

وأما المعنى الضيق لها فيراد به مجموعة الخطوات التي ينبغي اتباعها منذ حدوث الجريمة التأديبية حتى يتم إيقاع الجزاء التأديبي فيها، وهي وفقاً لهذا المعنى تمر بمرحلتين: **الأولى** مرحلة ما قبل المحاكمة وتتمثل في الشكوى المقدمة في الطبيب والتحقيق فيها، وتلك المرحلة يتم التأكد فيها من وقوع المخالفة ونسبتها إلى الطبيب المخالف، **والمرحلة الثانية** هي مرحلة المحاكمة وهي التي تنتهي في العادة في حالة ثبوت ارتكاب المخالفة بإيقاع الجزاء التأديبي(٢).

وهذه الإجراءات يقصد بها مجموعة القواعد الإجرائية التي تتخذ من قبل السلطة التأديبية ضد الطبيب والموظف المخالف، وذلك بغية إيقاع الجزاء التأديبي عليه، بما يضمن له عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من قبل هذه السلطة، وهي تستهدف توفير الضمان والاطمئنان في جميع مراحل التأديب، فهي ليست وسيلة للقصاص أو الانتقام، وتبدأ مباشرة هذه الإجراءات التأديبية بعد أن يرتكب الطبيب للخطأ الطبي منذ لحظة تكييفه خطأ تأديبي حتى صدور الجزاء التأديبي فيه(٣).

والقواعد الإجرائية تتمثل في مجموعة القواعد القانونية التي وضعت لتطبيق القواعد الموضوعية، فالأحكام الموضوعية في القانون التأديبي الغرض منها تحديد الواجبات الوظيفية الأساسية، والعقاب المحدد على الخروج عن مقتضياتها ومخالفة أحكام ها، وأنه بارتكاب الجريمة التأديبية تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد إلى مرحلة التطبيق، بما يستوجب التحقيق لتحديد مرتكب المخالفة ومحاكمته وإصدار الحكم عليه، وهذا هو دور القواعد الإجرائية في التأديب(٤).

---

(١) د. فيصل عقلة شطناوي "علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية" بدون دار نشر ص١١.

(٢) د. رجب محمد ندا يوسف "المسئولية التأديبية للمحامين - دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة بني سويف سنة ٢٠١٨ م ص٢٦٢.

(٣) حول هذا المعنى د. علاء أبو بكر علي عيد "المسئولية التأديبية لأعضاء مجلس الدولة -دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة بني سويف سنة ٢٠١٩ م ص ١٢٨.

(٤) د. أنور حمدان الشاعر "المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة في التشريع الفلسطيني -دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠١٥ م ص٢٧٨.

والإجراءات التأديبية ليست هدفاً في ذاتها بل هي وسيلة لتحقيق مصلحة المرفق ومصلحة المرفق تقوم على تحقيق أهدافه، وذلك لن يأتي إلا من خلال تضافر جميع العاملين بالمرفق سلوكاً وأداءً، وليس هناك شك في أن ارتكاب جانب من العاملين لبعض المخالفات من شأنها أن تؤثر في أداء المرفق العام[٥].

وقبل صدور القرار التأديبي يتم إحالة الموظف المخالف للتحقيق معه، فالقوانين الوظيفية العامة تؤكد على ضرورة التحقيق مع الموظف قبل إيقاع الجزاء التأديبي , وعلى هذا نص قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م في المادة ٥٩ منه على أنه "لا يجوز توقيع جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه ...."

كما استقرت أحكام القضاء على ذلك، فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا على أن "القرار التأديبي وقد صدر دون أي إشارة تفيد إجراءات تحقيق يصير مخالفاً للقانون جديراً بالإلغاء لتخلف إجراء جوهري يتعلق بتوفير الضمانات اللازمة للاطمئنان إلى صحة الوقائع الموجبة للجزاء بما يمكن القضاء من تسليط رقابته على قيامها وعلى مدى سلامة تقدير الإدارة لها وبالتالي فإنه ينبني على إغفال هذا الإجراء بطلان القرار التأديبي"[٦].

والدعوى التأديبية لا يمكن تحريكها إلا بإحدى طريقتين، الأول عن طريق الشكوى كطريق عادي لتحريك الدعوى، والطريق الثاني هو الإحالة الذاتية كطريق تكميلي لتحريك الدعوى، والتحقيق التأديبي يأتي في المرحلة التالية للإحالة إلى التحقيق في سلسلة الإجراءات التأديبية وهذه الإجراءات سابقة على المحاكمة التأديبية.

وعلى هذا فإننا سوف نتناولها في هذا الفصل وذلك على النحو الاتي بيانه:

- **المبحث الأول: الشكوى والإحالة .**
- **المبحث الثاني: التحقيق التأديبي.**

المبحث الأول: الشكوى والإحالة

تمهيد وتقسيم:

لابد لتحريك الدعوى التأديبية من قيام سبب يبرره ويدعوا إليه، وهذا السبب هو إخلال الطبيب بواجب معين من الواجبات المفروضة عليه، وقد يكشف عن هذا السبب شكوى أحد

---

(٥) د. محمد ماجد ياقوت "النظرية العامة للقانون التأديبي -تحديد ملامحها وتحليل عناصرها" مجلس الأمن والقانون، مجلة علمية تصدر عن أكاديمية شرطة دبي، دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ١٢، العدد الثاني يوليو سنة ٢٠٠٤ ص٣٤٤.

(٦) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٦٧٤، لسنة ٧١ق جلسة ٢٠١٤/٤/٢، منشور في موقع بوابة مصر للقانون والقضاء.
https://Laueg.net/Default.aspx

الأفراد فالشكوى هي المحرك الأول للإجراءات التأديبية، إذ كل ما يحال إلى التحقيق لا يخرج عن كونه شكوى بمعناها العام.

والإحالة إلى التحقيق تأتي نتيجة تصرف إداري للرئيس الإداري ، يكون الهدف منها أن يعرف الطبيب المحال التهمة المنسوبة إليه حتى يجهز دفاعه للذود عن نفسه[٧].

وعلى ذلك فإننا سوف نتناول في هذا المبحث الشكوى والإحالة إلى التحقيق، في مطلبين وذلك على النحو الاتي بيانه:

المطلب الأول: الشكوى

المطلب الثاني: الإحالة إلى التحقيق.

المطلب الأول: الشكوى

تمهيد وتقسيم:

الشكوى تعد هي المحرك الأول للإجراءات التأديبية، إذ أن كل ما يحال للتحقيق لا يخرج عن كونه شكوى بمعناه العام، ولذا فإنه في الغالب يكون تحريك الدعوى التأديبية بناءً على تقديم شكوى من قبل الشاكي.

ولما كانت الشكوى حقاً دستوريا كفله الدستور ونص صراحة عليه لأنه يلزم في مقدمها شروطاً عدة، كما أن القانون قد حددت جهات خصها بتلقي الشكاوي المقدمة ضد الأطباء، وهذا يلزمنا أن نتناول في هذا المطلب تعريف الشكوى والشروط اللازمة لها، واللجان التي خصها المشرع بتلقي الشكوى وذلك وفقاً للتفصيل الاتي بيانه:

الفرع الأول: مفهوم الشكوى وشروط تقديمها.

الفرع الثاني: الجهة المختصة بتلقي الشكوى ومصير الشكوى.

الفرع الأول: مفهوم الشكوى وشروط تقديمها.

الشكوى في اللغة العربية:

---

(٧) د. طه طه محمد بغدادي "العلاقة بين الدعويين الجنائية والتأديبية -دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ١٩٩٣ م ص٧٠.

تتضمن الشكوى في معناها اللغوي عدة معاني فيقال "شكوت فلانا أشكوه شكوى اذا أخبرت عنه بسوء فعله بك"، وأشكيت فلاناً إذا فعلت به فعلاً أحوجه إلى أن يشكوك، وقد ورد مصطلح الشكوى في القرآن الكريم على لسان نبي الله يعقوب في سورة يوسف قال تعالى "إنما أشكوا بثي وحزني إلى الله ..."[٨] كما ورد أيضاً في سورة المجادلة في قوله تعالى "قد سمع الله قول التي تجادلك في زوجها وتشكي إلى الله والله يسمع تحاوركما إن الله سميع بصير"[٩].

كما ورد في الحديث النبوي الشريف "شكونا إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم حر الرمضاء فلم يشكنا أي شكو إليه حر الشمس وما يصيب أقدامهم منه إذا خرجوا لصلاة الظهر وسألوه تأخيرها قليلاً فلم يشكهم أي لم يجبهم إلى ذلك ولم يزل شكواهم"[١٠].

ويقال أيضاً تشاكوا شكا بعضهم إلى بعض، وأشكى فلانا وجده شاكيا وهو يشكي بكذا أي يتهم به[١١].

الشكوى في الاصطلاح:

لم يتعرض المشرع وكذلك القضاء لتعريف الشكوى، وإنما تركا ذلك لاجتهاد الفقه، فقد عرف بعض الفقه الجنائي الشكوى بأنها "تبليغ من المجني عليه أو من يقوم مقامه إلى السلطات العامة عن جريمة معينة وقعت عليه"[١٢].

كما عرفها البعض الأخر بأنها "تعبير المجني عليه عن إرادته في أن تتخذ الإجراءات الجنائية الناشئة عن الجريمة"[١٣]، كما ذهب فريق آخر إلى أنها إجراء يباشر من شخص معين وهو المجني عليه في جرائم محددة يعبر عن إرادته في تحريك ورفع الدعوى الجنائية لإثبات المسئولية الجنائية وتوقيع العقوبة القانونية بالنسبة للمشكو في حقه[١٤]، كما ذهب البعض إلى تعريفها بأنها "إجراء جوهري يتعين أن يتخذه المجني عليه أو وكيله الخاص أمام الجهات المختصة، يفصح فيه عن إرادته في تحريك الدعوى الجنائية ضد المشكو في حقه لإثبات مسئوليته توصلاً لمعاقبته بالعقوبة المقررة قانوناً"[١٥].

كما ذهب فريق إلى أنها "إبلاغ المجني عليه أو من بمثله قانوناً إحدى الجهات المختصة بتلقي الشكوى بوقوع إحدى الجرائم عليه والتي يتوقف تحريك الدعوى فيها على شكوى،

---

[٨] سورة يوسف من الآية (٨٦)
[٩] سورة المجادلة من الآية (١)
[١٠] لسان العرب لابن منظور باب الشين , دار إحياء التراث العربي.
[١١] القاموس المحيط، مجدي الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي مؤسسة الرسالة ١٩٩٣م، فصل الشين باب الألف.
[١٢] د. رؤوف عبيد، مبادئ "الإجراءات الجنائية في القانون المصري" دار الجبل للطباعة بدون تاريخ ص٦١.
[١٣] د. محمود نجيب حسني "شرح قانون الإجراءات الجنائية" دار النهضة العربية ١٩٨٨م ص١١٤.
[١٤] د. مأمون محمد سلامة "قانون الإجراءات الجنائية معلقاً عليه بالفقه وأحكام القضاء" دار النهضة العربية سنة ٢٠٠٥م ص٦١.
[١٥] د. طارق سرور "جرائم النشر والإعلام، ذاتية الخصومة الجنائية" الكتاب الثاني، دار النهضة العربية الطبعة الأولى سنة ٢٠٠٩م.

وذلك في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ علمه بالجريمة وبمرتكبها من أجل التوصل إلى معاقبة فاعلها"[١٦].

وفي القانون التأديبي تعرف الشكوى بأنها "إخطار يقدم من أحد الأفراد بإرادته إلى السلطات المختصة، يترتب عليه تحريك الدعوى التأديبية ضد من أقيمت الشكوى في حقه بشأن ما هو منسوب إليه من تصرفات تتعارض مع مقتضيات واجبات المهنة والوظيفة"[١٧].

والشكوى هي وسيلة قانونية يستطيع من خلالها أن يتحصل الفرد على حقوقه التي أهدرت نتيجة لخطأ شخص سواء أكان هذا الخطأ مقصوداً أو غير مقصود، وبالرغم من كون الشكاوي هي الوسيلة التي من الممكن استخدامها للحصول على حق قانوني إلا أن هناك نوعاً من الشكاوي تكون كيدية لا تستخدم إلا لإلحاق الضرر بشخص ما أو لتشويه صورته وإساءة سمعته العلمية والمهنية لذا لا يؤخذ بالشكوى بمجرد تقديمها، بل لابد من إجراء التحقيق والفحص للتثبت من مدى صحة ما ورد فيها[١٨].

والشكوى حق دستوري كفلته الدساتير المصرية المتعاقبة، فقد ورد النص عليه صراحة لأول مرة في دستور ١٩٥٦ وذلك في المادة رقم ٦٣ منه على أنه "للمصريين حق تقديم شكاوي إلى جميع هيئات الدولة عن مخالفات الموظفين العموميين للقانون وإهمالهم في أداء واجبات وظائفهم"[١٩].

وقد سقط هذا النص في دستور ١٩٥٨ الاتحادي وكذلك أيضاً الإعلان الدستوري الصادر في ٢٧ سبتمبر ١٩٦٢ وكذلك دستور ١٩٦٤، وفي دستور ١٩٧١ تم النص عليه وذلك في المادة ٦٣ منه بقولها "لكل فرد حق مخاطبة السلطات العامة كتابة وبتوقيعه ولا يكون مخاطبة السلطات العامة باسم الجمعيات إلا للهيئات النظامية والأشخاص الاعتبارية" [٢٠].

وكذلك الدستور المصري الحالي ٢٠١٤ في المادة ٨٥ منه كفل حق تقديم الشكوى وذلك بقوله "لكل فرد حق مخاطبة السلطات العامة كتابة وبتوقيعه، ولا تكون مخاطبتهما باسم الجمعات إلا للأشخاص الاعتبارية"[٢١].

ويفهم من هذا النص أن حق مخاطبة السلطات العامة وبتوقيعهم هو اختصار قبول الشكوى على المعلوم منها وهو المستفاد من إيراد كلمة بتوقيعهم في النص المذكور، ولذا

---

(١٦) د. عبد الحليم فؤاد عبد الحليم عبد الحي الفقي "الشكوى والتنازل عنها -دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠١٢م ص٤١-.

(١٧) د. محمود أبو السعود حبيب "النظرية العامة في التأديب" دار الثقافة الجامعية عين شمس طبعة ٢٠٠٥م ص٢٢٠-٢٢١-.

(١٨) مقال موجود في الموقع الإلكتروني www.edarabia.com

(١٩) المادة رقم ٦٣ من دستور مصر ١٩٥٦ المنشور في الجريدة الرسمية في العدد ٥ مكرر في يوم الاثنين ١٦ يناير سنة ١٩٥٦م.

(٢٠) دستور مصر ١٩٧١م المنشور في الجريدة الرسمية في السنة الرابعة عشر العدد ٣٦ مكرر "أ" في ١٩٧١/٩/١٢.

(٢١) الدستور المصري الحالي ٢٠١٤ المنشور في الجريدة الرسمية في العدد ٣ مكرر "أ" في ٢٠١٤/١/١٨

فالشكوى تتم بناء على طلب كتابي يقوم بتقديمه أحد الموظفين في حال التعرض للإساءة من قبل مديريه أو من أحد من زملائه والذي وقع عليه ظلم مَن قبلهم، كما أنها تساعد في إرجاع الحق لأصحابه عن طريق تلك المخاطبات، ولذلك قامت جهة الإدارة في مصر على التوسع إلى أقصى قدر ممكن في مفهوم الشكوى خصوصاً في القانون التأديبي بحيث أصبحت الشكوى في الواقع مجرد مصدر معلومات يسمح لجهة الإدارة بالكشف عن الانحرافات وإساءة استخدام السلطة[٢٢], وقد قضي "بأن حق التقاضي وحق الإبلاغ وحق الشكوى من الحقوق المباحة للأشخاص واستعمالها لا يدعو إلى مساءلة طالما لم ينحرف به صاحب الحق ابتغاء مضارة المبلغ ضده ولا يسأل من يلج أبواب القضاء تمسكاً بحق يدعيه لنفسه أو زوداً عن هذا الحق إلا إذا ثبت انحرافه عنه إلى اللدد في الخصومة والعنت مع وضوح الحق ابتغاء الإضرار بالخصم"[٢٣].

وفي فرنسا تعرف الشكوى بأنها هي "المستند الذي بواسطته يقوم المضرور من مخالفة بإبلاغ النائب العام مباشرة أو عن طريق سلطة أخرى"[٢٤], فهي القدرة أو السلطة ، التي منحها القانون للشاكي في تحريك الدعوى أو عدم تحريكها . هذه السلطة التي تنتهي – من الناحية العملية – بأنزال العقاب أو بإصدار العفو ، على شخص مرتكب الجريمة[٢٥].

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن القانون أعطى لمن أصابه ضرر من أي موظف أو الطبيب الذي يقوم بمعالجته أو بمعالجة أحد من ذويه أن يتقدم بشكوى يتضرر فيها مما أصابه، والضرر هذا يعد هو العنصر الأساسي الذي يستند عليه الشاكي في إقامة شكواه.

ثانياً: شروط تقديم الشكوى:

١) شرط الصفة

بمطالعة نص المادة ٨٥ من الدستور المصري الحالي ٢٠١٤ والتي تنص على أن "لكل فرد حق مخاطبة السلطات العامة كتابة أو بتوقيعه، ولا تكون مخاطبتها باسم الجماعات إلا للأشخاص الاعتبارية" يتضح لنا بأنه لا يشترط في الشخص الذي يتقدم بالشكوى، صفة معينة حتى تقبل شكواه، فلكل شخص بمقتضى هذا النص الدستوري يجوز له مخاطبة السلطات العامة بتقديم شكواه.

---

(٢٢) د. طه طه محمد بغدادي، مرجع سابق ص٧٢.

(٢٣)حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ١٢٤٠٢ لسنة ٨٦ قضائية الدوائر المدنية - جلسة ٢٠١٩/٠٤/٢٨م. منشور علي موقع محكمة النقض المصرية الإلكتروني https://www.cc.gov.eg/

(24) "Lexique de termes juridiques", 8 eme edition, Dalloz.

(25)V. MANZINI ،Istituzioni di diritto processuale penale ،Padova el 1984 ،n 127 p. 229.

وبذلك فإن الشكوى تعتبر في الواقع العملي مجرد مصدر معلومات يتاح من خلاله لجهة الإدارة معرفة الانحرافات والكشف عن إساءة استخدام الوظيفة أو المهنة، فلا مانع من تحقيق الشكاوى التي يتقدم أشخاص مجهولون لا يفصحون عن صفاتهم، فيجب على الجهات المختصة بتلقي الشكاوى أن تعتني بفحص كل شكوى حتى لو كانت من مجهول لعلها تكشف عن جرائم أو مواطن نقص أو إهمال في تأدية الموظفين للواجبات المفروضة عليهم بمقتضى وظيفتهم(٢٦).

ولم يقتصر القضاء الإداري في أحكامه على اعتبار أن الشكوى حق للجميع بل عدته واجباً في الإبلاغ عن الجرائم، وذلك مشروط بأن يكون من يتقدم بالشكوى أو البلاغ متأكداً مما يقول، وعلى هذا جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا فقد قضت بأنه "ومن حيث إن قضاء المحكمة الإداري ة العليا قد جرى على أن الإبلاغ عن المخالفات التي تصل إلى علم أي من العاملين بالدولة أمر مكفول بل هو واجب عليه توخياً للمصلحة العامة"(٢٧).

وفي حكم آخر للمحكمة الإدارية العليا قضت بأن "إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن حق الشكوى أو الإبلاغ عن الجرائم الجنائية أو التأديبية مكفول لكل مواطن وواجب عليه شريطة أن يكون الشاكي أو المبلغ على يقين من صحة ما يبلغ عنه بأنه يملك دليل صحته أو يستطيع الاستشهاد به ..."(٢٨).

وفي فرنسا فإنه بالنظر إلى الضرر الذي يقع على مقدم الشكوى نجده أنه لا يقتصر على كونه ضرراً فردياً بل إنما يمتد ليشمل المهنة كلها بل يتعدى إلى المجتمع الطبي بأسره، لذا لم يقصر المشرع الفرنسي حق تقديم الشكوى على المضرور وحده، وذلك في المادة رقم ٧ من المرسوم الصادر في ٢٦ أكتوبر ١٩٤٨م والي نصت على أن "الدعوى التأديبية ضد

---

(٢٦) د. طه طه محمد بغدادي، مرجع سابق ص٧٣.

(٢٧) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٥٩٠ لسنة ٤٦ق الدائرة الخامسة جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٦ حكم غير منشور.
وفي القانون الجنائي فإن القاعدة العامة أن النيابة العامة هي صاحبة الاختصاص الأصيل في تحريك الدعوى الجنائية عن كل جريمة تقع متى وصل علمها إليها، دون أن يرد على سلطتها في هذا الشأن أي قيد أو شرط، ومع ذلك فقد خرج المشرع عن هذه القاعدة استثناءً، فقيد سلطة النيابة العامة في رفع الدعوى الجنائية الناشئة عن بعض الجرائم التي تمس مصلحة المجني عليه أكثر مما تمس مصلحة المجتمع، وذلك بتعليق رفع هذه الدعوى بناء على شكوى من المجني عليه ولذا ألزم القانون فيمن يقدم الشكوى أن يكون ذو صفة.
فيلزم أن تقدم الشكوى ممن تكون له صفة فيها، وذلك وفقاً لما قررته المادة الثالثة في الفقرة الأولى من قانون الإجراءات الجنائية المصري، فألزمت أن يكون مقدم الشكوى هو المجني عليه أو وكيله الخاص بموجب وكالة خاصة، فلا يغني التوكيل العام بمباشرة إجراءات التغاضي عن التوكيل الخاص بتقديم الشكوى، كما يجب أن يكون هذا التوكيل متعلقاً صراحة بالواقعة التي تقوم بها الجريمة ولاحقاً على ارتكابها وليس سابق.
كما يشترط أن تقدم الشكوى من شخص تتوافر فيه أهلية الشكوى، وذلك بأن يكون بالغاً سن الخامسة عشر من عمره فأكثر وغير مصاب بعاهة عقلية تفقده القدرة على الإدراك والاختيار والا فيجب أن تقدم من وليه وذلك وفقاً لنص المادة الخامسة من قانون الإجراءات الجنائية المصري والتي تنص على أنه "إذا كان المجني عليه في الجريمة لم يبلغ خمس عشرة سنة كاملة أو كان مصاباً بعاهة في عقله تقدم الشكوى ممن له الوصاية عليه، وإذا كانت الجريمة واقعة على المال تصل الشكوى من الوصي أو القيم ..."
حول هذا الموضوع د. عدلي عبد الباقي، شرح قانون الإجراءات الجنائية، الجزء الأول، ص٦٤، د. محمد ذكي أبو عامر، الإجراءات الجنائية، دار المطبوعات الجامعية سنة ١٩٨٤م ص٤٥٠، د. عبد الحليم فؤاد عبد الحليم عبد الحي الفقي، مرجع سابق ص٤٥، قانون الإجراءات الجنائية المعدل رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠، المعدل في ٢٠٢٠/٩/٥ بالقانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ المواد ٣،٥،٦ من هذا القانون.

(٢٨) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٥٣٢ لسنة ٤٣ق، منشور في مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين في العدد الثالث سنة ٢٠٠٣م، ص٣٣٤.

طبيب يتم رفعها بواسطة شكوى موجهة من قبل المجلس الوطني للنقابة أو المجلس الإقليمي أو اتحادات الممارسين للمهنة التابعين للمجلس المحلي، الذين يرفعون الدعوى من تلقاء أنفسهم أو بناء على شكاوي.

يمكن لوزير الصحة وللوزير المكلف بالتأمين الاجتماعي ولعمدة المنطقة والمدير المحلى للشئون الصحية والاجتماعية وللمدير الإقليمي للشئون الصحية والاجتماعية وللنائب العام وكل طبيب مقيد في جدول النقابة، أن يقوموا هم أيضاً وبصورة مباشرة برفع الدعوى أمام المجلس المحلي"

وبالنظر إلى هذا النص فإن القانون حدد ثلاث أسر منحها الحق في تقديم الشكوى، أولها الأسرة الطبية والتي تتكون من المجلس الوطني للنقابة والمجلس الإقليمي، واتحادات الممارسين، الأطباء المقيدين بالجدول، وثانيهما الأسرة الإداري ة وتتكون من الوزراء المكلفين بالصحة العامة وبالتأمين الاجتماعي، ومدراء الشئون الصحية والاجتماعية سواء كانوا محليين أم إقليميين، والثالثة هي الأسر القضائية والتي تتمثل في النائب العام؛ هذا بالإضافة إلى حق الأفراد الذين وقع عليهم الضرر سواء في نفسه أو ذويه، وحق الأفراد في الشكوى يكون أمام المجلس الأعلى ثم هذا المجلس يتولى صلاحية رفع الدعوى[٢٩].

وقد نصت على ذلك المادة L ١٢٣ ٤-٢ من قانون الصحة العامة الفرنسي الجديد في الفقرة الثانية منها على أنه "عند تقديم شكوى إلى مجلس الدائرة يقر رئيسها صاحب البلاغ باستلامها، ويبلغ الطبيب أو طبيب الأسنان أو القابلة المعينة، ويستدعيهم خلال مدة شهر من تاريخ الشكوى تمهيداً للصلح"

كما أن قانون التأمين الاجتماعي في نص المادة R ١٤٥-١٨ على أن لطائفة أخرى الحق في تقديم شكوى ضد الأطباء أمام شعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية وذلك بقولها "يمكن رفع الدعوى أمام شعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو بين المجالس المحلية لنقابة الأطباء، أطباء الأسنان والقابلات وشعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو بالمجالس المركزية للشعبة "د" والشعبة "ج" بنقابة الصيادلة، إما من قبل هيئات التأمين الصحي أو صناديق التكافل (التعاون) الاجتماعي الزراعي أو الهيئات التأمينية الأخرى، أو من قبل اتحادات الأطباء، القابلات، الصيادلة أو المساعدين الطبيين أو من قبل المجالس الإقليمية للنقابات المعنية.

---

[29] Gerard (ME METEAV): "Droit Medical", LITEC, Edition 1986, p180.

ويمكن رفع الدعوى أمام هذه الشعب أيضاً من قبل المديرين المحليين للشئون الصحية والاجتماعية ومن قبل رؤساء المصالح المحلية للتفتيش على العمل وعلى الوظيفة وعلى السياسة الاجتماعية الزراعية أو ممثليهم كما يمكن رفع الدعوى أمامها أيضاً:

١- فيما يتعلق بالنظام العام، من قبل الطبيب الاستشاري الوطني، الأطباء الاستشاريين المحليين والأطباء الاستشاريين رؤساء مصالح الرقابة الطبية في نطاق كل دائرة صندوق ابتدائي للتأمين الصحي.

٢- فيما يتعلق بالنظام الزراعي، من قبل الطبيب الاستشاري الوطني والأطباء الاستشاريين رؤساء المصالح بالمستويات الإقليمية أو الإقليمية المتعددة للرقابة الطبية.

٣- فيما يتعلق بباقي الأنظمة، من قبل الأطباء الاستشاريين المسئولين عن مصلحة الرقابة الطبية لإحدى صناديق أو هيئات التأمين الاجتماعية"(٣٠).

ووفقاً لهذا النص فإن المشرع أجاز تقديم الشكوى من هيئات التأمين الصحي، صناديق التكافل الزراعي، الهيئات التأمينية، اتحادات الأطباء، القابلات، الصيادلة أو المساعدين الطبيين، المجالس الإقليمية للنقابات المعنية، المديرين المحليين للشئون الصحية والاجتماعية، رؤساء المصالح المحلية للتفتيش على العمل الطبي الاستشاري الوطني، الأطباء الاستشاريين المحليين، الأطباء الاستشاريين رؤساء مصالح الرقابة الطبية في نطاق دوائر الصندوق الابتدائي للتأمين الصحي، الأطباء الاستشاريين رؤساء المصالح بالمستويات الإقليمية أو الإقليمية المتعددة للرقابة الطبية، الأطباء الاستشاريين المسئولين عن مصلحة الرقابة الطبية لإحدى صناديق أو هيئات التأمين الاجتماعي.

وإذا رفعت من قبل المريض أو أي فرد عادي فلا يمكن اعتباره طرفا في الدعوي ,بل إنما يكون بمثابة شاهد, وبهذه الصفة لا يمكنه الاطلاع علي ملف الشكوى(٣١), ويلعب المجلس الإقليمي بنقابة الاطباء دورا هاما في تصفية هذه الشكاوي , لأن بعضها لا يستدعي علاجا تأديبيا(٣٢).

٢) شرط المصلحة

(30) Artide R 145-18 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE (Partie Réglementire – Décrets en conseil détat): (Décret n° 88-484 du 27 avril 1988 art. 15 Journal Officiel du3mai 1988) et (Décret n°96-1053 du 6 Décembre 1996 art .4 Journal Officiel 8 Décembre 1996 en vigueurle ler mars 1997).

(31)Sylvie (WELSCH) : " Responsabilite du medecin " , LITEC , Edetion 2000 , p . 17

(32)Jean (PENNEAU) : La responsabilité du médecin " , Dalloz , 2 ° édition 1996 , p . 107 ; 1 édition 1992. p . 113

لم يشترط القانون في الشكوى أن تقدم من صاحب مصلحة حيث أن شرط المصلحة ليس قائماً أصلاً، وهي كما أنها تكون من فرد فهي تقبل من جهة خاصة أو جهة رسمية وقد تكون من جهة إدارية متخصصة، كالرقابة الإداري ة، والجهاز المركزي للمحاسبات، وغير ذلك من الأجهزة الرقابية، وهي وإن كانت ترد في تقرير إلا أن هذا التقرير يعد في الواقع شكوى[٣٣].

ونظراً لما لمهنة الطب من أهمية وطبيعة خاصة ما يبرر عدم اشتراط المصلحة في مقدم الشكوى، لاسيما وأنها مهنة تميزت بين المهن منذ فجر التاريخ بتقاليد كريمة وميثاق شرف وقسم جرى العرف على أن يؤديه الطبيب قبل مزاولته للمهنة، كما أن الطبيب في موقع عمله الخاص أو العام يعد مجنداً لخدمة المجتمع من خلال مهنته وبكل إمكانياته وطاقاته، كما عليه أن يكون قدوة في المجتمع ملتزماً بالمبادئ والمثل العليا، أميناً على حقوق المواطنين في الحصول على الرعاية الصحية الواجبة، منزهاً عن الاستغلال بجميع صوره لمرضاه، أو زملائه أو طلابه، كما يجب عليه أن يراعي الأمانة والدقة في جميع تصرفاته وأن يحافظ على المهنة وكرامتها مما يشينها[٣٤].

لذا لم يشترط المشرع فيمن يتقدم بشكوى ضد أياً من الأطباء المخالفين أن يكون له مصلحة خاصة لتقديم شكواه وذلك بالنظر إلى طبيعة مهنة الطب الخاصة.

ومن مبررات عدم اشتراط المصلحة فيمن يتقدم بالشكوى أنها ليست دعوى[٣٥].

وفي فرنسا فإن المشرع لم يشترط وجود مصلحة خاصة لتقديم الشكوى، إذ أنه يهدف إلى مصلحة المرضى قبل مصلحة المجتمع وتلك مصلحة عامة، وذلك في ضوء ما نصت عليه المادة L ٤١٢١-٢ بقولها "يسهر نظام الأطباء وجراحي الأسنان والقابلات على الحفاظ على مبادئ الأخلاق والنزاهة والكفاءة والتفاني الضرورية لممارسة الطب أو طب الأسنان أو مهنة التوليد، ومراعاة جميع أعضائهم الواجبات المهنية، وكذلك القواعد المنصوص عليها في مدونة الأخلاق المنصوص عليها في المادة L ٤١٢٧-١ فهي تساعد في تعزيز الصحة العامة وجودة الرعاية"[٣٦].

٣) شرط الشكل

---

[٣٣] د. طه طه محمد بغدادي، مرجع سابق ص٧٤، د. محمد إبراهيم ، التكييف القانوني للدعوى، دار الفكر العربي ١٩٨٣ ص٧٥.
[٣٤] المواد ٦،٣،٢ من لائحة آداب مهنة الطب الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢٣٨ لسنة ٢٠٠٣.
[٣٥] د. ماهر عبد الهادي "الشرعية الإجرائية في التأديب" دار النهضة العربية ١٩٨٦، ص١٩٨.
[٣٦] المادة L ٤١٢١-٢ من قانون الصحة الفرنسي، والمعدلة بالقانون رقم ٣٠٣ لسنة ٢٠٠٢ في ٢٠٠٢/٣/٤

لم يشترط القانون شكلاً المشرع شكلاً معيناً لتقديم الشكوى، فيجوز تقديمها بأي شكل سواء أكانت بالكتابة –اليد أو لآلة الكاتبة– أو شفاهة، ولم يشترط لها صيغة معينة أو عبارات خاصة بل يكفي أن تتضمن مضموناً يحمل المخالفة المراد الشكوى بشأنها[٣٧].

كما ذهب بعض الفقه أنه لا يشترط أن تكون الشكوى بلغة معينة، فيجوز أن تكون باللغة العربية أو بأي لغة أخرى، مادامت تحمل مضمون المخالفة[٣٨].

وكذلك لا يشترط أن تكون مذيلة بتوقيع مقدمها، ولا يشترط لتقديمها وسيلة معينة فيجوز أن تقدم بواسطة الشخص نفسه أو بواسطة غير كما يجوز أن ترسل بالبريد[٣٩].

وفي نقابة الأطباء المصرية فإنه يتوافر لديها نماذج جاهزة ومعدة لتقديم الشكاوى بمقر النقابة كما أعلنت عن خط ساخن لتلقي الشكاوى عبر الاتصال التليفوني أو على تطبيق الواتس اب لسرعة التواصل في حالة وجود أي مشكلة أو اعتداء في جميع أنحاء الجمهورية، كما يمكن تقديمها عن طريق رسائل الصفحة الرسمية للجنة الشكاوى على موقع التواصل الاجتماعي "فيس بوك" وإيميل النقابة العامة للأطباء[٤٠].

الفرع الثاني: الجهة المختصة بتلقي الشكوى ومصير الشكوى.

أولاً: الجهة المختصة بتلقي الشكوى

لقد عقد المشرع المصري الاختصاص بتلقي الشكاوي ضد الأطباء للنقابة الفرعية التي يتبعها الطبيب المشكو في حقه، وذلك بموجب نص المادة رقم ٣٨ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ والتي نصت على أنه "يكون لمجلس النقابة الفرعية الاختصاصات التنفيذية الإقليمية المنصوص عليها في المادة ٢٨ بشأن اختصاصات مجلس النقابة وله على الأخص ما يلي:... ٨- النظر في الشكاوى الخاصة بالأعضاء والعمل على إزالتها"[٤١].

وبهذا النص نجد أن المشرع لم يحدد الطريقة التي يتم فيها تلقي الشكوى ومعالجتها، كما أن اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء لم تتناول هذه الكيفية لا من قريب ولا من بعيد، وهذا ما عليه المشرع في قانون نقابة أطباء الأسنان فأعطى المشرع لمجلس النقابة سلطة النظر في الشكاوى من تصرفات الأعضاء دون أن يحدد الكيفية التي تتم بها[٤٢].

---

(٣٧) د. ماهر عبد الهادي، المرجع السابق، ص١٩٩، د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، مرجع سابق ص٤٥.

(٣٨) د. عبدالفتاح مصطفى الصيفي "تأصيل الإجراءات الجنائية" بدون دار نشر، سنة ٢٠٠٠ ص٣٦٠.

(٣٩) د. عبد الحليم فؤاد عبد الحليم عبد الحي الفقي، مرجع سابق، ص٤٩.

(٤٠) موقع النقابة العامة لأطباء مصر https://ems.org.eg

(٤١) المادة رقم ٣٨ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة الأطباء المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٥، المنشور في الجريدة الرسمية في العدد الأول مكرر في ١٢ يناير سنة ٢٠٠٥.

(٤٢) المادة رقم ٣٣/ط من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة أطباء الأسنان والتي نصت على أنه "يختص مجلس النقابة بإدارة شئونها ويشمل هذا الاختصاص المسائل الآتية: ..... ط- النظر في الشكاوى من تصرفات الأعضاء"

إلا أنه في المادة ٤٤ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة أطباء الأسنان أعطى المجلس النقابة الفرعية سلطة تشكيل لجاناً للنظر في الشكاوى[٤٣].

وبموجب هذا الحق المقرر في المادة سالفة الذكر عالجت النقابة مسألة تلقي الشكوى معالجة دقيقة في اللائحة الداخلية للنقابة، وذلك في المادة رقم ٧١ والتي نصت على أنه "يشكل مجلس النقابة من بين أعضاء لجنة للشكاوى تتكون من خمسة أعضاء لبحث الشكاوى التي ترد إلى النقابة ثم ترفع تقريرها إلى المجلس" [٤٤]، كما حددت كيفية تلقي الشكوى وقيدها [٤٥]، كما تحدد ميعاد للعضو المشكو للرد عليها[٤٦].

وعلى نفس المنهج كانت نقابة الأطباء البيطريين، فلم يحدد القانون الجهة المختصة بتلقي الشكوى وفحصها، [٤٧] إلا أنه في المادة رقم ٢٦ فقرة "ب" من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء البيطريين خصص لجنة لتلقي الشكاوى ودراستها وفحصها، وإحالتها إلى الجهات المختصة ووضع تقارير عنها، وإخطار أصحاب الشأن بما تم فيها[٤٨].

وعلى نفس وضع نقابة الأطباء البشريين في عدم تحديد طريقة لتلقي الشكاوى ومعالجتها، كانت نقابة الصيادلة[٤٩].

ومن النقابات المهنية التي كانت واضحة في هذا الشأن أيضاً نقابة المحامين، إذ حدد المشرع اللجنة المختصة بتلقي الشكاوى فأعطى لمجلس النقابة الفرعية سلطة تشكيل لجنة أو أكثر من بين أعضائه لتحقيق الشكاوى التي تقدم ضد المحامين، أو التي تحال إلى المجلس

---

(٤٣) المادة رقم ٤٤ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة أطباء الأسنان والتي نصت على أنه "يشكل مجلس النقابة لجاناً لمتابعة النشاط العلمي والمهني ولجاناً للنظر في الشكاوى وللمجلس أن يشكل لجاناً أخرى كلما استدعى الأمر ذلك وتبين اللائحة طريقة تشكيل اللجان واختصاصاتها".

(٤٤) المادة ٧١ من اللائحة الداخلية لنقابة أطباء الأسنان الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢١١ لسنة ١٩٧٠.

(٤٥) المادة رقم ٧٢ من اللائحة الداخلية لنقابة أطباء الأسنان سالفة الذكر والتي نصت على أنه "تقيد الشكاوى التي ترد إلى مجلس النقابة في سجل خاص بأرقام مسلسلة حسب تاريخ ورودها ويثبت فيه اسم مقدم الشكوى وملخصها وما يتم في شأنها"

(٤٦) المادة رقم ٧٣ من اللائحة الداخلية لنقابة أطباء الأسنان سالفة الذكر والتي نصت على أنه "تحدد اللجنة المختصة بفحص الشكاوى ميعاد للعضو المشكو للرد عليها ولها أن تدعوا الشاكي والمشكو في حقه للحضور أمامها"

(٤٧) المادة رقم ٢٩/م من قانون نقابة الأطباء البيطريين رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٩ والتي نصت على أنها "يختص سجلات المهنة: ... م- النظر في الشكاوى من تصرفات الأعضاء"

(٤٨) المادة رقم ٢٦ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء البيطريين الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم ١٦٦ لسنة ١٩٧٠ والتي نصت على أنه "يشكل المجلس من بين أعضائه لجاناً من ثلاثة أعضاء على الأقل للأغراض التالية: ..... ب/ لجنة الشكاوى والاقتراحات: ويختص بتلقي الشكاوى التي ترد لمجلس النقابة ودراستها وفحصها وكذا إحالتها إلى الجهات المختصة ووضع تقرير عنها للعرض على المجلس وإخطار أصحاب الشأن بما يتم فيها، كما تختص بتلقي الاقتراحات التي ترد إلى النقابة ودراستها وإبداء الرأي فيها من الناحية الفنية ومدى ملاءمتها للبيئة المحلية وإمكانية تطبيقها عملياً، وتقوم اللجنة باختيار مقرر لها من بين أعضائها كما لها أن تشكل لجاناً فرعية يكون من بين أعضائها أحد أعضاء اللجنة ولها أن تستعين بمن تراه من بين أعضاء المجلس أو خارجه"

(٤٩) المادة رقم ١٣/٢٩ من قانون نقابة الصيادلة رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٩ والتي نصت على أنه "يختص مجلس النقابة بما يأتي: .... ١٣- النظر في الشكاوى المتعلقة بتصرفات الأعضاء"، المادة رقم ٦/٤١ من ذات القانون والتي نصت على أنه "يختص مجلس النقابة الفرعية بما يأتي: ..... ٦- النظر في الشكاوى من تصرفات الأعضاء".

من النقابة، كما حددت الكيفية التي تتم بها إحالتها إلى التحقيق إذا ما ثبت لها جدية الشكوى وعدم كيديتها(٥٠).

وفي فرنسا فإن المشرع أعطى الحق لعدة جهات لتلقي الشكوى وذلك حسب مقدم الشكوى أو حسب نوع المخالفة، حيث تختص الشعبة التأديبية بالمجلس الوطني لنقابة الأطباء بتلقي الشكاوى التي تتعلق بالمخالفات الأخلاقية، وقد أكدت على هذا الاختصاص في حكمها والتي قررت فيه أنه "وحيث إنه من اختصاص نقابة الأطباء التي تتلقى شكوى تتعلق بمخالفة أخلاقية أو التي نما إلى علمها مثل هذه المخالفة أن تتحقق من صحة الاتهامات الواردة في الشكوى المرفوعة أمامها أو في غياب الشكوى من صحة المخالفات المحتلة التي نمت إلى علمها ..."(٥١).

كما أن المادة رقم ٧ من مرسوم ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٤٨ –السابق ذكرها– قد أعطت الاختصاص أيضاً بتلقي الشكاوى أمام المجلس المحلي لنقابة الأطباء، وهذه الجهة ليس للأفراد أن يتقدموا بشكوى أمامها بل أمام المجلس الإقليمي للنقابة، وإنما هذا الحق مقرر للأسر السابق ذكرهم في شرط الصفة(٥٢).

وكذلك أيضاً قد أتاحت المادة R ١٤٥–١٨ من قانون التأمين الاجتماعي إمكانية شكوى الأطباء أمام عدة جهات هي شعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو المجالس المحلية لنقابات الأطباء وأطباء الأسنان والقابلات، وشعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو بالمجالس المركزية للشعبة "د" والشعبة "ج" بنقابة الصيادلة وهذه الجهات تم ذكرها في شرط الصفة(٥٣).

---

(٥٠) المادة رقم ١٠٥ من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقانون رقم ١٩٧ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته بشأن تنظيم مهنة المحاماة والتي نصت على أنه "يشكل مجلس النقابة الفرعية سنوياً لجنة أو أكثر من بين أعضائه لتحقيق الشكاوى التي تقدم ضد المحامين أو تحال إلى المجلس من النقابة، فإذا رأت اللجنة فيها ما يستوجب المؤاخذة وقعت عقوبة الإنذار أو أحالت الأمر إلى مجلس النقابة العامة إذا رأت توقيع عقوبة أشد والا حفظت الشكوى على أن يتم ذلك خلال ثلاثة أشهر على الأكثر ولكل من الشاكي والمشكو في حقه أن يتظلم من هذا القرار خلال خمسة عشر يوماً إلى النقابة العامة".

(٥١) الشعبة التأديبية بالمجلس الوطني لنقابة الأطباء ملف رقم ٨٧٢٤ حكم صادر في ٢٥ فبراير سنة ٢٠٠٤ منشور على موقع المجلس الوطني لنقابة الأطباء الإلكتروني، موقع الأحكام www.conseil-national.medecin.fr
www.jurispradencer.ordre.medecin.fr

(٥٢) المادة ٧ من مرسوم ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٤٨ والتي نصت على أنه "الدعوى التأديبية ضد طبيب يتم رفعها بواسطة شكوى موجهة من قبل المجلس الوطني للنقابة أو المجلس الإقليمي أو اتحادات الممارسين للمهنة التابعين للمجلس المحلي الذي يرفعون الدعوى من تلقاء أنفسهم أو بناء على شكاوى.
يمكن لوزير الصحة وللوزير المكلف بالتأمين الاجتماعي ولعمدة المنطقة والمدير المحلي للشئون الصحية والاجتماعية وللمدير الإقليمي للشئون الصحية والاجتماعية وللنائب العام وكل طبيب مقيد في جدول النقابة أن يقوموا هم أيضاً وبصورة مباشرة برفع الدعوى أمام المجلس المحلي"

(٥٣) المادة R ١٤٥-١٨ من قانون التأمينات الاجتماعية والتي نصت على أنه "يمكن رفع الدعوى أمام شعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو بين المجالس المحلية لنقابات الأطباء، أطباء الأسنان والقابلات وشعب التأمينات الاجتماعية بالمجالس المحلية أو بالمجالس المركزية للشعبة "د" وللشعبة "ج" لنقابة الصيادلة".

Article R 145-18 DU CODEDE LA SECURITE SOCIALE (Partie Réglementqire-Décrets en conseil détat): (Décret n°88-484 du27avril 1988 art. 15 journal officiel da 3mai 1988) et (Décret n° 96-1053 du 6 décembre 1996 art. 4 Journal officiel du 8 décembre 1996 en vigueur le ler mars 1997)

ثانياً: مصير الشكوى

بعد أن يتم تقديم الشكوى إلى الجهة المختصة –على نحو ما بيناه آنفاً– تقوم تلك الجهة بالتحقق من مدى صحة هذه الشكوى وصحة الاتهام المنسوب إلى الطبيب المشكو في حقه، أم أن هذه الشكوى كيدية، الغرض منها النيل من سمعة الطبيب المقدمة فيه والتشهير به، وعلى ذلك فإن مصير الشكوى بعد قبولها لا تخرج عن غرضين، الأول أن يتم الإحالة إلى التحقيق، والثاني أن يتم تجميد الشكوى بحفظها أو رفض الاستجابة لها وعدم ترتيب أي نتائج عليها.

فوفقاً للقاعدة العامة، بعد أن يتم تقديم الشكوى وتتلقاها الجهة المختصة بذلك، تقوم بفحصها جيداً ومعرفة أسباب تقديمها، ثم تقوم باعتمادها ووضع بعض الرموز عليها وذلك ليسهل عملية متابعتها، ثم يتم تشكيل لجنة إدارية تتكون من عدة أشخاص تتمثل مهمتهم في قراءة محتوى الشكوى جيداً ومعرفة أسبابها والتأكد من مدى صحتها وذلك من خلال الاستعانة ببعض الوسائل المساعدة بالمؤسسة، وبعد ذلك تقوم جهة الإدارة بقبول الشكوى أو رفضها[٥٤].

الفرض الأول: قبول الشكوى

عندما يتم قبول الشكوى يتم إعلان المشكو في حقه بذلك خلال مدة محددة، وذلك من أجل إعداد دفاعه عن ما نسب إليه، ثم توجه الشكوى إلى الجهة المختصة بالتحقيق[٥٥].

وفي قانون نقابة الأطباء في مصر نجد أن المشرع لم يتناول الكيفية التي يتم بها التعامل مع الشكوى، إلا أن ذلك لا يخرج عن القواعد العامة في تلقي الشكوى، إلا أنه أشار في المادة ٧٦ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء إلى أنه ينشأ بالنقابة العامة سجلاً مسلسل الصفحات تقيد وترقم فيه الدعاوى التأديبية التي ترفع على العضو بحسب تاريخ ورود مستنداتها من الجهات المختصة بالإحالة [٥٦].

---

[٥٤] مقال موجود في العنوان الإلكتروني https://www.zyadda.com/administrative-investigation-against-an-employee

[٥٥] د. رجب محمد ندا يوسف، مرجع سابق ص٢٧٦.

[٥٦] المادة رقم ٧٦ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء والتي تنص على أنه "ينشأ بالنقابة العامة سجلاً مسلسل الصفحات تقيد وترقم فيه الدعاوي التأديبية المرفوعة على الأعضاء بحسب تاريخ ورود مستنداتها من الجهات الخاصة بإحالة أعضاء النقابة إلى المحاكمة التأديبية وتتضمن صفحات السجل فضلاً عن الأرقام المسلسلة للدعاوى التأديبية المرفوعة أقساماً (خانات) تثبت فيها البيانات الآتية:
(أ) اسم الطبيب المحال للمحاكمة التأديبية ورقم قيده بجداول النقابة.
(ب) جهة الإحالة إلى المحاكمة التأديبية وهي أمام مجلس النقابة العامة أو مجالس النقابات الفرعية أو النيابات العامة.
(ج) بيان موجز لموضوع الدعوى أو التهم المنسوبة إلى الطبيب المحال وذلك وفقاً للقرار الصادر بالإحالة.
(د) بيان كيفية سير الدعوى أمام الهيئة التأديبية من حيث الجلسات المحدودة لنظرها والتواريخ التي أجلت فيها وأسباب هذه التأجيلات.
(ه) نص القرار الصادر في الدعوى."

وقبول الشكوى يعد مرحلة أولى لرفع الدعوى التأديبية على الطبيب سواء كان القرار فيها البراءة أم الإدانة، وبالتالي فإنها تعد في السجل المشار إليه في نص المادة السابق ذكرها.

وفي فرنسا فإن المشرع يتح الفرصة للتوفيق الإجباري بالنسبة للشكوى التي تقدم ضد أحد الأطباء أو أطباء الأسنان أو القابلات، فعند تقديم شكوى يتم تشكيل لجنة مصالحة مكونة من ثلاثة من أعضائها على الأقل، ومن قِبل عضو أو أكثر من أعضاء هذه اللجنة يمكن إجراء المصالحة وفق طرق يحددها مرسوم صادر عن مجلس الدولة، ويبلغ الطبيب أو طبيب الأسنان أو القابلة المشكو في حقهم ويستدعيهم خلال شهر من تاريخ تسجيل الشكوى تمهيداً للصلح.

وإذا فشل الصلاح تحال الشكوى إلى الغرفة التأديبية وفق رأي مسبب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسجيل الشكوى(٥٧).

وفي حالة تخلي الشاكي عن شكواه فإن أي شخص أو سلطة أخرى يكون له الحق في متابعة هذه الشكوى(٥٨).

والشكوى إذا تم قبولها تفتح بذاتها باب الدعوى والذي لا يمكن إغلاقه إلا بعد الفصل فيها قضائياً، إلا في حالة التوفيق والمصالحة أو صدور عفو شامل، أو إذا أعطى المشرع السلطة القضائية الصلاحية في تجميد القضية عند مرحلة الشكوى(٥٩).

الفرض الثاني :- رفض الشكوى:

إذا ما رأت اللجنة المختصة بتلقي الشكوى مسوغاً لها تفتح باب التحقيق فيها، وهذا يعد قبول لها، وإذا ما رأت غير ذلك فإنها وفقاً للقواعد العامة يقوم بحفظ الشكوى وذلك لأسباب تقررها الجهة المختصة.

وفي قانون نقابة الأطباء لم ينص على حالة حفظ الشكوى التي تقدم ضد أحد الأطباء، ومن ثم يكون الحفظ وفقاً للقواعد العامة في الشكوى، وقرار الحفظ يعد قراراً إدارياً يمكن الطعن عليه(٦٠).

---

(٥٧) المادة L-٤١٢٣-٢ من قانون الصحة العمومية الفرنسي والتي نصت على أنه "يتم تشكيل لجنة مصالحة مكونة من ثلاثة من أعضائها على الأقل ولكل مجلس مقاطعة يمكن إجراء المصالحة من قبل عضو أو أكثر من أعضاء هذه اللجنة، وفق طرق يحددها مرسوم صادر عن مجلس الدولة.

عند تقديم شكوى إلى مجلس الدائرة يقر رئيسها صاحب البلاغ باستلامها، ويبلغ الطبيب أو طبيب الأسنان والقابلة المعنية، ويستدعيهم خلال مدة شهر من تاريخ تسجيل الشكوى تمهيداً للصلح، وإذا فشل يحيل الشكوى إلى الغرفة التأديبية الابتدائية برأي مسبب من المجلس خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسجيل الشكوى، وينضم إليها إذا لزم الأمر ci

- عندما يتعلق الخلاف بأحد أعضائه يطلب رئيس مجلس المقاطعة دون تأخير، من رئيس المجلس الوطني تعيين مجلس آخر من أجل المضي قدماً في المصالحة.

في حال فشل مجلس المحافظة يمكن لصاحب الشكوى أن يطلب من رئيس المجلس الوطني رفع دعوى الانضباط من الدرجة الأولى المختصة، يحيل رئيس المجلس الوطني الشكوى خلال شهر"

(58) C.E. "Fosse" 26 sept 1986, req.N. 62694, Pharmacien.

(٥٩) د. رجب محمد ندا يوسف، مرجع سابق ص٢٧٧.

وتجدر الإشارة أنه في حال قبول الشكوى يلزم أن تحال إلى التحقيق، كما يلزم أن يكون المشكو في حقه على علم بها، ويتحقق ذلك عن طريق قرار إحالته إلى التحقيق واستدعائه، وهذا ما سنتناوله في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: الإحالة إلى التحقيق والاستدعاء.

تمهيد وتقسيم:

تتضمن المرحلة السابقة على التحقيق التأديبي: إحالة الموظف المخالف والمطلوب التحقيق معه إلى التحقيق التأديبي، ثم القيام باستدعائه بعد أن يحدد موعد التحقيق.

ونظراً لما تمر به هذه المرحلة من إحالة واستدعاء فإننا سوف نتناولها في فرع أول، وفي الفرع الثاني نتناول السلطة المختصة بالإحالة والاستدعاء وذلك على النحو الاتي بيانه:

الفرع الأول: الإحالة والاستدعاء

الإحالة والاستدعاء إلى التحقيق التأديبي لها أهميتها من حيث أنهما يعدان من أهم إجراءات المرحلة السابقة على التحقيق، لذلك فإننا سوف نتناول الإحالة ومفهومها كمصطلح قانوني، وتمييزها عما قد يختلط بها أو يتشابه معها من مصطلحات قانونية أخرى، كما نتناول الأثار القانونية التي ترتب على إحالة الموظف إلى التحقيق، ثم بعد نتناول الاستدعاء وذلك على النحو الاتي بيانه:

أولاً: الإحالة إلى التحقيق – مفهوم الإحالة

الإحالة لغة بمعنى انتقال الشيء من مكان إلى مكان آخر، فهي تعبير عن تغيير موضع الشيء، وهي المصدر من الفعل حال فيُقال حال الشيء حولاً وحؤولاً، وتحول أي تحول من مكانه انتقل عنه، وحولته تحويلاً نقلته من موضعه إلى موضع آخر، فهي مصدر لفعل الفاعل فيه هو المحيل والمفعول به هو المكان الجديد المحيل إليه[٦١].

واصطلاحاً فإن الإحالة تعرف بأنها وسيلة إجرائية يقصد بها البدء في إجراءات التحقيق مع الموظف الذي نسبت إليه المخالفة، وذلك لوجود احتمال قوي بارتكابه جريمة تأديبية[٦٢].

والإحالة تعد من الأمور الجوهرية، إذ هي أول إجراءات التحقيق، إذ لابد وأن يحال الموظف المخالف بداية للتحقيق معه في ما نسب إليه في واقعة معينة تمهيداً لاتخاذ الإجراء

---

(60) Jean-Poul (Markus) "les Juridictions ordinals" Edetion 2003, L.G.D.J Precedenl p.85.

(٦١) معجم المعاني الإلكتروني موجود في www.almaany.com/ar/dfiict/ar

(٦٢) أ. حسن الشامي، التحول الاقتصادي والفساد الإداري، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمسألة الإدارية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة سنة ١٩٩٩، ص١٥.

التأديبي المناسب مع توفير الضمانات للعضو الذي قد يفاجئ دون مقدمات بإحالته للتحقيق[٦٣].

وتعد الإحالة ضمانة هامة للموظف المخالف وذلك حتى لا يفاجئ بدون مقدمات بالتحقيق لما في ذلك من أضرار أدبية ومعنوية، ولتفعيل هذه الضمانة فإن الإحالة إلى التحقيق تكون بموجب قرار إداري أو مذكرة صادرة من صاحب الاختصاص في الجهة الإدارية[٦٤].

وعلى ذلك فإنه من غير الجائز أن تقوم الجهة صاحبة الاختصاص بالتحقيق في مباشرة التحقيق مع الموظف المنسوب إليه المخالفة من تلقاء نفسها، وإنما يلزم صدور أمر بالإحالة من الجهات التي منحها القانون هذه الصلاحية، علماً بأن هذه الجهات تتفاوت من قانون إلى آخر[٦٥].

هذا وأن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أهمية الإحالة حيث قضت بأن "القاعدة الأصولية تقتضيها ضمانات المحاكمة التأديبية، كما تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة تأديبية من قامت بينه وبين هذا الموظف خصومات جدية حتى يطمئن المحال إلى حيدة المحيل وموضوعية الإحالة ، وحتى يكون هناك مجال لتأثر السلطة المحيلة بهذه الخصومة عند قيامه بإخاذ قرار الإحالة ...."[٦٦].

كما قضت أيضاً بأنه "ومن حيث المستقر عليه أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية عادلة تكفل له سبل الدفاع عن نفسه ومقتضى ذلك أنه لابد وأن يخطر العامل من قبل جهات التحقيق معه "[٦٧].

هذا ويعد تحديد الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق من الأمور الجوهرية وذلك لأنه إذا صدر قرار بإحالة الموظف من سلطة غير مختصة فإن ذلك يترتب عليه بطلان التحقيق، والأثار التي يترتب عليه، وأبرزها وأهمها قرار الجزاء المطعون فيه، وذلك لتعلقه بضمانة من الضمانات المقررة للموظف، وهو أن تصدر الإحالة إلى التحقيق من مختص[٦٨].

---

(٦٣) د. سعد الشنيوي، التحقيق الإداري في نظام الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي- الإسكندرية سنة ٢٠٠٧م، ص١٤- وما بعدها.

(٦٤) د عبد الباسط على أبو العز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية سنة ٢٠١١ ص١٠٣-.

(٦٥) د. محمد عبد المحسن طريف، دور المسئولية التأديبية للموظف العام في مكافحة الفساد في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس سنة ٢٠١٦، ص٣٩٥-.

(٦٦) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٣٤٢٩ لسنة ٣٦ق، جلسة ١٩٩١/٦/١، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكوادر الخاصة في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا حتى عام ٢٠٠٣، الطبعة الثالثة سنة ٢٠١٢ ص٢١١-.

(٦٧) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٣١٢٥ لسنة ٥٨ق. جلسة ٢٠١٥/٢/٢٨م

(٦٨) د. محمد عبد المحسن طريف، مرجع سابق ص٣٩٦-.

كما أنه يلزم اتخاذ الحرص عند الإحالة إلى التحقيق، بحيث يجب إلا يكون التحقيق قائماً على شبهة أو قائماً على كيدية، وأنه ينبغي عدم التهاون في الإحالة إلى التحقيق، إذ من شأن ذلك أن يؤدي إلى التسيب وسوء الإدارة[٦٩].

ويلزم أن يكون أمر الإحالة مكتوباً وذلك حتى يتحقق علم الطبيب والموظف المحال إلى التحقيق بقرار الإحالة ، وينبغي أن يكون قرار الإحالة محدد فيه السلطة التي قررت إحالة الموظف المخالف إلى التحقيق وتاريخ قرار الإحالة ، ويشترط أن لا تزيد المدة من تاريخ استلام الموظف المحال للتحقيق لقرار الإحالة إلى بدء التحقيق عن عشرة أيام[٧٠].

تميز الإحالة إلى التحقيق عن المصطلحات القانونية الأخرى التي تتشابه معه:

تختلف الإحالة إلى التحقيق عن الشكوى التي يتقدم بها الموظف أو رئيسه المباشر، ولذلك فإنه تجدر الإشارة أنه ينبغي التمييز بين كل منها وذلك لأن الشكوى قد تنتهي بالإحالة إلى التحقيق وقد لا تنتهي إلى ذلك، كما أن الإحالة لتحقيق تختلف عن الإحالة للمحاكمة ولذلك فإننا سوف نتناول التمييز بين كل منها وذلك على النحو الاتي بيانه:

١- الإحالة إلى التحقيق والشكوى:

تختلف الإحالة إلى التحقيق عن الشكوى وذلك لأنه إذا كانت الشكوى تعبر عن إرادة أحد الأفراد أو الرئيس الإداري للموظف المراد شكواه، فإن الإحالة إلى التحقيق لا تتم من تلقاء نفسها بل لابد أن تكون من السلطة التي تملك ذلك -على النحو المبين سابقاً- أو من الرئيس المباشر للعضو المحال للتحقيق، كما أن الشكوى تكون بمثابة إخبار عن مظلمة شخصية أو ضرر لحق بالشاكي، والإحالة للتحقيق تكون بمثابة إخبار عن حدوث نشاط منحرف من العضو المسند إليه المخالفة، أو أخل بواجب من الواجبات المفروضة عليه، أو أتى عملاً لا يتناسب مع مقتضيات وظيفته أو خروجه عن الأصول المتعارف عليها في مهنة الطب بالنسبة للأطباء[٧١].

والشكوى هي في الأصل طلب للتحقيق وهذا الطلب قد ينتهي بالإحالة للتحقيق وقد لا ينتهي، وفي حال عدم التحقيق فيها فإن هذا يكون بمثابة رفض لها، وإذا ما أجيب لها فإن

---

[٦٩] د. أنور حمدان الشاعر، المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة في التشريع الفلسطيني "دراسة مقارنة" رسالة دكتورة كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠١٥ ص٢٨١.

[٧٠] المادة ١٥٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، الصادرة بالقرار رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧، الجريدة الرسمية العدد ٢١ مكرر بتاريخ ٢٠١٧/٥/٢٧.

[٧١] د. محمد فتوح محمد عثمان، التحقيق الإداري "دراسة مقارنة" دار النهضة العربية بدون سنة نشر ص٢٨.

المرحلة التي تعقبها هي أن يحال الموظف المشكو فيه إلى التحقيق ولابد وأن يبلغ بقرار الإحالة هذا[٧٢].

وعلى ذلك فإنه يتضح لنا بأن الهدف والمقصد من الشكوى هو إزالة ما يتصوره الشاكي ظلماً أو الإبلاغ عن بعض الجرائم والمخالفات ولذلك فإنه لا يطالب مقدم الشكوى بإجراء بحث دقيق لأنه لا يملك الوسائل والأدوات التي تمكنه من ذلك، وإنما يجب عليه أن لا يلجأ للشكوى مدفوعاً بشهوة الأضرار بالزملاء أو الرؤساء للكيد لهم والتشكيك في نزاهتهم على غير أساس من الصحة، وإذا ما خرج في شكواه عن الحدود فإنه يكون قد أخل بواجبات عمله واستحق العقاب على ذلك، وتطبيقاً فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "يتعين التفرقة بين ما يتدرج تحت الشكوى وحرية التعبير وما يعتبر إخلالا من العامل بواجبات وظيفته إذ أن حق الشكوى أو التعبير عن الرأي وإن كفله الدستور إلا أن ممارسته إنما تكون في إطار الشروط والأوضاع التي تحددها السلطة المختصة ومن بين أهم هذه الشروط والأوضاع هو عدم الإدلاء بأية تصريحات تتعلق بشئون الوظيفة دون الحصول على إذن بذلك من السلطة المختصة"[٧٣].

في حين أن المقصد من الإحالة إلى التحقيق هو أن يتحقق العلم للموظف المنسوب إليه المخالفة بالتحقيق معه، وذلك ليكون على علم بالمخالفة وموعد التحقيق ومكانه ويكون على استعداد تام لذلك بأن يقوم بتجهيز أولية التي تدحض ما نسب إليه وللزود والدفاع عن نفسه.

وحرصاً من المشرع على إعلامه، وكذلك حضوره فإنه في حالة عدم حضوره رغم إعلانه بالإحالة كتابة فإنه تم إعادة إعلانه خلال ثلاثة أيام بالموعد الجديد.

---

(٧٢) د. أنور حمدان الشاعر، مرجع سابق ص٢٤١.

(٧٣) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٥٢٩ والطعن رقم ٣٦٦٩ لسنة ٤٦ق، جلسة ٢٠٠٧/٦/٢١.
وفي نفس المعنى حكم محكمة النقض المصرية بأن "المقرر في قضاء محكمة النقض أن حق التقاضي وحق الإبلاغ وحق الشكوى من الحقوق المباحة للأشخاص واستعمالها لا يدعو إلى مسائلة طالما لم ينحرف به صاحب الحق ابتغاء مضارة المبلغ ضده ولا يسأل من يلج أبواب القضاء تمسكاً بحق يدعيه لنفسه أو زوداً عن هذا الحق إلا إذا ثبت انحرافه عنه إلى اللدد في الخصومة والعنت مع وضوح ابتغاء الإضرار بالخصم،...." وأن النص في المادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية على أن "الكل من علم بوقوع جرمة يجوز للنيابة رفع الدعوى بغير شكوى أو طلب أن يبلغ النيابة العامة أو أحد مأموري الضبط القضائي عنها" والنص في المادة ٢٦ من القانون المشار إليه على أنه "يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم التي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ عنها فوراً النيابة العامة أو أقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي" يدل على أن إبلاغ الجهات المختصة بما يقع من الجرائم التي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى الجنائية فيها بغير شكوى أو طلب يعتبر حقاً مقرراً لكل شخص وواجب على كل من علم بها من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء وسبب تأديته عملهم وذلك حماية للمجتمع من عبث الخارجيين على القانون، ومن ثم فإن استعمال هذا الحق أو أداء هذا الواجب لا يترتب عليه أدنى مسئولية قبل المبلغ إلا إذا ثبت كذب الواقعة المبلغ عنها أو أن التبليغ قد صدر عن سوء قصد وبغية الكيد والنيل والنكاية بمن أبلغ عنه أو ثبت صدور التبليغ عن تسرع ورعونة وعدم احتياط أما إذا تبين أن المبلغ كان يعتقد بصحة الأمر الذي أبلغ عنه أو قامت لديه شبهات تبرر التبليغ فإنه لا وجه لمسائلته عنه"
الطعن رقم ١٢٤٠٢ لسنة ٨٦ق، جلسة ٢٠١٩/٤/٢٨، حكم منشور على موقع محكمة النقض المصرية في البريد الإلكتروني https://www.cc.gov.eg

كما تختلف الشكوى عن الإحالة إلى التحقيق في أنه إذا كانت الشكوى حق ينبثق من حرية التعبير عن الرأي وهي حق مكفول للجميع بموجب الدستور والقانون فيترتب على ذلك أن كل من يرى مخالفات أو إخلالا يقوم بالتبليغ عنه مقدماً شكواه، في حين أن الإحالة إلى التحقيق يلزم أن يكون بموافقة أحد رؤساء الموظف المنسوب إليه المخالفة والمحال للتحقيق الإداري ين ممن لا يقل مستواه الوظيفي عن مدير عام(٧٤).

٢- الإحالة إلى التحقيق والإحالة إلى المحاكمة:

تختلف الإحالة إلى التحقيق عن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية، وذلك لأن الأولى هي إحالة الموظف والطبيب الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة، أو خرج عن واجبات وظيفته أو أتى عملاً من الأعمال التي تعد جريمة تأديبية وذلك لأن التثبت والكشف عن حقيقة ما نسب إليه من خلال التحقيق الذي تجريه معه السلطة المختصة -على نحو ما سيأتي تفصيله لاحقاً- في حين أن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية تكون هي من النتائج التي ينتهي إليها التحقيق التأديبي وذلك بالتصرف فيه، فبعد أن تنتهي السلطة المنوط بها التحقيق مع الموظف المحال إلى التحقيق سواء أكان التحقيق كتابة بحسب الأصل أم شفاهة فإنه تقوم بحفظ التحقيق أو توقيع الجزاء المناسب، أو أنها تحيل الموضوع لسلطة أعلى تختص بتوقيع عقاب أشد مما يدخل في سلطتها كفصل أحد موظفي الدرجة الأولى، وهنا يعد الموظف المخالف محالا إلى المحاكمة التأديبية(٧٥).

كما تختلف الإحالة إلى التحقيق التأديبي عن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية من حيث توقيت كلاً منهما، وذلك لأن التحقيق التأديبي -بحسب الأصل- هو إجراء سابق على المحاكمة التأديبية وليس لاحقاً لها، ولذا أوجب المشرع في أمر الإحالة إلى التحقيق أن تكون الفترة الزمنية بين بداية التحقيق وتاريخ تسليم الموظف قرار الإحالة إلى التحقيق لا تزيد عن عشرة أيام(٧٦).

كما أن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية تعد من بين نتائج التحقيق التأديبي، وليس بالضرورة أن ينتهي التحقيق إلى المحاكمة التأديبية، فقد ينتهي بحفظ التحقيق، وفي ذلك الفرض فإنه لا يكون هناك مجال للحديث عن إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية، ولا عن الدعوى التأديبية.

---

(٧٤) المادة ١٥١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
(٧٥) د. أنور حمدان الشاعر، مرجع سابق ص٣١٤.
(٧٦) المادة ١٥٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

كما تختلف الإحالة إلى التحقيق عن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية من حيث غرض كل منها، إذ الغرض من الإحالة إلى التحقيق هو إعلام الموظف بما هو منسوب إليه بهدف التثبت من حقيقة نسبة تلك المخالفة إليه من عدمه من خلال التحقيق الذي تجريه معه السلطة المخول لها ذلك، أما الغرض من الإحالة إلى المحاكمة هو إعلام الموظف المحال إلى التحقيق بثبوت نسبة الاتهام إليه وأنه ثبت لجهة التحقيق رجحان إدانته تأديبياً، وأنه لا يوجد سبب قانوني قد يحول دون إقامة الدعوى التأديبية ضده(٧٧).

وعلى الرغم من اختلاف مضمون وتوقيت وغرض الإحالة إلى التحقيق التأديبي عن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية وأن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية هي من نتائج التحقيق التأديبي فقد استقرت الأحكام القضائية على أن الإحالة إلى المحاكمة التأديبية تكون قد تمت صحيحة طالما تم الحصول على إذن السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق، قبل إجرائه، وقامت هذه السلطة بإصدار قرارها وتم التحقيق بعد استيفاء الإجراءات المطلوبة قانوناً، وتكون الإحالة إلى المحاكمة هي أحد أوامر التصرف في هذا التحقيق، فتحدد نطاق الدعوى التأديبية أمام المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب(٧٨).

الأثار القانونية التي ترتب على الإحالة إلى التحقيق:

يرتب قرار إحالة الموظف إلى التحقيق عدة آثار هامة تجاه هذا الموظف، يمكن تلخيصها فيما يلي:

١- وقف ترقية الموظف، فيحرم الموظف المحال إلى التحقيق من الترقية، ويظل كذلك طوال مدة الإحالة والمحاكمة التأديبية، ولحين أن يثبت عدم مسئوليته أو مجازاته بعقوبة الإنذار فقط، أو الخصم من أجره مدة لا تزيد عن عشرة أيام ويكون حرمان الموظف المحال إلى التحقيق من الترقية لمدة سنتين بحد أقصى من تاريخ استحقاقه الترقية. (٧٩)

---

(٧٧) د. محمد إبراهيم الدسوقي، الموظف المحال للتحقيق الإداري، دار النهضة العربية سنة ٢٠١١م، ص١٣٢.

(٧٨) د. منصور صنت غريبان الديحاني، مرجع سابق ص١٢٣.

(٧٩) المادة رقم ٦٥ من قانون الخدمة المدنية رقم٨١ لسنة ٢٠١٦ والتي تنص على أنه "لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقوف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة الموظف.
وإذا بُرئ الموظف المحال أو قضي بحكم نهائي بمعاقبته بالإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويمنح أجر الوظيفة المرقي إليها من هذا التاريخ."
وفي جميع الأحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة لا تزيد على سنتين.
- أيضاً المادة رقم ٩٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي تنص على أنه "لا يجوز النظر في ترقية الموظف إذا تحققت في شأنه إحدى الحالات الآتية: ..... ٤- إذا كان محالاً إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفاً عن العمل، وذلك طوال مدة الإحالة أو الوقف، ولا يجوز في هذه الحالة تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين".

٢- حرمان الموظف الذي جاوز سنه الخمسين عاماً المحال إلى التحقيق أن يطلب إحالته للمعاش المبكر، وذلك منذ إحالته وحتى تاريخ الفصل فيما هو منسوب إليه[٨٠].

٣- رفض استقالة الموظف المحال إلى التحقيق، إذا ما رأت السلطة المختصة بجهة الإدارة ذلك، إذ منحها القانون سلطة تقديرية في ذلك[٨١]، وهذا على خلاف الوضع في قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق الذي كان يعتبر إحالة الموظف إلى التحقيق مانعاً حائلاً دون قبول استقالته فيما هو منسوب إليه من مخالفات.

٤- إذا امتنع الموظف المحال إلى التحقيق عن الحضور وقد تسلم قرار الإحالة فإنه يتم إعادة إعلانه خلال ثلاثة أيام بالموعد الجديد، وإذا ما تخلف بعدها فإن جهة التحقيق تسير في استكمال التحقيق[٨٢].

٥- يحظر على جهة الإدارة والنيابة الإداري ة، توقيع أي عقوبة تأديبية على الموظف عن ذات المخالفات التي أحيل للتحقيق بشأنها.

مدى إمكانية الطعن على قرار الإحالة بالإلغاء:

لأهمية الأثار التي تترتب على قرار الإحالة تجاه الموظف المحال إلى التحقيق، فإن الأمر يتطلب البحث في إمكانية الطعن على هذا القرار بالإلغاء، وفي هذا الصدد وجد رأيان للفقه الأول يذهب إلى اعتبار النتائج التي تترتب على قرار الإحالة نتائج قانونية تؤدي إلى اعتبار قرار الإحالة قرار إداري نهائي، وبالتالي يمكن الطعن عليه بالإلغاء، بينما يذهب الرأي الثاني –وهو الراجح فقهاً وقضاءً– إلى أنه فضلاً عن عدم جدوى الطعن على قرار الإحالة إلى التحقيق الذي يستغرق نظره مدة أطول مما يستغرقه التحقيق، لذا يكون من الطبيعي أن قرار الإحالة إلى التحقيق عنصراً من عناصر القرار التأديبي نفسه، لأن هذا القرار مهما كانت له من آثار رتبها القانون فإنها ليست إلا إجراءات تحضيرية وتمهيدية للقرار التأديبي، وأن الأثار التي رتبها القانون على الإحالة إلى التحقيق ماهي إلا آثار يتعلق مصيرها بالتصرف في التحقيق[٨٣].

---

(٨٠)المادة رقم ٧٠ من قانون الخدمة المدنية والتي تنص على أنه "للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش مبكراً مالم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ....."

(٨١) المادة رقم ١٧٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي نصت على أنه "إذا رأت السلطة المختصة أو من تفوضه الموافقة على قبوا الاستقالة، أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف، تعين على إدارة الموارد البشرية إبلاغ الموظف فوراً بذلك.

وفي جميع الحالات تودع الاستقالة بملف خدمة الموظف بعد التأشير عليها بقرار السلطة المختصة أو من تفوضه"

(٨٢) المادة ١٥٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي تنص على أنه "إذا امتنع الموظف المحال إلى التحقيق عن الحضور رغم إعلانه كتابة يتم إعادة إعلانه خلال ثلاثة أيام عمل بالموعد الجديد، فإذا تخلف عن الحضور تسير جهة التحقيق في استكمال التحقيق، وينطبق ذات الحكم في حالة رفض الموظف تسلم أمر الاستدعاء ويتأشر على أمر الاستدعاء بذلك ويوضع ضمن أوراق التحقيق".

(٨٣) د. محمد عبد المحسن بن طريف، مرجع سابق ص٣٩٥.

ومما يؤيد هذا الرأي أن قرار الإحالة إلى التحقيق لا يترتب عليه أي تغيير في المركز القانوني للموظف المحال إلى التحقيق وهو بذلك لا يعد قرار إداري نهائي مما يجوز الطعن عليه بالإلغاء، كما أن أمر الإحالة يعد من قواعد التنظيم الداخلي لأعمال الإدارة، وهذه القواعد وإن كانت واجبة العمل بها إلا أنه لا يترتب على عدم العمل بها البطلان، وذلك لأنها لا علاقة لها مباشرة بالمركز القانوني للموظف المحال إلى التحقيق(٨٤).

- **ثانياً: استدعاء الموظف للتحقيق معه**

الاستدعاء هو تبليغ الموظف المحال إلى التحقيق بزمان ومكان التحقيق، وقد نصت على استدعاء الموظف للتحقيق المادة رقم ١٠٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، وذلك بقولها "يتعين قبل البدء في التحقيق مع الموظف إعلانه كتابة على نحو يتحقق به علمه بقرار الإحالة للتحقيق من خلال أمر استدعاء يشتمل البيانات الآتية:

- اسمه رباعياً.
- الرقم القومي.
- اسم الوظيفة التي يشغلها.
- موضوع المخالفة المنسوبة إليه.
- السلطة التي قررت إحالته للتحقيق وتاريخ الإحالة .
- موعد بدء التحقيق ومكانه، على إلا تتجاوز الفترة الزمنية لبدء التحقيق عشرة أيام من تاريخ تسلم قرار الإحالة إلى التحقيق".

ومن ثم فإن الاستدعاء يعد من أولى المهام التي تباشرها السلطة المختصة بالتحقيق، بحيث يتعين عليها استدعاء العامل لأخذ أقواله فيما هو منسوب إليه، وعليه فإن يتم الجزاء فيه دون تكليف للمتهم بالحضور يعد التحقيق باطلاً، ويترتب على ذلك بطلان الجزاء الموقع عليه، وذلك لإجراء التحقيق في غيبة المتهم(٨٥).

وإذا رفض العامل تسلم الاستدعاء فإن جهة عمله تؤشر بما يفيد رفض العامل التوقيع بالعلم، وذلك يعد قرينة لصالح جهة التحقيق بعدم رغبة العامل في حضور التحقيق، وعلة استدعاء العامل للتحقيق معه هي ضمان استعداده للتحقيق وتحضير دفاعه، وإذا ما استخدمت جهة التحقيق وسائل أقل فعالية ومشكوك في علم الموظف المحال إلى التحقيق بما ورد في

(٨٤) د. رمزي الشاعر، د. رمضان محمد بطيخ، الوجيز في القضاء الإداري (قضاء التأديب، قضاء الإلغاء) دار الثقافة الجامعية سنة ١٩٩٣ ص٢٥٦.

(٨٥) د. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة "دراسة تحليلية تأصيلية فقهية مقارنة" بدون دار نشر سنة ٢٠٠٦ ص١٥٥.

مضمونها فهو أمر مرفوض لأنه يجب على جهة التحقيق إخطار الموظف بالتحقيق بالوسيلة السليمة الفعالة المنتجة الأثر الدالة على العلم اليقيني للعامل بالتحقيق معه، وحسبما جاء في نص المادة ١٥٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والسابق ذكرها[٨٦].

ولذلك فقد نصت المادة رقم ١٥٣ من اللائحة التنفيذية سالفة الذكر على أنه "إذا امتنع الموظف المحال إلى التحقيق عن الحضور رغم إعلانه كتابة يتم إعادة إعلانه خلال ثلاثة أيام عمل بالموعد الجديد، فإذا تخلف عن الحضور تسير جهة التحقيق في استكمال التحقيق، وينطبق ذات الحكم في حالة رفض الموظف تسلم أمر الاستدعاء، ويتأشر على أمر الاستدعاء بذلك ويودع ضمن أوراق التحقيق".

ومن مقتضيات المواجهة استدعاء الطبيب والموظف المتهم لحضور التحقيق وإعلانه بالمخالفة أو المخالفات المنسوبة إليه وفقاً للإجراءات القانونية، ويشترط لصحة الاستدعاء أن يكون محدداً، وأن يوضح معه بصورة واضحة وصريحة أن الطبيب مطلوب للتحقيق حتى يكون على بيّنة من أمره، ويحاط علماً بخطورة الموقف، ويأخذ الأمر على محمل الجد فيتأهب للاستعداد لحضور التحقيق ويوليه الأهمية التي يستحقها[٨٧].

وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه يلزم إجراء تحقيق قانوني صحيح، سواء من حيث الإجراءات أو المحل أو الغاية، لكي يمكن أن يستند على نتيجة قرار الاتهام شاملاً الأركان الأساسية المحددة، وتلك القاعدة العامة التي تستند عليها شرعية الجزاء هي الواجبة الاتباع، سواء تم توقيع الجزاء إدارياً من السلطة التأديبية الرئاسية أو تم توقيعه من مجلس تأديب مختص أو تم توقيعه قضائياً بحكم من المحكمة التأديبية، لأن التحقيق هو وسيلة استبانة الحقيقة ووجه الحق فيما ينسب إلى العامل من إتهام، وبغير أن يكون تحت يد الجهة التي تملك توقيع الجزاء التأديبي تحقيق مكتمل الأركان يكون في مكنتها الفصل على وجه شرعي وقانوني في الاتهام المنسوب للعامل، ولا يكون التحقيق مستكمل الأركان وصحيحاً إلا إذا تم سماع أقوال المتهم وتحقيق أوجه دفاعه التي يبديها في معرض دفع الاتهام المنسوب إليه"[٨٨], كما قضت "بوجوب إعلان المتهم بقار الاحالة , وتاريخ الجلسة..." [٨٩].

---

[٨٦] سمير عبد الله سعد، مرجع سابق ص٣٨٤، د. منصور صنت غريبان الديحاني، مرجع سابق ص١٢٧.

[٨٧] د. سعيد علي سعيد، المسئولية التأديبية لضباط الشرطة، رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة المنصورة، سنة ٢٠١٩، ص٢٩١، وفي نفس المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٨٩٤٨ لسنة ٥١ق جلسة ٢٠٠٧/١١/٣ .

[٨٨] حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٥٤٢٦ لسنة ٥٢ق جلسة ٢٠١٠/٢/٢م.

[٨٩]حكم المحكمة الإدارية العليا, الطعون أرقام ٤٤٦٧١ و ٤٤٧٤٧ و ٤٤٨٩٤ لسنة ٥٧ القضائية (عليا) (الدائرة الرابعة) جلسة ٩ من إبريل سنة ٢٠١٦.منشور علي موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري ,https://search.auaj.org

وفي فرنسا فإن استدعاء الطبيب المخالف للتحقيق معه يخضع لنفس القواعد العامة فيجب أن يعلن قبل موعد التحقيق بثمانية أيام، حيث نصت على ذلك المادة ١٢ الفقرة ١ من مرسوم ٢٦، أكتوبر لسنة ١٩٤٨م على أنه "يدعى الطبيب موضع الاتهام أو المدعى عليه إلى جلسة استماع ..." بينما جاء نص المادة L ٤١٢٦-١ من قانون الصحة العامة الجديد بعد أن عدلت بالأمر رقم ١٠٤٠ لسنة ٢٠٠٥ في ٢٠٠٥/٨/٢٦ على أنه "لا يمكن النطق بأية عقوبة تأديبية دون الاستماع أو استدعاء الطبيب، أو طبيب الأسنان، أو القابلة للمثول في مدة أقصاها ثمانية أيام"(٩٠).

الفرع الثاني

السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق

لما كان التحقيق التأديبي يهدف إلى الكشف عن حقيقة ما هو منسوب إلى الطبيب المخالف والموظف الحائد عن مقتضيات وظيفته، حتى يكون القرار أو الحكم التأديبي معبراً عن الحقيقة متجرداً عن غرض ينافي تحقيق الصالح العام الذي من أجل تحقيقه شرع التأديب(٩١)، لذا فإن الإحالة إلى التحقيق تعد هي البداية للمسألة التأديبية التي يخضع لها الطبيب إذا ما ثبت صحة ما هو منسوب إليه، ومن ثم يتعين أن يكون قرار الإحالة إلى التحقيق صادراً من السلطة المختصة قانوناً، وهذه السلطة حسب القاعدة العامة في التأديب أن سلطة الإحالة بناء على طلب من الجهة الإداري ة معقودة لسلطة التأديب أو للجهة الإداري ة التي لها حق الرقابة والإشراف على الموظف الذي نسبت إليه الجريمة والذنب التأديبي(٩٢).

وعلى ذلك فإننا سوف نبين السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في فرنسا وفي مصر وذلك على النحو الاتي بيانه:

أولاً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في فرنسا.

ثانياً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في مصر.

---

(90) Articl L4126-1 du CODE DE LA SANTE PUBLIQUE (Nouvelle parte législative): (Ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 art. IVI 1° Journal officiel du 27 août 2005): "Aucune peine disciplinarire ne peut étre prononcée sans que le médecin, le chirugien-dentiste ou la sage-femme en cause ait été entendu ou appelé àcompqrqitre."

(٩١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، القاهرة، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى لسنة ٢٠٠٨، ص٣٩.

(٩٢) د. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، الإسكندرية، منشأة المعارف سنة ٢٠١٣، ص٤٥٦.

أولاً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في فرنسا.

لقد أعطى المشرع الفرنسي الاختصاص بالإحالة إلى التحقيق في كافة قوانين الوظيفة العامة إلى السلطة المخولة بالتعيين فإذا كان الموظف المنسوب إليه المخالفة من أصحاب الدرجات العليا فإن قرار الإحالة يصدر من السكرتير العام للحكومة أو الوزير المختص ثم يتم إرساله إلى رئيس الجمهورية لأنه صاحب القرار في استكمال الإجراءات التأديبية(٩٣).

وبالنسبة للأطباء فقد خول المشرع الفرنسي رئيس المجلس الوطني التأديبي باتخاذ الإجراءات التأديبية وقد نص على ذلك في المادة رقم ١-٤١٢٢L والتي نصت على أنه "يخول المجلس الوطني رئيسه اتخاذ الإجراءات القانونية، فيجوز له أمام جميع المحاكم ممارسة جميع حقوق الحقوق المحفوظة للطرف المدني فيما يتعلق بوقائع تضر بشكل مباشر أو غير مباشر بالمصلحة الجماعية لمهنة القابلة أو الطبيب أو جراح الأسنان، بما في ذلك حالات التهديد أو العنف المرتكب بسبب الانتماء إلى إحدى هذه المهن"(٩٤).

كما أن المادة رقم ١-٤١٢٣L قد قررت أن من حق مجلس المقاطعات التابع للنظام ضمن إطار المقاطعة وتحت إشراف المجلس الوطني ممارسة الإجراءات التأديبية وذلك بقولها "يمارس مجلس المقاطعة التابع للنظام ضمن إطار المقاطعة وتحت إشراف المجلس الوطني، الصلاحيات العامة للنظام المنصوص عليها في المادة ١-٤١٢١L، ويقرر النقوش على السبورة، يخول رئيس مجلس المقاطعة الأمر باتخاذ الإجراءات القانونية، وقبول الهبات والوصايا للأمر والتسوية أو التوفيق ومنح جميع عمليات التفويض أو الرهن، والتعاقد على جميع القروض"(٩٥).

وفي الغالب فإن إحالة الأطباء إلى التحقيق في فرنسا تتم عن طريق الشكوى المقدمة إلى المجلس الوطني التأديبي من جمهور المواطنين أو بواسطة الزملاء والرؤساء، وإذا ما تم تقديم شكوى فإنه وفقاً لما نصت عليه المادة رقم ٢-٤١٢٣L من قانون الصحة العامة الفرنسي على أنه "يتم تشكيل لجنة مصالحة مكونة من ثلاثة من أعضائها على الأقل لكل مجلس مقاطعة، ويمكن إجراء المصالحة من قبل عضو أو أكثر من أعضاء هذه اللجنة ووفق طرق يحددها مرسوم صادر عن مجلس الدولة، وعند تقديم شكوى إلى مجلس الدائرة يقر رئيسها لصاحب البلاغ باستلامها، ويبلغ الطبيب أو طبيب الأسنان أو القابلة المعنية

---

(93) KOEING "pierre", la fonction Publique de la Ré publiaue Fédéral allemande, Tome L, 1962, PP 97-87 (le déclenchement La Procédure, disciplinaire conduit de procedure, discilinair formelle)
BANDET(p), leroll disciplinaire dans la fonction publique terriale, paris. 1990, P167.

(٩٤) المادة ١-٤١٢٢L من قانون الصحة العامة الفرنسي .

(٩٥) المادة L٤١٢١-٢ من قانون الصحة العامة الفرنسي.

ويستدعيهم خلال مدة شهر من تاريخ تسجيل الشكوى تمهيداً للصلح، وإذا فشل هذا الصلح يحيل الشكوى إلى الغرفة التأديبية برأي مسبب من المجلس خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تسجيل الشكوى وينضم إليها إذا لزم الأمر، وعندما يتعلق الخلاف بأحد أعضائه يطلب رئيس مجلس المقاطعة دون تأخير من رئيس المجلس الوطني تعيين مجلس آخر من أجل المضي قدماً في المصلحة؛ وفي حال فشل مجلس المحافظة يمكن لصاحب الشكوى أن يطلب من رئيس المجلس الوطني رفع دعوى الانضباط من الدرجة الأولى المختصة يحيل رئيس المجلس الوطني الشكوى خلال شهر"[٩٦].

كما أن المشرع الفرنسي أجاز للغرفة التأديبية من الدرجة الأولى أن تأمر بإجراء التحقيق مع الطبيب، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة رقم ٣-L٤١٢٤ من قانون الصحة العامة الفرنسي وذلك بقولها "يجوز للغرفة التأديبية الابتدائية إما بناء على طلب الأطراف أو من تلقاء نفسها أن تأمر بإجراء تحقيق في الوقائع التي يبدو استنتاجها مفيداً في التحقيق في القضية، ويشير القرار الذي يأمر بالتحقيق في الوقائع التي يجب أن يتعلق بها ويعين عضو المحكمة التأديبية المسئول عند التحقيق في القضية"[٩٧].

والمشرع الفرنسي قرر ضرورة إعلام الطبيب المنسوب إليه المخالفة والمحال إلى التحقيق، وذلك حتى يكون على بينة من أمره، وليكون على استعداد لضحد ومواجهة ما يقدم ضده من أدلة، وليتسنى له الزود والدفاع عنه، لذا قرر في المادة رقم ١-L٤١٢٦ من قانون الصحة العامة أنه "لا يجوز النطق بأي حكم تأديبي دون سماع أو استدعاء الطبيب أو طبيب الأسنان أو القابلة المعنية"[٩٨].

وتطبيقاً لذلك فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي عند إحالة الموظف إلى التحقيق ينبغي إعلامه بما هو منسوب إليه في قرار الإحالة إلى التحقيق، وضرورة توافر الأسباب المقنعة وضرورة التعريف بالجزاء التأديبي[٩٩].

وفي القرار الصادر عن الشعبة التأديبية بالمجلس الوطني لنقابة الأطباء في تاريخ ٢١ مارس عام ٢٠٠٣م ذهبت إلى القول بأنه "من حق المجلس أن يقيم حسب المعلومات الواردة إليه أو التي قام بجمعها، اذا كان الأمر يقتضي اتخاذ مبادرة إجراء تأديبي ضد أحد الأطباء بالشروط المحددة في المواد L ٤١٧، وما بعدها من قانون الصحة العامة، وأن المجلس الإقليمي يفحص حقيقة الوقائع وطابعها المخطئ بالقياس إلى القواعد الأخلاقية، وأنه اذا كانت

---

[٩٦] المادة ٢-L٤١٢٣ من قانون الصحة العامة الفرنسي.
[٩٧] المادة رقم ٣-L٤١٢٤ من قانون الصحة العامة الفرنسي.
[٩٨] المادة رقم ١-L٤١٢٦ من قانون الصحة العامة الفرنسي.
[99] CE, 1412/1988, Durand, Rec. P5974.

الظروف التي وصلت لها المعلومات إلى علمه يمكن أن تجعله يستبعد بسبب عدم الثبوت بعض المستندات التي يشتبه في مصداقيتها أو مضمونها، أن واقع كون هذه المستندات قد تم تقديمها بتجاهل لقواعد الإجراء، حتى لو كانت معاقبة من قبل القانون الجزائي، لا يكون بذاته طبيعة تعيق المجلس الإقليمي عن الأخذ بالوقائع التي وردت بها والتي يرى بأنها ثابته بما يكفي..."(١٠٠).

ثانياً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في مصر.

لقد أعطى المشرع المصري سلطة الإحالة إلى التحقيق إلى سلطة التأديب الرئاسية، والتي تتمثل في الوزير والمحافظ ورؤساء مجالس إدارة الهيئات والمرافق العامة إلى جانب الرؤساء المباشرين الذين يصدر لهم قرار بذلك من السلطة المختصة، وهذه السلطة بحسب الأصل تختص بالإحالة إلى التحقيق سواء إلى اللجان الخاصة بالتحقيق أو إلى النيابة الإدارية(١٠١).

وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة الإداري ة العليا بأن "سلطة إحالة المخالفات للتحقق تكون منوطة بالرؤساء، وإذا كان هناك في العادة نصوص تنظم هذه السلطة إلا أنه لا يشترط أن تتخذ إجراءات الإحالة إلى التحقيق تنفيذاً للقوانين أو اللوائح، لأن هذه الإجراءات هي النتيجة الطبيعية والأمر المحتم للعلاقات الوظيفية التي تربط الرئيس بالمرؤوس، ولأن اتخاذ هذه الإجراءات هي من قبل الرئيس أمر تقتضيه طبيعة الأشياء، إذ أن من اختصاص كل رئيس اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لحسن سير المرفق الذي يرأسه ... والعبرة بالحصول على موافقة السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق قبل إجراءه طالما أن السلطة المختصة أصدرت قرارها، وتم التحقيق بعد استبعاد الإجراءات المتطلبة قانوناً، فإن الإحالة تكون تمت صحيحة"(١٠٢).

وبالنسبة للأطباء الذين ينسب إليهم ارتكاب مخالفات وهم بصدد عملهم في المستشفيات العامة فإنه يطبق عليهم نفس الوضع المطبق على الموظفين العموميين، لأنهم يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية، وبالتالي فإن السلطة التي تختص بالإحالة إلى التحقيق هي

---

(100) S D: Décision du 21 mars 2002, Dossier n° 8093
www.conseilnational.medecin.Fr www.jurisprudence.ordremedecin.fr

(١٠١) المادة رقم ٢ فقرة ١ من الباب الأول من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، المادة رقم ١٥١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي نصت على أنه "يحال الموظف إلى التحقيق فيما هو منسوب إليه من مخالفات، وذلك بموافقة أحد رؤسائه الإداريين ممن لا يقل مستواه الوظيفي عن مدير عام".

(١٠٢) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٣٠٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩١/١/١٩، الموسوعة الإدارية الحديثة الجزء ٢٩ ص٤٢٥.

- وفي قانون العاملين المدنيين بالدولة الملغي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كانت السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق هي السلطة التأديبية الرئاسية، وقد حددت ذلك المادة رقم ٨٢ منه، وبهذا فإن قانون الخدمة المدنية الحالي قد سار على نفس هذا القانون.

كما أن هذا الوضع كان معمولاً به في ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أن السلطة المختصة بالتأديب هي السلطة الرئاسية هي المختصة بالإحالة إلى التحقيق وقد نصت على ذلك المادة الثانية من هذا القانون.

السلطة الرئاسية لهم وفق ما نصت عليه المادة الثانية من الباب الأول في فقرتها الأولى من قانون الخدمة المدنية، والمادة رقم ١٥١ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

وفي قانون نقابة الأطباء فإن الإحالة إلى التحقيق في الغالب تكون عن طريق الشكوى المقدمة إلى النقابة من جمهور المواطنين أو بواسطة مجلس النقابة الفرعية التي يتبعها الطبيب المحال إلى التحقيق، ونظراً لكون الإحالة إلى التحقيق يترتب عليها نتائج هامة وخطيرة بالنسبة للطبيب المحال إلى التحقيق فإنه ينبغي أن تتم بموضوعية.

وقد أعطت المادة رقم ٣٨ من قانون نقابة الأطباء ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٥م الاختصاص بالنظر في الشكاوى التي تقام ضد الأطباء إلى مجلس النقابة الفرعية، كما تتولى سلطة الإحالة إلى التحقيق حيث نصت على أن يكون لمجلس النقابة الفرعية الاختصاصات التنفيذية الإقليمية المنصوص عليها في المادة رقم ٢٨ بشأن اختصاصات مجلس النقابة وله على الأخص ما يلي: ... ٨- النظر في الشكاوى الخاصة بالأعضاء والعمل على إزالة أسبابها(١٠٣).

ومن هذا النص نستنتج أن السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق هي مجلس النقابة الفرعية وذلك لأنها تعمل على إزالة أسباب الشكوى بالتثبت من صحتها من عدمه من خلال التحقيق مع الطبيب المقدم ضده الشكوى ولذا فهي تعلمه بموعد التحقيق وقرار الإحالة .

وإذا ما ثار خلاف بين الطبيب والمريض، فإنه لا يجوز لهذا الطبيب أو المريض في النهاية أن يلجأ إلى القضاء في شأن أجر الطبيب قبل أن يلجأ إلى مجلس النقابة الفرعية، ثم يتولى الأخير تقديرها بناء على طلب الطرفين، وتكون هذه الإحالة ليعد كلاً منهما نفسه، ومجلس النقابة هو من قام بالإحالة(١٠٤).

وفي حال ما لو قدمت الشكوى إلى النيابة العامة مباشرة فإنها تخطر نقابة الأطباء بالاتهام الموجه إلى الطبيب المشكو في حقه، وذلك قبل البدء في التحقيق، وفي هذه الحالة

---

(١٠٣) المادة ٣٨ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٥ المنشور بالجريدة الرسمية في العدد ١ مكرر في ٢٠٠٥/١/١٢م.

(١٠٤) المادة ٤٧ من قانون نقابة الأطباء والتي تنص على أنه "لا يجوز للعضو أو للمريض أو ولي أمره أن يلجأ إلى القضاء في شأن أجر العلاج قبل الالتجاء إلى مجلس النقابة الفرعية.

وإذا قام خلاف بين الطبيب وذوي الشأن حول أجر العلاج ومصاريفه تولى مجلس النقابة الفرعية تقديرها بناء على طلب أحد الطرفين.

وعلى النقابة الفرعية أن تخطر الطرف الآخر بخطاب موصى عليه بصورة من طلب التقدير ليبدي ملاحظاته على ماورد فيه وعليها أن تخطر الطرفين بميعاد ومكان الجلسة المحددة لنظر التقدير ولكل من الطرفين أن يحضر الجلسة أو ينيب عنه وكيلاً ويعلن مجلس النقابة الفرعية كلاً من المتظلم والمتظلم ضده بصورة من القرار الذي أصدره في النزاع وذلك بكتاب موصى عليه مع علم الوصول على العنوان الثابت لكل من المتنازعين لدى المجلس".

- المادة ٦٤ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء والتي نصت على أنه "إذا ثار خلاف بين طبيب معالج وذوي الشأن حول أجر العلاج ومصاريفه يتولى مجلس النقابة الفرعية تقديرها بناء على طلب يقدم له من أحد الطرفين مرفقاً به المستندات المؤيدة له ويخطر الطرف الآخر بصورة من هذا الطلب بخطاب موصى عليه ليبدي ملاحظاته على ماورد فيه ويخطر الطرفان بميعاد ومكان الجلسة المحددة لنظر التقدير ولكل من الطرفين أن يحضر الجلسة شخصياً أو ينيب عنه وكيلاً".

يجوز لنقيب الأطباء أو رئيس النقابة الفرعية أو من يندبه أيهما من أعضاء النقابة أو أعضاء مجلس النقابة الفرعي حضور التحقيق شريطة إلا يتقرر سريته، وإذا رأت النيابة العامة أن التهمة محل الشكوى لا تستوجب المحاكمة الجنائية تبلغ نتيجة التحقيق إلى مجلس النقابة الفرعية للبت في إحالته للهيئة التأديبية[١٠٥].

كما كانت المادة رقم ٥٥ أكثر وضوحاً في إعطاء مجلس النقابة الفرعية سلطة إحالة الأطباء إلى التحقيق، إذ أكدت على ضرورة دعوة الطبيب للحضور أمام المجلس لسماع أقواله، كما منحت الطبيب الحق في التظلم من هذا الإجراء أمام مجلس النقابة خلال ثلاثين يوماً[١٠٦].

وإذا كان الطبيب المحال إلى التحقيق من أعضاء مجالس النقابة الفرعية، فإن السلطة المختصة بإحالته إلى التحقيق هي مجلس النقابة العامة، وذلك إذا كانت المخالفات بعد تتعلق بالنشاط النقابي، وهذه هي الحالة الوحيدة التي ينعقد فيها الاختصاص بالإحالة إلى التحقيق إلى مجلس النقابة العامة[١٠٧].

المبحث الثاني

التحقيق التأديبي

تمهيد وتقسيم:

إن مناط مسئولية الطبيب تتمثل في إخلاله بواجب من الواجبات المفروضة عليه، أو خروجه على مقتضياته، أو حيدته عن الأصول العملية المتعارف عليها في مهنة الطب، فإذا ما نسب إليه، أنه أي عملاً من الأعمال التي تعد خروجاً وإخلالا بتلك الواجبات فيجب التحقق من صحة هذا الذي نسب إليه، وينبغي أن يثبت بالدليل القاطع أنه ارتكب ذلك من عدمه.

---

(١٠٥) المادة رقم ٥٤ من قانون نقابة الأطباء والتي نصت على أنه "على النيابة العامة أن تخطر النقابة بأي اتهام موجه ضد أي عضو من أعضائها بجناية أو جنحة متصلة بالمهنة وذلك قبل البدء في التحقيق وللنقيب أو رئيس النقابة الفرعية أو من يندبه أيهما من أعضاء النقابة أو أعضاء مجلس النقابة لفرعي حضور التحقيق مالم يتقرر سريته وإذا رأت النيابة أن التهمة الموجهة إلى عضو النقابة لا تستوجب المحاكمة الجنائية أبلغت نتيجة التحقيق إلى مجلس النقابة الفرعية للنظر في أمر إحالته للهيئة التأديبية، وفي حالات التقاضي المختلفة الخاصة بالمهنة يجوز للطبيب طلب تدخل النقابة كطرف ثالث في أية دعوى أمام القضاء تتعلق بما يهم مهنة الطب".

(١٠٦) المادة رقم ٥٥ من قانون نقابة الأطباء والتي نصت على أنه "لمجلس النقابة الفرعية بأغلبية ثلثي أعضائه أي ينبه أحد الأطباء بالمحافظة إلى تلافي ما وقع منه من أخطاء خاصة بالمهنة، كما يجوز أن يوقع عليه غرامة لا تجاوز عشرة جنيهات تدفع لصندوق النقابة وذلك بعد دعوة الطبيب للحضور أمام المجلس لسماع أقواله، وللطبيب الحق في التظلم من هذا الإجراء أمام مجلس النقابة خلال ثلاثين يوماً من إعلانه به ويكون قراره في التظلم نهائياً".

(١٠٧) المادة رقم ٦٢ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء والتي نصت على أنه "... ج) لا يجوز إحالة عضو مجالس النقابة الفرعية للتحقيق بالنسبة لنشاطهم النقابي إلا عن طريق مجلس النقابة العامة".

وحتى يتم ذلك، فإن الطريق إليه هو بالتحقيق مع الطبيب المخالف، وهذا التحقيق لابد من أن تتوافر فيه الضمانات اللازمة لسلامة التحقيق بهدف الوصول إلى الحقيقة، وهذا يعد أول إجراء من إجراءات المسألة التأديبية، والذي يعد الغرض منه الكشف عن الحقيقة[1].

ولما سبق فإننا نكون بصدد سؤال عن مفهوم التحقيق، وأهميته، ومقوماته، والجهة المختصة بالتحقيق في نقابة الأطباء، كذلك يثور التساؤل عن إجراءات التحقيق التأديبي وضماناته، وحتى يتسنى لنا الإجابة على ذلك فإننا نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول نتناول فيه مفهوم التحقيق وأهميته، ومقوماته، والجهة المختصة، بالتحقيق مع الطبيب المخالف، والمطلب الثاني نتناول فيه إجراءات التحقيق وضماناته، وذلك على النحو الآتي بيانه:

- **المطلب الأول: التحقيق التأديبي مع الأطباء وذاتيته.**
- **المطلب الثاني: إجراءات التحقيق وضماناته.**

المطلب الأول: مفهوم التحقيق وذاتيته:

تمهيد وتقسيم:

التحقيق في وقائع الخروج على مقتضيات الوظيفة، وما تمليه الأصول العلمية المستقرة والمتعارف عليها في مهنة الطب، هو الإجراء الأول والذي تتمثل الغاية منه في الوصول إلى الحقيقة، وبذلك ينبغي أن يكون مستوفيا للمقومات والشروط القانونية، وذلك حتى يكون بعيداً عن الطعن عليه بالبطلان، فتتاح الفرصة للفاسدين إلى الإفلات من العقاب.

ونظراً لأهمية التحقيق التأديبي فإننا سوف نتناول في هذا المطلب تعريفه وأهميته وعناصره في فرع أول، وفي الفرع الثاني خصائص التحقيق التأديبي، والتمييز بينه وبين غيره، وذلك على النحو الآتي بيانه:

الفرع الأول: مفهوم التحقيق، وأهميته، وعناصره:

أولاً: تعريف التحقيق التأديبي:

التحقيق التأديبي كغيره من أنواع التحقيق هو فن له أسسه ومقوماته، وأن الإحاطة به تستلزم تعريفه أولاً في اللغة ثم تعريفه في الاصطلاح، وذلك على النحو الآتي:

(أ) التحقيق لغة: هو البحث عن الحقيقة، ومصدره كلمة (حق)، والحق ضد الباطل، وهو بمعنى يقين، وحقق الأمر يحققه حقاً، أي كان منه على يقين[1], وذلك مصداق لقوله تعالى في

[1] د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، مرجع سابق ص٥٢٨.

في كتابة المجيد "أولئك الذين حق عليهم القول في أمم قد خلت من قبلهم من الجن والإنس إنهم كانوا خاسرين"[٢]، وكلمة التحقيق أصلها حقق[٣]، وحققه بمعنى أكده و(المحقّق) أي معكم ومنظم فيقال كلام محقّقَ أي منظم، وثوب محقّق، أي محكم الخياطة [٤] وحقّق الأمر، أوجبه وصبره حقاً لا يُشك به، وتحقق الخبر أي تثبت، وحقق النظر والقول، والأمر، أي أحكمه، ويقال أحق عليه القضاء اذا أوجبه[٥].

(ب) التحقيق اصطلاحاً:

التحقيق الإداري أو التأديبي هو بمثابة أداة قانونية الغرض منها استبيان الحقيقة وكشفها بشأن ما لحق بالموظف من اتهام بارتكاب المخالفات، وذلك قبل أن يوقع عليه الجزاء، وهو بذلك يعتبر إجراء أولي أو مرحلة تحضيرية من مراحل المسألة التأديبية، وهو يتمثل في مجموعة الإجراءات التأديبية التي تقوم بها السلطة المنوط بها ذلك، بغية تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها من عدمه توصلاً إلى الحقيقة[٦].

لم يضع المشرع في أي من قوانين الوظيفة العامة أو الخدمة المدنية المتعاقبة تعريفاً للتحقيق الإداري ، إذ ترك هذا للفقه، واعتنى فقط برسم معالمه وتحديد إجراءاته وضماناته، وهذا ما دفع الفقه والقضاء إلى وضع تعريف للتحقيق الإداري ، وقد ركز بعض الفقه في تعريفه على الجانب الشكلي الذي تتخذه السلطة التأديبية بعد أن تقع المخالفة بغية تحديد الأفعال المرتكبة، وظروف وأدلة ثبوتها بهدف التوصل إلى الحقيقة[٧].

فقد عرفه بعض الفقه بأنه "أول إجراء من إجراءات التأديب، يهدف إلى تحديد ماهية الأفعال محل التحقيق وظروفها، وبيان الأدلة التي تنسب إلى الموظف"[٨].

وذهب رأي ثان إلى أنه "مجموعة الإجراءات التي يحددها القانون وتختص بمباشرتها سلطة معينة في محاولة للوصول إلى دليل الإثبات، من مجموع ما تحصل لدى هذه السلطة من أوله، تكفي لأن يكون القضية معدة بشكل مقبول لكي تصبح جاهزة للمحاكمة"[٩].

---

(١) إبن منظور، معجم لسان العرب، المجلد العاشر دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت ١٩٥٦، ص٤٩.
(٢) سورة الأحقاف الاية رقم ١٨.
(٣) جبران مسعود، معجم الرائد (لغوي العصر) الطبعة الثانية، دار العلم للملايين، بيروت ١٩٩٧ ص٣٧٠.
(٤) لويس معلوف، معجم المنجد في اللغة والأدب والعلوم، ط ١٩، المطبعة الكاثوليكية بيروت ص١٤٠.
(٥) ابن منظور، مرجع سابق ص٢٥٦.
(٦) د. ثروت عوض محجوب، التحقيق الإداري، ودور النيابة الإدارية فيه، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ١٩٩٤ ص٣٢، د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، مرجع سابق ص٥٨٧، د. زهوة عبد الوهاب حمودة، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية سنة ١٩٩٢ ص٢٦٢.
(٧) د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى عمان ٢٠٠٧، ص٢٨٦.
(٨) د. محمد ماجد ياقوت، أحوال التحقيق الإدارة، منشأة المعارف الإسكندرية، ٢٠٠٠ ص٧٤.
(٩) د. أحمد عبدالستار الكبسي، ضمانات المتهم قبل وأثناء المحاكمة، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد سنة ١٩٩٠ ص٣٩٣.

كما يعرفه رأي ثالث بأنه "مجموعة الإجراءات التي تتخذ وفقاً للأصول القانونية من جهة مختصة بعد ورود المعلومات إليها بارتكاب مخالفة معينة من شخص معين، يقصد إثبات أو نفي حقيقة المخالفة التي تخل بالنظام الوظيفي السائد في الجهة الإدارية، إما بغلق التحقيق لعدم كفاية الأدلة ضد الموظف المخالف، أو ثبوت ارتكابه المخالفة، وفقاً لقواعد الإثبات المقررة قانوناً، والعمل على فرض إحدى العقوبات المقررة قانونيا عليه"(١).

وقد عرفت المحكمة الإداري ة التحقيق بأنه هو "سؤال العامل فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنب إداري، ويتم ذلك كتابة أو شفاهه حسب الأحوال بواسطة الجهة المختصة التي أناط المشرع إجراءه بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة ويراعى فيه الضمانات اللازمة قانوناً، وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإداري ة بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق، مع تحقيق الضمان، وتوفير الاطمئنان للعامل موضوع المساءلة الإداري ة، حتى يأخذ للأمر عُدّته ويتأهب للدفاع عن نفسه، ويدرأ ما هو مُوَجّه إليه، والعامل الذي يمتنع عن إمداد أقواله معترضاً على المحقق أو يطالب بإحالة التحقيق إلى جهة معينة يعتبر مفوتاً على نفسه حق الدفاع، ولا يجوز إجبار الجهة الإداري ة على إجراء التحقيق بمعرفة جهة معينة أو إحالته إلى النيابة الإدارية ..."(٢).

وفي حكم آخر فقد عرفته بقولها "إن التحقيق بصفة عامة يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبيانه وجه الحقيقة واستجلاءها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين، وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة"(٣).

كما أن مجلس الدولة الفرنسي قد أكد على أن التحقيق يعد مبدأ ملزم وهو من الإجراءات الجوهرية التي ينبغي على كل قضاء إداري أن يلتزم بها(٤).

ثانياً: أهمية التحقيق:

---

(١) د. حمدي القبيلات، القانون الإداري الجزء الثاني، دار وائل للنشر، عمان الأردن، الطبعة الأولى سنة ٢٠١٠، ص٣٤٣.
كما عرفه البعض بأنه "مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة يقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها، وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها وصولاً إلى الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة أو جريمة معين من عدمه، وبيان شخص مرتكبها" د. محمد إبراهيم الدسوقي علي، ضمانات الموظف المحال للتحقيق الإداري، دار النهضة العربية ٢٠١١ ص٥.
وعرفه البعض بأنه "أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة تتمثل في مجموعة من الإجراءات يقصد بها أساساً بيان ما إذا كان الاتهام المنسوب إلى الموظف صحيحاً يجب مؤاخذته، أو غير ذلك فلا جناح عليه، كما يهدف إلى بيان التكييف القانوني للفعل المنسوب إلى الموظف" د. ماهر عبدالهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٥م، ص٢٠٦.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١١٧١ لسنة ٧ق بتاريخ ٦ يونيو سنة ١٩٦٤، في نفس المعنى حكمها في الطعنان رقمي ٥٣٤٥ لسنة ٤٤ق و ٥٥٦٩ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠١٤/٦/٥، مجموعة المبادئ في ثلاثين عام، منذ إنشائها إلى نهاية أغسطس سنة ٢٠١٥، المكتب الفني – المبدأ ١٠٢/أ ، منشور موقع المدونة القانونية https://www.elmodqwnaeg.com

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٩٥ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٩/٥/١٣، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية (مارس ١٩٨٩- سبتمبر ١٩٩٠) السنة ١٤ج٢ نقابة المحامين ١٩٩٥م، ص٩٧٦، وفي ذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٤١ق، جلسة ١٩٩٧/٥/٢٧م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء الثاني والأربعين، ص٨٦٥.

(٤) حكم مجلس الدولة الفرنسي في ١٩٥٧/١/٢٥ في قضية Râbleront مشار إليه "RêNE CHAPUS, Driot du contentieux Administraitf, Paris, Danger, 2014, p 792

تتبلور أهمية التحقيق في كونه الأداة القانونية التي من خلالها يتم التوصل إلى حقيقة من قام بارتكاب المخالفة، فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المخالف وبين التهمة المنسوبة إليه، بالإضافة إلى أنه وسيلة لجمع أدلة الإثبات، إذ لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك وإنما لابد وأن تبنى على الجزم[١].

كما أن لإجراء التحقيق التأديبي أهميته في تمحيص الأدلة فهو يعمل على جمع كافة المعلومات والملابسات الضرورية اللازمة التي تثبت المخالفات التأديبية التي اقترفها الموظف من عدمه، ففي حال عدم ثبوت ارتكاب الموظف المحال للتحقيق تظهر أهمية التحقيق إذ أنه يحمي هذا الشخص من المثول أمام محاكمة تأديبية علنية قبل أن تدعم أدلة ثبوت المخالفة ضده[٢].

كما تتجلى أهمية التحقيق التأديبي في أنه يعتبر طريقاً مألوفاً في نظام التأديب في الوظيفة العامة، فهو أصبح ضمانة جوهرية أوجبتها متطلبات التوازن في السلطة الإدارية بين واجب الدراية في أداء دورها في الالتزام بتنفيذ القانون وحق الأفراد في التمتع بما يكفي لهم من حقوق، وعلى ذلك فإن النص على ضرورة التحقيق مع الموظف العام الذي تنسب إليه ارتكاب المخالفة ما هو إلا ترديداً للمبادئ العامة في التحقيق؛ فإنه ينبغي في التحقيق الإداري أمران في وقت واحد هما الفاعلية والضمان[٣]، "ومن ثم تبرز أهمية التحقيق الإداري على هذا النحو كعنصر هام من عناصر فاعلية سلطة التحقيق بعد أن اعتبر ضماناً للموظف المحال إليها، فتستطيع سلطة التحقيق توقيع الجزاء المناسب أو إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية"[٤].

والتحقيق التأديبي يهدف في الأساس إلى مكافحة الفساد، وذلك من خلال إظهار أوجه القصور في الأنظمة والإجراءات الإداري ة، ومنع التسيب في تسيير المرافق العامة، والحيلولة دون الانحراف وأسبابه ومحاربة الإهمال والقصور في أداء العمل المنوط بالموظف القيام به، وتأكيد وصول الخدمات للمنتفعين من المرفق فالوقوف على أغراض محددة للتحقيق التأديبي يعد أمراً صعباً وذلك لتعدد أغراضه وأهدافه[٥].

---

(١) د. علاء أبوبكر علي عيد، المسألة التأديبية لأعضاء مجلس الدولة دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه –كلية الحقوق- جامعة بني سويف سنة ٢٠١٩ ص١٣٣-.

(٢) د. محمد عبدالمحسن طريف، دور المسئولية التأديبية للموظف العام في مكافحة الفساد في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه – كلية الحقوق- جامعة عين شمس سنة ٢٠١٦، ص٣٨٣-.

(٣) د. سعيد علي سعيد اليماحي، المسئولية التأديبية لضباط الشرطة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة المنصورة سنة ٢٠١٩ ص٢٧٤-، د. أنور رسلان، التحقيق الإداري والمسئولية التأديبية، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠٠٢، ص١٤٨-.

(٤) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٣٢٢٩ لسنة ٤٥ق في جلسة ٢٠١٢/٦/٢٨م

(٥) د. محمد عبد المحسن طريف، مرجع سابق ص٣٨٣-.

وعلى هذا قد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا فقد قضت بأنه "ومن حيث إن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن المشرع قد حظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإذ تكمن الحكمة في إجراء هذا التحقيق هي إحاطة العامل علماً بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المسألة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور، وهو أمر تقتضيه العدالة وتمكين المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستنداً على السبب المبرر له دون تعسف أو انحراف ومن ثم فإنه إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه ضمانة له ابتغاء استظهار مشروعية الجزاء وملائمته"[1].

ومما سبق فإن التحقيق التأديبي يستهدف كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، وهو يعمل به بعد وقوع المخالفة بغية إسنادها إلى فاعل معين والكشف عن مرتكبها حتى يتوصل إلى الحقيقة، وبهذا فإن التحقيق التأديبي يرتكز على عدة مقومات أهمها:

١. أن يكون صادراً عن جهة إدارية خولها القانون هذه السلطة، حيث يجب أن يعهد به إلى سلطة حددها القانون ومنحها سلطة التحقيق، وذلك لسلامة التحقيق واعتباره سليماً.

٢. أن يتم وفقاً للشكل الذي رسمه وتطلبه القانون.

٣. أن يكون القصد منه البحث عن الأدلة التي تفيد كشف الجريمة التأديبية وحقيقة مرتكبها[2].

ثالثاً: عناصر التحقيق التأديبي

إجراءات المسألة التأديبية تحرر من القيود الشكلية في حالة عدم وجود نصٌ صريح يلزم الإدارة بإتباع إجراء معين يتيح للمحكمة التأديبية أن تهتم في مجال الإجراءات بالمضمون لا بالشكل، أي أنه إذا استقر وثبت لدى المحكمة التأديبية، أن إجراءات المسألة التي اتبعتها جهة الإدارة قد حقّقت الغرض منها في حدود المحكمة التي تقوم عليها تلك الإجراءات ، فالمحكمة لا ترتب البطلان على إغفال بعض الخطوات التي قد يُنص عليها في القوانين واللوائح

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٢٨ق بتاريخ ١٩٨٦/٢/٢٧، ونفس المعنى حكمها في الطعن رقم ١٠٦٤٥ لسنة ٥٩ق جلسة ٢٠١٥/٦/١٣.

(٢) د. علاء أبو بكر عيد، مرجع سابق ص١٣٣.

والأنظمة للإجراءات، وهناك إجراءات يجب إتباعها عند مباشرة التحقيق فينبغي أن تستند إلى المبادئ العامة في إجراءات التقاضي باعتبارها أساسات للعدالة المنتظمة لا تستقيم بدونها[1]. ومن ذلك على سبيل المثال:

١. أن يكون الهدف من التحقيق الكشف عن الموظف الذي اقترف الذنب، وذلك بالبحث في الأدلة التي تفيد في التوصيل إلى ذلك.

"فسلامة القرار التأديبي تتطلب أن تكون النتيجة التي ينتهي إليها القرار مستخلصة استخلاصاً سائغاً من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق القانوني السليم وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم في صراحة ووضوح بالمآخذ المنسوبة إليه بسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي ومناقشة شهادة من سمعت شهادتهم من شهود الإثبات"[2].

وحتى يستقيم قرار الاتهام على سببه يلزم حتماً إجراء تحقيق قانوني صحيح مستوف أركانه الأساسية سواء من حيث الإجراءات أو المحل أو الغاية لكن يمكن أن يستند إلى نتيجة قرار الاتهام وهذه القاعدة العامة التي يستند إليها شرعية الجزاء هي الواجبة الاتباع سواء تم توقيع الجزاء إدارياً من السلطة التأديبية الرئاسية، أو تم توقيعه من مجلس تأديب مختص أو تم توقيعه قضائياً بحكم من المحكمة التأديبية، لأن التحقيق هو وسيلة استبيانة الحقيقة ووجه الحق فيما نسب إلى العامل من إتهام وبغير أن يكون تحت يد الجهة التي تملك توقيع الجزاء تحقيق مستكمل الأركان، لا يكون في مكنتها الفصل على وجه شرعي وقانوني في الاتهام المنسوب للعامل ولا يكون التحقيق مستكمل الأركان صحيحاً من حيث محله وغايته إلا اذا تناول الواقعة محل الاتهام بالتحقيق بحيث يحدد عناصرها بوضوح ويقين من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص وأدلة الثبوت، فإذا ما قصر التحقيق عن استيفاء عنصر أو أكثر من هذه الأشخاص على نحو تجهل معه الواقعة وجوداً أو عدماً أو أدلة وقوعها أو نسبتها إلى المتهم كان التحقيق معيباً[3].

٢. ينبغي أن يكون للتحقيق التأديبي كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح، وذلك في حدود الأصول العامة ومراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بأن تتوافر فيه ضمانة السلامة والحيدة، والاستقصاء لصالح الحقيقة، كما أن أولى هذه الضمانات هي حيدة المحقق وتجرده من أي مؤثرات مهما كانت، وأن يجري التحقيق كتابة، ولا

---

(١) د. سعيد علي سعيد اليماحي، "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة المنصورة سنة ٢٠١٩، ص٢٨٠.
(٢) حكم المحكمه الإدارية العليا الطعن رقم ٢٩٦٠٥ لسنة ٦٠ق بتاريخ ٢٠١٧/١١/١٨.
(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٣٠٦١٢ لسنة ٥٩ق بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٧.

بد من وجود كاتب للتحقيق، كما أن من أهم الضمانات مواجهة العضو بالمخالفة المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه، ويجب أن يكفل التحقيق حماية حق الدفاع للعضو تحقيقاً للعدالة، وذلك بتمكينه من تقديم ما لديه من أدلة وسماع الشهود[١].

٣. أن يتم التحقيق في الشكل الذي تطلبه ورسمة القانون، إذ ممارسة الإجراء دون مراعاة الشكل الذي تغياه القانون يفقد صفته، حتى وإن حدث ذلك أمام سلطة التحقيق، وذلك مثل مالو تم سماع الشهود دون أن يتم تحليفهم اليمين[٢].

٤. أن يمارس التحقيق من قبل جهة مختصة، هذه الجهة تتولى التحقيق مع الأعضاء التابعين لها، والجهة المختصة بالتحقيق مع الأطباء، هي لجنة تشكل بالنقابة الفرعية في كل محافظة وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة الأطباء، وذلك بقولها "تشكل لجنة التحقيق بالنقابة الفرعية من:

١- وكيل النقابة رئيساً

٢- عضو من النيابة الإداري ة على مستوى المحافظة عضو

٣- سكرتير النقابة الفرعية عضو"

الفرع الثاني: خصائص التحقيق التأديبي، والتمييز بينه وبين غيره.

نتناول في هذا الفرع الخصائص التي يتميز بها التحقيق التأديبي، والتميز بينه وبين غيره من أنواع التحقيقات.

أولاً: خصائص التحقيق التأديبي:

التحقيق التأديبي هو الذي يتخذ بغية الوقوف على المخالفة، والذنب الإداري الذي نسب إلى الموظف المحال إلى التحقيق، وذلك من أجل معرفة الحقيقة، ليسهل أمر إيقاع العقوبة التأديبية التي تتلاءم مع الذنب الإداري المقترف، ولذا كان للتحقيق التأديبي خصوصيته التي تنبثق من الطبيعة الذاتية الخاصة لنظام التأديب[٣].

والتحقيق التأديبي يعد إجراءً جوهرياً يلزم إجراؤه قبل توقيع العقوبة على الموظف المنسوب إليه المخالفة، وهو بذلك يختلف عن الشكاوى، والبلاغات، والتحريات، فهي وإن كانت تصلح لأن تكون سنداً لنسبة الاتهام، فهي لا تصلح أن تكون سنداً لتوقيع العقوبة، مالم

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٧٢٩٠ لسنة ٤٦ق بتاريخ ٢٠٠٣/٣/٨م.

(٢) د. سعيد علي سعيد اليماحي، مرجع سابق ص٢٨١.

(٣) د. سليم الذعتون، التحقيق الجنائي، الجزء الأول، الطبعة الرابعة المؤسسة العربية للدراسات والنشر، عمان سنة ٢٠٠١ ص٣١.

يتبع ذلك تحقيق تجريه جهة الإدارة، –وبالنسبة للأطباء، نقابة الأطباء– تواجه فيه الطبيب المخالف بما نسب إليه[١].

وعلى ذلك فإن التحقيق التأديبي يتسم بعدة خصائص، والتي سنتناولها فيما يلي، وذلك على النحو الاتي بيانه:

- **اقتصار موضوعه على الموظف العام:**

من غير المتصور أن يوجد تنظيم وظيفي دون أن يقترن بنظام تأديبي يراقب موظفيه إذا ما حادوا عن ما يفترضه ويتطلبه من واجبات وأوامر، والتحقيق التأديبي يتم مع الموظفون العموميون دون غيرهم[٢].

وبالنسبة لأعضاء النقابات المهنية، فقد كان بداية ظهورها في عام ١٩٤٠م وذلك عندما نظمت حكومة فيش، أثناء الحرب العالمية الثانية لجان أطلق عليها لجان التنظيم المهني، وبالرغم من أن المشرع لم ينص على اعتبار هذه اللجان مؤسسات عامة إلا أن مجلس الدولة الفرنسي اعتبرها من أشخاص القانون العام على اعتبار أنها هيئات متخصصة لإدارة مرافق عامة، وفي عام ١٩٤٣م أصدر مجلس الدولة الفرنسي حكماً قرر فيه أن نقابة المهن الطبية من أشخاص القانون العام، وذلك على أساس أن هذه النقابة تقوم على إدارة مرفق عام تتولى تنظيمه والرقابة عليه، وأن قراراتها قابلة للطعن بالإلغاء وأن الانضمام إليها إجباري، ومهنة الطب قاصرة على أعضائها، كما أنها تملك سلطة تأديب هؤلاء الأعضاء[٣].

وفي نفس الوضع في مصر فقد قرر مجلس الدولة المصري صراحة أن النقابات المهنية هي أشخاص إدارية من أشخاص القانون العام، وذلك لأنها تجمع بين مقومات هذه الأشخاص فإنشاؤها يتم بقانون، وأغراضها، وأهدافها ذات نفع عام، ولها على أعضائها سلطة تأديبية[٤].

وعلى ذلك فإن الأطباء في خضوعهم لنقابة الأطباء فإنهم يعدون موظفون عموميون، وإذا ما ثبت في حق أحدهم مخالفة أو خروج عن الواجبات التي تفرض المهنة، أو خروج عن الأصول العلمية المتعارف عليها في مهنة الطب، فإنهم يخضعون للتحقيق التأديبي وذلك قبل توقيع الجزاء عليهم، وذلك للكشف عن حقيقة ما نسب إليه.

---

(١) د. قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة" أطروحة دكتوراه جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ،الجزائر، سنة ٢٠١٢، ص٩١.

(٢) د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائرية الأخرى، دار النهضة العربية سنة ١٩٨٨م، ص٧.

(٣) د. نوفان العجارفة، التكييف القانوني لأشخاص القانون العام المهنية النقابات موجود في www.ammonnew.net/articl/586110

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٠٧ لسنة ٣ق جلسة ١٩٥٨/٤/١٢، المكتب الفني مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة الثالثة العدد الثاني من فبراير ١٩٥٨ إلى آخر مايو ١٩٥٨ ص١١٠٣.

ونفس الأمر للطبيب الذي يعمل في مستشفى عام وينسب إليه خطأ أو مخالفة، فإنه يخضع للتحقيق الذي نجريه مع السلطة المختصة بالتحقيق في الإدارة الصحية التابع لها؛ وذلك ما يثبت خصوصية أن التحقيق التأديبي يقتصر موضوعه على الموظفون العموميون دون سواهم.

- **مهمته الكشف عن المخالفة التأديبية:**

فهو يعد الوسيلة الفاصلة لدى جهة الإدارة للوصول إلى الحقيقة، وتحديد المسئولية التأديبية عن أي خطأ يرتكبه الموظف العام، فهو يهدف إلى تحديد الأفعال التي صدرت من الموظف، والمبلغ عنها، وظروفها، وأدلة ثبوتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية لواجبات الوظيفة أو خروجاً عن مقتضياتها، فهو أيضاً يعمل على تمحيص الأدلة وجمع كافة العناصر الضرورية اللازمة التي تثبت المخالفات التأديبية التي اقترفها الموظف من عدمه[1].

وقد أكدت ذلك المحكمة الإداري ة العليا حيث قضت بأن ".... سؤال العامل فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنب إداري، ويتم ذلك كتابة أو شفاهة حسب الأحوال بواسطة الجهات المختصة التي أناط المشرع إجراءه بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة، ويراعي فيه الضمانات اللازمة قانوناً، وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإداري ة بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق ...."[2].

- **عدم مساس نتائجه بحياة الموظف أو حريته:**

النتائج التي تنتج عن التحقيق التأديبي لا تمس الموظف المحال إلى التحقيق في حياته ولا تتعلق بحريته، فأقصى عقوبة يمكن أن توقع على الموظف إذا ما ثبت مخالفته هي إنهاء خدمته بالعزل[3].

---

(1) د. محمد عبد المحسن طريف، مرجع سابق ص٣٨٣.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١١٧١ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٦/٦.

(3) تنص المادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أن "الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي:
١. الانذار.
٢. الخصم من الاجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يوماً في السنة.
٣. الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل.
٤. تأجيل الترقية عن استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين.
٥. الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة.
٦. الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.
٧. الإحالة إلى المعاش.
٨. الفصل من الخدمة.
أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي:
١. التنبيه.
٢. اللوم.
٣. الإحالة إلى المعاش.
٤. الفصل من الخدمة."

- **السرعة:**

إن كون العمل الإداري يتصف بالسرعة في إنهاء الإجراءات ، من شأنه أن يجعل التحقيق التأديبي تحسم إجراءاته وتتم على وجه السرعة، وذلك لكونه يتعلق بالموظف العام والذي يعتبر التحقيق معه عقبة كؤد تعترض حياته الوظيفية، مما يجعل وضعه النفسي قلق أثناء التحقيق، وما ينتج عن ذلك من عدم الطمأنينة، كلها أسباب تلزم الإسراع في حسم التحقيق وإنهائه[١].

ثانياً: التمييز بين التحقيق التأديبي وغيره:

لما كان التحقيق التأديبي هو وسيلة لاستبيان الحقيقة فيما نسب إلى الموظف المخالف المحال إلى التحقيق من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي قررها القانون، فإنه يجب عدم الخلط بين مصطلح التحقيق التأديبي الذي تجريه جهة الإدارة أو النيابة الإداري ة، وبين مصطلحي التحقيق الجنائي، والتحقيق البرلماني، إذ الأخير يُجري رغبة في التحقق من وجود تجاوز من السلطة التنفيذية في ممارسة عملها من عدمه أما في التحقيقات التأديبية والجنائية لا تكون إلا استناداً إلى وجود مخالفة محققة بهدف التوصل إلى معرفة مرتكبها أو تحميله وزرها بما ثبت لدى المحقق من أدلة دامغة[٢].

والوقت الذي يعد فيه كلاً من التحقيق التأديبي والجنائي إجراء يتخذ بعد وقوع المخالفة بغية الكشف عن الشخص الذي ارتكبها والتثبت من صحة إسنادها إليه من عدمه، هو الوقت الذي يكون فيه التحقيق البرلماني يستهدف الاستيثاق من حدوث مخالفة من عدمه، فهو لا يفترض تحقيق مخالفة في الواقع، بينما على خلاف ذلك التحقيق التأديبي والجنائي، فإنه تم إجرائهما بناء على وجود مخالفة حدثت، ويهدف كلاً منهما إلى أن يصل إلى مرتكبها[٣].

كما تنص المادة رقم (٥٢) من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٩٩ بشأن نقابة الأطباء على أن "مع عدم الاقلال بحق إقامة الدعوى العمومية أو المدنية أو التأديبية تكون العقوبات التأديبية على الوجه الآتي:

أ. التنبيه.

ب. الإنذار.

ت. اللوم.

ث. الغرامة بحد أقصى مائتي جنيه على أن تدفع لخزينة النقابة.

ج.الوقف مدة لا تجاوز سنة.

ح.إسقاط العضوية من النقابة ويترتب على ذلك شطب الاسم من سجلات وزارة الصحة...."

(١) في هذا المعنى د. حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإدارية، مطابع الشعب القاهرة سنة ١٩٨١- ص٢١٣-، د. درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإدارية في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر سنة ٢٠١٦م، ص٧٦-

(٢) د. فارس عمران، التحقيق البرلماني، مجموعة النيل العربية سنة ١٩٩٩ ص٢٣٩-

(٣) د. هشام محمد البدري، لجان التحقيق البرلمانية كوسيلة للرقابة على أعمال السلطة التنفيذية في مصر والكويت، دار الفكر والقانون سنة ٢٠٠٧ ص٤٩-

ومع أن الغاية من كلاً من التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي إلا أنه لكل منها نظام إجرائي مختلف ومستقل عن الأخر، وذلك لاختلاف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، ولذا قضت المحكمة الإداري ة العليا بأن "الجريمة الإداري ة تختلف كلياً في طبيعتها وتكوينها عن الجريمة الجنائية فالفعل الواحد قد يكون الجريمتين معاً لاختلاف الوضع بين المجالين الإداري والجنائي وما يستتبعه من استقلال الجريمتين الإدارية عن الجنائية، وأساس ذلك لاختلاف قوام كلاً من الجريمتين وتغاير الغاية من الجزاء في كل منهما، فالأول مقرر لحماية الوظيفة والثاني هو قصاص من المجرم لحماية المجتمع"[١].

وعلى ذلك فإننا نتناول التمييز بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي والبرلماني، فيما يلي وذلك على النحو الاتي بيانه:

- **التمييز بين التحقيق التأديبي، والتحقيق الجنائي:**

سبق القول بأن التحقيق التأديبي هو مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها سلطة معينة بغية تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها وظروفها وأدلة ثبوتها أو عدم ثبوتها موصولاً إلى الحقيقة، وهو يختلف عن التحقيق الجنائي إذ يعرف بأنه الإجراءات التي يتخذها شخص مخول قانوناً ضمن نطاق أحكام القوانين الشكلية في ضوء ظروف القضية والمقدرة والشخصية له لإثبات وقوع الجريمة ونسبة فعلها إلى مرتكبها لإيقاع الجزاء عليهم على وفق أحكام القوانين المرعية[٢].

فالتحقيق التأديبي يتميز بكونه مستقلاً عن التحقيق الجنائي، ففي فرنسا لا يمكن الفصل بينهما بشكل كامل، وذلك اذا كان المتهم من الموظفين فيجب على القاضي المتولي التحقيق أن يخطر الجهة التي يتبعها هذا الموظف، وذلك لاتخاذ إجراءات التحقيق التأديبي معه، والعكس إذا بدأت الإجراءات التأديبية داخل الجهة التي يتبعها الموظف فإذا كان الفعل يشكل جناية أو جنحة فيلزم إخطار البوليس القضائي، ولذا كان الفصل بينهما متعذر[٣].

وقضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية فقد استقر على أنه إذا أجرى تحقيق جنائي مع موظف فإن ذلك يغني عن إجراء تحقيق إداري عن ذات الواقعة، إذ يعد ذلك من قبيل التكرار، فقد قضت بأن "تبعاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة ليس ثمة ما يدعو إلى تكرار التحقيق مع المحال بمعرفة الجهة الإداري ة طالما أجرى مع المتهم تحقيق جنائي بشأن ما نسب إليه وانتهت النيابة العامة إلى مسئولية العامل بعد أن سمعت أقواله وحققت

---

[١] حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٢٥٣ لسنة ٢٩ق، جلسة ١٩٨٧/١/٣١. منشور بموقع المدونة القانونية الالكتروني https://www.elmodawanaeg.com

[٢] د. سليم الزعنون، مرجع سابق ص٣١.

[3] ALAIN PLANTEY,La fanction Publique-Traité Général, 2éme edition, Paris, LITEC. 2013, P 428

دفاعه، وكانت الوقائع التي تم تحقيقها جنائياً تمثل في ذاتها قوام الجريمة التأديبية، وهي مخالفة الواجب الوظيفي"[١].

ومع ذلك فإن لكلاً من التحقيقين نظام مختلف ومستقل عن الأخر تماماً، وذلك للاختلاف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، لذا يلزم بيان أوجه الشبه والاختلاف بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي.

فمن حيث أوجه الشبه يتفق التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي في الغاية التي يهدف إليها كلاً منهما، فهما يعملان على كشف الحقيقة عن علاقة المتهم بالتهمة أو المخالفة المنسوبة إليه، وأنهما يعتبران أساساً في إيقاع الجزاء على من يثبت إدانته، وأن الإجراءات في كلاً منهما تتميز بكونها وسيلة لجمع أدلة الإثبات للكشف عن حقيقة ما أسند إلى المتهم من عدمه[٢].

كما أن كلاً من التحقيقين الجنائي والتأديبي يتفقان في تدوين التحقيق وكتابته، فلا يكون التحقيق شفوياً، فالكتابة تعد شرطاً جوهرياً في كل إجراء منهما، بل هو مظهر وجوده، فإذا افتقد الإجراء هذا المظهر فلا وجود له، وذلك لأن الكتابة في إجراءات التحقيق تعد هي السند الدال على حصولها، كما أن كلاً منهما لم يكتف بمجرد كتابة إجراءات التحقيق، بل يلزم أن تتم الكتابة بواسطة كاتب، إلا في حالة الضرورة[٣].

ولذلك قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "لا يوجد ما يوجب إفراغ التحقيق التأديبي في شكل معين أو في وضع مرسوم أسوة بالتحقيق الجنائي، كما لم يرتب البطلان على إغفال إجرائه على وجه خاص، وكل ما ينبغي ملاحظته هو أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بأن تتوافر فيه ضمانات السلامة والحيدة، والأصل كقاعدة عامة ضرورة وجود كاتب للتحقيق كضمانة قانونية أساسية واجبة بصفة عامة ومستمدة أصلاً كفرع من الإجراءات التي تحمي حق الدفاع المقررة بمقتضى المبادئ الدستورية والقانونية ..."[٤].

كما أن كلاً من التحقيق التأديبي والجنائي يتفقان في أن محضر التحقيق في كلاً منهما يحرر بذات الطريقة، من حيث افتتاح المحضر، وكيفية تحريره، والبيانات التي ينبغي أن يشتمل عليها، مثل التاريخ والديباجة ومضمون المحضر[٥].

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٤٤٢٤ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠٣/٣/٢٩م

(٢) د. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي، منشأة المعارف، الإسكندرية سنة ٢٠٠٦م ص٧١٢، ٧١٣.

(٣) د. عوض محمد عوض، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف الإسكندرية بدون سنة نشر ص٣٥٤.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ق، جلسة ١٩٨٨/١١/١٥م، أحكام المحكمة الإدارية العليا، السنة الرابعة والثلاثون الجزء الأول، من أول أكتوبر سنة ١٩٨٨ وحتى نهاية فبراير سنة ١٩٨٩ ص٦١، المكتب الفني، مجلس الدولة.

(٥) د. علاء أبو بكر علي عيد، مرجع سابق ص١٤٥.

كما أنه يتفق التحقيق التأديبي والجنائي في ناحية السلطات المخولة للمحقق التأديبي والمحقق الجنائي، فلكل منها حق استدعاء الشهود وسؤالهم، وحق لاطلاع على ما يراه لازماً من الأوراق لاستكمال التحقيق وكذلك التفتيش، وحتى له حق الاستعانة بخبير[١].

ومن كل ما تقدم نجد أن المشرع في مجال النظام التأديبي قد تأثر بالإجراءات الجنائية، وذلك لوحدة الغاية التي يهدف إليها كلاً منها وهي كشف الحقيقة كما سبق القول.

ومع تعدد أوجه الشبه بين كلاً من التحقيق التأديبي والتحقيق الجنائي التي سبق بيانها إلا أنهما يختلفان في أوجه عديدة، ومن خلالها يمكن القول بأن كلاً منهما مستقل تماماً عن الأخر، وسبب هذا الاختلاف يرجع إلى استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية، والأخيرة لا تقوم على الاعتبارات القانونية وحدها، بل إنما تقوم أيضاً على الاعتبارات الإدارية[٢].

فيختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجنائي في الغرض من التحقيق، إذ يكون الغرض من التحقيق التأديبي تحديد الأفعال المنسوبة للموظف المحال إلى التحقيق والمبلغ عنها وظروف أدلة ثبوتها وعما إذا كانت تشكل جريمة تأديبية أم لا، بينما يكون غرض التحقيق الجنائي التثبت من الأدلة القائمة على نسبة الجريمة إلى فاعل معين، إذ يترتب التحقيق الجنائي على ارتكاب الشخص لفعل من الأفعال التي يحظرها المشرع الجنائي، وقرر عقوبة لها[٣].

كما يختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجنائي في محل التحقيق، إذ التحقيق التأديبي محله هو مخالفة ارتكبت من قبل موظف ما، أو حاد عن مقتضيات وظيفته، أو خروج عن الأصول العلمية المتعارف عليها بالنسبة للأطباء، فتتخذ النقابة مجموعة من الإجراءات تتمثل في تشكيل لجنة التحقيق للتثبت من المخالفة المنسوبة إليه، ولتوصي بمجازاته تأديبياً إذا ما ثبت ذلك في حقه، أو تقوم بتبرئته وغلق أوراق التحقيق إذا ما ثبت خلاف ذلك، بينما محل التحقيق الجنائي هو جريمة ارتكبت ضد المجتمع وتتخذ إجراءات معينة تؤدي إلى اكتشافها، والبحث عن مقترفها تمهيداً لتقديمه إلى المحاكمة لينال العقاب جزاءً لما اقترف[٤],كما قضت محكمة النقض المصرية بأنه من" المقرر في قضاء محكمة النقض أن التحقيق الذى يصح اتخاذه سنداً أساسياً للحكم هو الذى يجرى وفقاً للأحكام التي رسمها القانون لشهادة الشهود في

---

(١) د. درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العمومية، مرجع سابق ص٧٧.

(٢) حول هذا الموضوع، د. محمد عصفور، تأديب العاملين المدنيين في القطاع العام، ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، بدون دار نشر، ص١٥٥.
Delit. Droit penal et droit administratife: linfluence des principes du droit penal sur le droit administratife repressif, 1997, p. 21 etss

(٣) د. منصور صنت غريبان الديحاني، مرجع سابق ص١٦٤.

(٤) د. درويش عبدالقادر، مرجع سابق ص٧٩.

المادة ٦٨ وما بعدها من قانون الإثبات ، تلك الأحكام التي تقضى بأن يحصل التحقيق أمام المحكمة ذاتها أو بمعرفة قاضى تندبه لذلك..." [١].

ويختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجنائي من حيث السلطة المختصة بالتحقيق فيختص بإجراء التحقيق التأديبي الجهة الإدارية من خلال تشكيل لجنة تحقيقية تعد لهذا القرض لمباشرة التحقيق، كما تختص به في نقابة الأطباء لجنة من النقابة، وتختص به أيضاً النيابة الإدارية، في حين أنه في التحقيق الجنائي تختص به النيابة العامة بحسب الأصل[٢].

كما أن الإجراءات الاحتياطية التي تتصل بالتحقيق التأديبي تختلف عن مثيلاتها في التحقيق الجنائي، وذلك فالوقف الاحتياطي عن العمل، إذ يتطلب في التحقيق الجنائي أن تقوم سلطة التحقيق بتقييد حرية المتهم لحين الانتهاء من التحقيق[٣].

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكننا القول بأن التحقيق التأديبي، وإن كان يوجد بينه وبين التحقيق الجنائي تشابه من وجوه عدة، إلا أنهما مستقلان ويختلف كلاً منهما عن الأخر، إذ يخضع كلاً منها لنظام يختلف تماماً عن غيره على نحو ما تقدم.

التمييز بين التحقيق التأديبي والتحقيق البرلماني:

التحقيق التأديبي –كما سبق القول– هو الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية يهدف إلى تحديد الأفعال التي تنسب إلى الموظف المخالف والمحال إلى التحقيق، وبيان ظروفها والأخطاء التي تنسب له وجمع الأدلة حولها، وذلك لتثبت من صحة نسبتها إليه من عدمه، بينما التحقيق البرلماني هو ذلك التحقيق الذي يتم من خلال لجنة برلمانية يطلق عليها في التشريع الدستوري المصري لجنة تقصي الحقائق، وهو يعد من أهم وسائل الرقابة البرلمانية الفعّالة التي تملكها السلطة التشريعية في مواجهة الحكومة، كما أنه يعد وسيلة عملية للغاية، إذ من خلالها يمكن للبرلمان أن يكشف عن عيوب الجهاز الحكومي سواء من الناحية الإداري ة أو المالية أو السياسية، كما يمكن بواسطته التعرف على المساوئ والانحرافات[٤].

والتحقيق التأديبي والتحقيق البرلماني يعد كلاً منها إجراء يتخذ بعد حدوث مخالفة، يهدف التعرف على مرتكبها وصحة إسنادها إليه من عده، فيتفق كلاً منهما في الغرض من التحقيق إذ يتمثل في استجلاء الحقيقة، وإماطة اللثام عنها، إذ التحقيق البرلماني سيتجلى

---

(١)حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم ٢٤٩ لسنة ٨٥ قضائية الدوائر المدنية - جلسة ٢٠١٩/٠٣/٢١م, منشور علي موقع محكمة النقض المصرية.

(٢) د. محمد زكي أبو عامر، الإجراءات الجنائية منشأة المعارف الإسكندرية سنة ١٩٩٤ ص٥٧٣-، د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، مرجع سابق ص٤٨٥-.

(٣) د. منصور صنت غريبان، مرجع سابق ص١٦٤-.

(٤) د. حسين محمد سكر، التحقيق كوسيلة للرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة، بحث منشور بمجلة العلوم القانونية، كلية القانون –جامعة بغداد، العدد الثاني سنة ٢٠١٩م، ص٣٢٣-.

الحقيقة في نسبة الخطأ والمخالفة إلى السلطة التنفيذية من عدمه، بينما التحقيق التأديبي سيتجلى الحقيقة في نسبة المخالفة التي أسندت للموظف من عدمه[١].

كما أنهما يتفقان في الوسائل المتبعة للكشف عن الحقيقة وتحقيق الغاية من التحقيق، فالجهة المخول لها سلطة التحقيق التأديبي تتحصل على المعلومات بنفسها عن طريق سؤال الموظف المخالف واستجوابه، واستدعاء الشهود وسماعهم، ونفس الأمر في التحقيق البرلماني فالبرلمان لا يعتمد على المعلومات التي يقدمها له الوزراء في ممارسته لحقه في التحقيق، وإنما يحصل على المعلومات بنفسه عن طريق الاتصال بالمواطنين والموظفين، والاطلاع على الملفات والأوراق الحكومية، وغير ذلك من الوسائل التي يرى أنها كفيلة بتحقيق غرضه في الحصول على الحقائق[٢].

ومع تعدد أوجه الشبه بين التحقيق التأديبي والتحقيق البرلماني إلا أنهما متغايران ومختلفان عن بعضهم البعض، وتتجلى أوجه الاختلاف في الاتي:-

١. من حيث السلطة المختصة بالتحقيق، فالتحقيق التأديبي تباشره الجهة الإداري ة التي يتبعها الموظف المخالف المحال للتحقيق، أو للنيابة الإداري ة، بينما التحقيق البرلماني تتولاه لجنة برلمانية دائمة كانت أو مؤقتة[٣].

٢. من حيث نطاق التحقيق، فالتحقيق التأديبي لا يكون إلا استناداً إلى وجود مخالفة حدثت و وقعت بالفعل ويهدف إلى التعرف على مرتكبها وتحميله وزرها بمقتضى أدلة دامغة توافرت لدى جهة التحقيق، أما التحقيق البرلماني فيشمل كل أعمال الحكومة وما يتعلق بها وما يدخل في اختصاصها ويهدف إلى التثبت من الحقيقة عندما يكون هناك شك في تجاوز إحدى الوزارات أو الدوائر أو الهيئات الحكومية[٤].

٣. من حيث الأثر المترتب على التحقيق، فالأثر الذي يترتب على التحقيق التأديبي هو تحقق المسئولية التأديبية للموظف الذي ثبت مخالفته، بينما الأثر المترتب على التحقيق البرلماني هو إثارة المسئولية السياسية للحكومة إذا ما ثبتت صحة المخالفات موضوع التحقيق أو التوصية بتشريع قانون معين أو مراجعة نص قانوني قائم أدى تطبيقه إلى حدوث مخالفات[٥].

---

(١) د. هشام محمد البدري، مرجع سابق ص٤٩.
(٢) د. ملفي رشيد مرزوق المرشيدي، لجان التحقيق البرلمانية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة سنة ٢٠٠٩، ص١٨٨.
(٣) د. محمود عاطف البنا، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، دار الفكر العربي، بدون سنة نشر ص٣٣٨.
(٤) د. حسين محمد سكر، مرجع سابق ص٣٢٣.
(٥) د. منصور صنت غريبان الديحاني، مرجع سابق ص١٥٨.

المطلب الثاني

ضمانات التحقيق مع الأطباء وإجراءاته

تمهيد وتقسيم:

إذا كان البدء في التحقيق إجراء تمهيدي؛ فإنه يترتب على ذلك نتائج قبل الموظف، وحتى يضمن استقرار الموظف في عمله، وعدم تعريضه للتجريح، فينبغي أن لا يبدأ في التحقيق معه إلا إذا كانت هناك خطورة حقيقية واحتمال مسوغ لارتكاب المخالفة المنسوبة إليه، إذ من شأن التحقيق –ولو أنه انتهى بالحفظ– أن يثير غباراً حول الموظف، ويجعله عرضة للأقاويل، ويجعله عرضة للكيدية من ضعاف النفوس والأخلاق الذين يحاولون النّيل من شرفه وسمعته[1].

لذا فإن المشرع قد أحاط التحقيق بالعديد من الضمانات التي تكفل للموظف المتهم كل سبل الأمان والضمان والاطمئنان، وهذه الضمانات جوهرية تستلهم المبادئ المقررة في القوانين الخاصة، تمليها العدالة المجردة وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمات.

وكما أن المشرع أوجب العديد من الضمانات في التحقيق، فإنه أوجب إجراءات للتحقيق ينبغي مراعاتها، فهي توخت توفير سبل للاطلاع والمواجهة بالتهمة وإعداد المحاضر الصحيحة وإعداد المذكرات وإبداء الدفوع وغير ذلك، فقد أعطت جهة الإدارة حق وقف الموظف عن أعمال وظيفته لأسباب لا تكون في صالح الموظف المحال للتحقيق، بل إنما تكون في صالح التحقيق ذاته.

وعلى ما سبق فإننا نتناول في هذا المطلب ضمانات التحقيق التأديبي، وذلك في فرع أول، ثم نتناول إجراءات التحقيق التأديبي في فرع ثان، وذلك على النحو الاتي بيانه:

الفرع الأول: ضمانات التحقيق التأديبي

لقد حرص المشرع على ضمانات جوهرية ينبغي مراعاتها في التحقيق التأديبي، وذلك بإيقاف العضو المخالف على حقيقة التهمة المنسوبة إليه، وإحاطته علماً بها حتى يتسنى له الدفاع عن نفسه، وتقديم الأدلة وسماع الشهود وغير ذلك من الضمانات.

ولهذه الضمانات معنيان أحدهما لغة والأخر اصطلاحا

---

[1] د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق ص٥٢٩.

المعنى اللغوي:

كلمة "ضمانات" أو "ضمان" مصدرها كلمة "ضمن" فمنه ضمن المال منه كفل له به وهو "ضمنية" وهم ضمناؤه[١]، وضمن الشيء بالكسر "ضماناً" كفل به فهو "ضامن" من "وضمين" يقال ضمة الشيء تضميناً فتضمه عنه مثل غرمه وكل شيء جعلته في وعاء فقد ضمنته إياه[٢].

والضمان هو الكفاءة والالتزام، وهذا المعنى هو الأقرب إلى موضوعنا، وذلك لما يمثله هذا من كفالة حقوق للموظف موضوع التحقيق والمسألة[٣].

المعنى الاصطلاحي:

لم يتم التوصل إلى تعريف لهذه الضمانات إلا أنها في المجمل تعد قيوداً موضوعية أو إجرائية تلتزم بها جهة التأديب لمصلحة الموظف المخالف أياً كان مصدرها القانوني والتي تواكب تأديب الموظف من فور اتهامه وحتى صدور القرار التأديبي[٤].

وبناء على ذلك فإننا نتناول في هذا الفرع ضمانات التحقيق، وذلك على النحو الآتي بيانه:

أولاً: كتابة التحقيق:

من أهم ضمانات تأديب الأطباء وجوب أن يجري معه تحقيق قبل توقيع الجزاء عليه عما نسب إليه من جرائم ومخالفات وأعمال لا تتناسب مع المعطيات العلمية، والأصول المتعارف عليها في مهنة الطب، وقد اشترط القانون أن يتم كتابة التحقيق حتى يكون ضمانة وسنداً صحيحاً لتوقيع الجزاء على الفاعل أو الطبيب المخالف، وهذا مفاده أن كتابة التحقيق تعد شكلية واجبة الاتباع سواء باشرته اللجنة المختصة بالتحقيق مع الطبيب المخالف في النقابة الفرعية، أو أجرته هيئة التأديب بالنقابة العامة، أو باشرته النيابة الإدارية.

وعلى الرغم من التحقيق يستهدف الكشف والتحري عن التحقيق، فإن المشرع لم يضع تنظيماً متكاملاً للتحقيق التأديبي كما فعل بالنسبة للتحقيق الجنائي[٥].

وكتابة التحقيق تعد من الضمانات الجوهرية التي كفلها القانون أن يكون التحقيق كتابة قبل توقيع أو تقرير أي جزاء على الموظف المخالف، وذلك بصرف النظر عن طبيعتها فيما

---

(١) الامام جاز الله أبو القاسم محمود الزمخشري، أساس البلاغة دار المعرفة، بيروت بدون تاريخ نشر ص٢٧٢.
(٢) الامام محمد بن أبي بكر الرازي مختار الصحاح، دار الكتاب العربي بيروت سنة ١٩٨٢ ص٣٨٤.
(٣) د. أحمد بن محمد الهرماس الشمري، التحقيق التأديبي وضماناته النظامية "دراسة تحليلية مقارنة"، بدون دار نشر سنة ٢٠٢٠ ص١٦٥.
(٤) د. عبدالفتاح عبدالحليم عبدالبر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق ص١١٧،١١٨.
(٥) حول هذا الموضوع د. محمود نجيب حسني، قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية سنة ١٩٨٨، ص٧٥.

لو كانت عقوبة بسيطة أو جسيمة، والغرض من ذلك ضبط الحوار الذي يكون بين المحقق والموظف المخالف المنسوب إليه التهام والتي من خلالها يقوم المحقق بمناقشة المتهم فيما نسب إليه[١].

فقاعدة وجوب كتابة التحقيق الإداري من القواعد المتعلقة بالنظام العام، كما أنها تتعلق بحق المتهم في تسجيل ما يتصل بشأنه في المخالفة المنسوبة إليه[٢]، كما أن شكلية الكتابة تصير ضمانة هامة وفاعلة لمنع الانحراف وإساءة استعمال من جانب سلطة التحقيق[٣].

وقد جاءت المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ مؤكدة على كتابة التحقيق فقد نصت على أنه "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

ووفقاً للنص السابق فإن الأصل العام هو أن يتم التحقيق كتابة إلا أن المشرع قد استثنى من ذلك الأصل أن يكون في حالة المخالفات البسيطة أن يكون التحقيق شفاهة، وذلك وفقاً لما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية بقولها "ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء".

ووفقاً للأصل العام من وجوب أن يتم التحقيق مع العضو المخالف كتابة، فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "إذا صدر قرار الجزاء دون أن يثبت مضمون التحقيق الشفوي الذي أجرى مع العامل في المحضر الذي يحوي الجزاء، فإنه يعتبر قد خالف إجراء جوهري، ويترتب على ذلك بطلان القرار الصادر، وللعامل حق التمسك بهذا البطلان في أية حالة تكون عليها الدعوى، وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها لتعلقه بالنظام العام"[٤].

وعلى ذلك فإن كتابة التحقيق تمثل السند الدال على حصولها، وعدم توافرها يؤدي إلى افتراض عدم مباشرة الإجراء، ومن ثم فإن المبدأ المطبق في هذه الحالة هو أن "مالم يكتب لم يحدث"، [٥]، فيجري التحقيق كتابة مع الموظف المخالف بمعرفة سلطة التحقيق، ويتم من خلاله سماع شهود الإثبات، وإثبات أدلة الاتهام، واستجواب العضو المتهم وإثبات دفاعه

---

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ضمانات التأديب في التحقيق الاداري والمحاكمة، سنة ٢٠٠٣، ص١٠٧.
(٢) المستشار سمير يوسف البهي، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، الطبعة الثانية، سنة ٢٠٠٣، ص٦٠٠.
(٣) د. محمد عباس محمد حسانين، ضمانات التحقيق والمحاكمة التأديبية "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الزقازيق سنة ٢٠٠٠م، ص٢٠٥.
(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٢٢١٩ لسنة ٥٥ق، بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٠.
(٥) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، سنة ١٩٨٥، ص٦٠٧.

وسماع شهود النفي إن وجدوا والسير بإجراءات التحقيق حسبما يقتضي، بما يكشف عن الواقعة من حيث الأفعال والزمان، والمكان والأشخاص[١].

وفي حال ضياع أوراق التحقيق فإنه لا يترتب على ذلك سقوط الذنب الإداري الذي بنى على هذه الأوراق متى ما قام الدليل على وجوده ثم فقدها، وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "من حيث إن الثابت من ملف الطعن أن أوراق التحقيق الذي أجرى مع الطاعن بشأن المخالفة التي نسبت إليه قد فقدت، ومن حيث إن ضياع أوراق التحقيق وإن كان لا يعني مطلقاً –وفقاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة– سقوط الذنب الإداري الذي تبين على تلك الأوراق إلا أن ذلك رهن بأن يقوم دليل على وجود هذه الأوراق ثم فقدها، ومن حيث إنّ الأصل في الإنسان البراءة، وأنّ الإدانة يجب أن يقوم عليها دليل قطعي لثبوتها، ومن حيث إنه بمطالعة الأوراق لا يوجد فيها ثمة سند يصله لنسبة الاتهام الموجه إلى الطاعن، كما أنه لا يوجد دليل في الأوراق يمكن الاطمئنان لثبوت الاتهام، ولا يغني عن ذلك القول بأن الطاعن لم يردّ على الاتهامات التي وجهها إليه البنك بكاملها بحسبان أنّ ذلك لا يعد دليلاً كافياً على ثبوت المخالفة، أو انتفائها مرده إلى ما يسفر عنه التحقيق الذي يعتبر توجيه التهمة وسؤال المخالف عنها وتحقيق دفاعه في شأنها أحد العناصر الجوهرية، ومن ثم لا يكون سديداً القول بثبوت تلك المخالفة دون أن يكون لهذا القول سندٌ في الأوراق"[٢].

وقد اشترط المشرع بيانات يلزم توافرها في محضر التحقيق، بحيث يعتبر محضر التحقيق الجزء الرئيسي من ملف الدعوى، وهذه البيانات هي:[٣]

١- التاريخ: يعتبر التاريخ في تحرير المحضر من العناصر الجوهرية، لأنه يحدد الوقت الذي تم فيه إجراء التحقيق، ومن ثم يسمح بمعرفة المدة التي استغرقها التحقيق، إذ في طول المدة عن المقدر لها عقلاً يحمل معنى الإكراه، وفي هذا يأتي البطلان كجزاء للإكراه، كما يذكر بالمحضر اليوم والشهر والسنة وساعة افتتاح المحضر، وساعة انتهاءه، وذلك لما له من أهمية في التحقيق.

٢- الديباجة: وفقاً للقاعدة العامة أنه لا يُجري التحقيق أي شخص بل إنما اشترط القانون سلطة معينة تتولى التحقيق تكون مختصة بذلك قانوناً، فإنه يجب أن يشتمل محضر

---

(١) د. سمير عبدالله سعد، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق ص٣٧١.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٨٤٧ لسنة ٤٩ق بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢١

(٣) يراجع في ذلك د. أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، بدون دار نشر وتاريخ ص١٨٢، د. علاء أبوبكر علي عيد، المسئولية التأديبية لأعضاء مجلس الدولة "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة بني سويف سنة ٢٠١٩، ص٤١٦.

التحقيق على اسم وصفة واختصاص المحقق أو لجنة تحقيق في مطلع المحضر وصدره.

٣- مضمون المحضر: مناقشة المتهم تفصيلاً فيما نسب إليه وتوجيه الاتهام إليه ورده عليها ذلك هو جوهر ومضمون المحضر فيشتمل على جميع المعلومات والبيانات والأسئلة التي توجهها لجنة التحقيق والإجابات التي يدلي بها الموظف المحال للتحقيق، وهذه البيانات والمناقشات تدون في محضر التحقيق بعد ذكر التاريخ والديباجة.

٤- التوقيعات: يلزم توقيع الموظف المحال للتحقيق على كل ورقات المحضر في نهايتها كما يلزم أيضاً توقيع المحقق أو اللجنة التي باشرت التحقيق على كل ورقة من أوراق المحضر بجوار توقيع المحَقق معه، فلا يكفي أن يذكر في صدر المحضر أسمائهم.

وقد نصت المادة ١٥٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على تلك البيانات وذلك بقولها "مع عدم الأخلال بحكم الفقرة الثانية من المادة (٥٩) من القانون، يكون التحقيق مع الموظف المحال إلى التحقيق كتابة، ويثبت في محضر مرقم بأرقام مسلسلة، يُذكر به تاريخ وساعة ومقر فتح المحضر، واسم المحقق، وقرار الإحالة ، والسلطة التي أصدرته، واسم الموظف المحال إلى التحقيق وسنه ومحل إقامته، والإدارة التابع لها ووظيفته ومستواها الوظيفي، وملخص الواقعة محل التحقيق، وأقوال شهود الإثبات والنفي، وما تم الاطلاع عليه من مستندات، وإثبات ساعة وتاريخ غلق المحضر وتذييل كل صفحة من صفحات المحضر بتوقيع المحقق ومن أدلى بأقواله بهذه الصفحة".

ووفقاً للاستثناء من الأصل العام وهو وجوب أن يكون التحقيق مكتوباً فإذا كان شفهياً يشترط فيه ما يلي:[١]

١- أن يتم التحقيق شفاهة مع العامل ومواجهته بالاتهام المستند إليه وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه.

٢- أن يثبت مضمون التحقيق الشفوي في صلب قرار الجزاء.

٣- أن يقتصر على المخالفات الخاصة بجزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام، وهي نوعية المخالفات البسيطة اليسيرة التي تستلزم إجراءات سريعة

[١] د. سمير عبدالله سعد، مرجع سابق ص٣٧٣.

لمواجهتها وفرض فعالية السلطة المختصة بهدف ضمان سير العمل بانتظام وإضراد.

وعلى ما سبق فإنه يتضح لنا أن المشرع جعل القاعدة العامة في التحقيق أن يكون مكتوباً، تسمع فيه أقوال المتهم، ويحقق دفاعه، وفي ذلك ضمان التحقيق السليم والموافق لأحكام القانون، واستثناء من ذلك الأصل وفي الجزاءات اليسيرة أجاز المشرع أن يكون التحقيق شفوياً.

ثانياً: حيدة المحقق وتجرده:

تعد حيدة المحقق أو السلطة المنوط بها القيام بالتحقيق مع العضو المنسوب إليه المخالفة، عاملاً هاماً وركيزة أساسية في الوصول إلى الحقيقة، فبدون جهة محايدة تسعى لإظهار الحقيقة والكشف عنها من خلال استخدام كافة الوسائل القانونية لا يمكن تحقيق العدالة في إيقاع الجزاء التأديبي، وبصفة عامة يقصد بالحيدة بوجه عام تنظيم قواعد الاختصاص بما يحول بين الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وسلطة توقيع العقوبة، وعدم صلاحية من تحيط به اعتبارات وظيفية أو شخصية أو حتى موضوعية[1].

فالحيدة تعد من الضمانات الأساسية المعاصرة والملازمة لصدور الجزاء، والمكملة لضمانات التحقيق وحق الدفاع، فهي تفرض أنه لا يجوز أن لشخص واحد أن يكون حكماً وخصماً في آن واحد، فهذا المبدأ من المبدأ الهامة والضمانات الأساسية اللازمة، والتي تكفلت بها برعايتها الدساتير والقوانين الوضعية ومن قبل ذلك الشريعة الإسلامية الغراء.

- **حيدة المحقق:**

إن حيدة المحقق كما سبق القول من أهم الضمانات اللازمة للتحقيق، وهذا المبدأ يكمله مبدأ آخر هام وهو مبدأ التجرد، والذي يقتضي منع المحقق من كل ما يتيح له المعرفة المسبقة بأية أمور متعلقة بالنزاع المطروح عليه سوى الحكم القانوني، والقصد من ذلك حتى يتجرد من كل هوى شخصي، فيتجرد من كل تأثير يقع عليه، وأن يحقق في الاتهام المعروض عليه على أساس أنه خالي الذهن من أي علم مسبق بالواقعة[2].

وبالنظر إلى ما تتمتع به سلطة التحقيق من سلطات واسعة تمكنها من الكشف عن الحقيقة وإيقاع الجزاء التأديبي الذي يمتد أثره إلى حرمان الموظف من مزايا وظيفية عديدة، فكان من اللازم أن تكفل للموظف حيدة المحقق، وهذا ما قررته المادة رقم ٢٦ من القانون

---

(١) د. أحمد محمد الهرماس الشمري، مرجع سابق ص١٧٧.

(٢) د. أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الانسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية سنة ١٩٩٣، ص٣٠٢.

رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الحيدة في ممارسة السلطة التأديبية وذلك بالنص على أنه "في حالة وجود سبب من أسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها، تجب عليه التنحي عن نظر الدعوى، وللموظف المحال إلى المحاكمة الحق في طلب التنحي".

وبمطالعة قانون المرافعات المدنية رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨م، تبين أنه نص على الحالات التي لا يجوز للقاضي فيها نظر الدعوى وذلك لضمان حيدته وتجرده، وذلك في المادة رقم ١٤٦ منه والتي نصت على أن "يكون القاضي غير صالح لنظر الدعوى ممنوعاً من سماعها، أو لم يرده أحد الخصوم في الأحوال الأتية: ... ٥) إذا كان قد أفتى أو ترافع عن أحد الخصوم في الدعوى، أو كتب فيها، ولو كان ذلك قبل اشتغاله بالقضاء، أو كان قد سبق له نظرها قاضياً أو خبيراً أو محكماً، أو كان قد أدلى بشهادته فيها"، وأن المادة رقم ١٤٧ من ذات القانون قررت البطلان لعمل القاضي كجزاء لنظره الدعوى في تلك الحالات وذلك بقولها "يقع باطلاً عمل القاضي أو قضاؤه في الأحوال المتقدمة ولو تم باتفاق الخصوم".

وقد استقر قضاء مجلس الدولة في العديد من أحكام ه على ذلك، فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "ومن حيث أنّ من المبادئ المستقرة والأصول العامة للمحاكمات، وإن لم يرد عليها نص، أنه من بين الضمانات الجوهرية للمتهم حيدة الهيئة التي تتولى محاكمته، ومن مقتضى أنّ هذا هو الأصل في المحاكمات، جنائية كانت أو تأديبية، وأن من يبدي رأيه في الاتهام المنسوب إلى المتهم أو سبق له نظر الدعوى المقامة ضده يمتنع عليه الاشتراك في نظرها والحكم فيها مرة أخرى، وذلك ضماناً لحيدة القاضي أو عضو مجلس التأديب بحسب الأحوال"[١].

كما يقصد بحيدة المحققين في التأديب استقلالهم وعدم تبعيهم للرؤساء في الجهاز الإداري ، حرصاً على مبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم، ومن ثم يجب إلا يكون المحقق متحاملاً على العضو المحال إلى التحقيق، كما لا يجوز أن يكون الرئيس الإداري الذي وجه إليه الاتهام إلى مرؤوسه هو الذي نفسه الذي يتولى التحقيق كما لا يجوز أن

---

[١] حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١١٨ لسنة ٥٢ق، جلسة ٢٠٠٩/١١/٣.
وعلى نفس المبدأ سار القضاء العادي، فقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "... وحيث إن النعي في غير محله، ذلك أن النص في المادة ١٤٦ من قانون المرافعات على أن "يكون القاضي غير صالح لنظر الدعوى ممنوعاً من سماعها ولم يرده أحد من الخصوم في الأحوال الآتية: ...٥) إذا كان قد أفتى أو ترافع عن أحد الخصوم في الدعوى، أو كتب فيها، ولو كان ذلك قبل إشتغاله بالقضاء، أو كان قد سبق له نظرها قاضياً أو خبيراً أو محكماً أو كان قد أدلى بشهادة فيها" يدل على أن المعول عليه في إبداء الرأي الموجب لعدم صلاحية القاضي إفتاءاً كان أو مرافعة أو قضاء أو شهادة، هو أن يقوم القاضي بعمل يجعل له رأياً قي الدعوى أو معلومات شخصية تتعارض مع ما يشترط فيه من خلو الذهن عن موضوعها حتى يستطيع أن يزن حجج الخصوم وزناً مجرداً مخافة أن يتشبث برأية الذي يشف عنه عمله المتقدمة حتى ولو مجرى العدالة، وضمناً بأحكام القضاء من أن يعلق بها إستراية من جهة شخص القاضي لدواع يزعن لها عادة أغلب الحلق لما كان ذلك، وكان البين م مدونات الحكم الصادر في الجنحة رقم .... أنه لم يعرض لملكية المطعون ضدهم الثلاثة الأول لأرض النزاع وقطع في أسبابه أن فصله في النزاع قاصد على بحث واقعة التعدي من جانب المطعون ضدهم المذكورين، ومن ثم فإن نظر القاضي الدعوى السابقة لا يمنعه من نظر الدعوى الماثلة لإختلاف الموضوع في كل منها، ماذ إنتهى الحكم المطعون فيه إلى هذه النتيجة الصحيحة فإن النعي عليه في هذا الخصوص يكون على غير أساس".

يتعرض المتهم لأي ضغوط أثناء التحقيق سواء عن طريق الإكراه المادي أو المعنوي، حيث تنعدم إرادته، ولا يعد تقديم النصح للعضو المحال للتحقيق إلا مجرد توجيه نظر المتهم إلى أن مصلحته ذكر الحقيقة، وذلك شريطة بأن لا تكون صيغة التحقيق بعبارة النصح تحمل معنى الأمر، كما يشترط أن لا يتدخل المحقق بأية صورة تؤثر على الطريقة التلقائية للمتهم في الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه(١).

وقد أفتى مجلس الدولة بأن المحكمة التي يريدها المشرع من التنحي تتلخص في رغبته في أن يكون الجالس على كرسي القضاء بعيداً عن كل المؤثرات، فلا يجوز لمن يحيل الموظف إلى المحاكمة أن يكون رئيساً للهيئة التي تتولى محاكمته لأنه لا يمكن الاطمئنان إلى الحكم الذي سيصدره، ولذا قيل: لا يجوز أن يكون الشخص خصماً وحكماً في آن واحد، وإلا انهارت أسس العدالة(٢)، فالحيدة والتجرد أضحى أصلاً يجري إعماله في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً بين موظفي الدولة(٣).

ومما سبق يتضح لنا أن مبدأ الحيدة يعد من الضمانات والركائز الهامة للمتهم ومن ثم أصبح الالتزام به مطلقاً يلقى على كل جهة مختصة باتخاذه أو التحقيق الذي يجري بشأنه، كما أن الإخلال وعدم الالتزام به يؤدي إلى الطعن في قرار الجزاء يعيب إساءة استغلال السلطة والانحراف فيها(٤).

- **ضمانة الحيدة:**

تقتضي ضمانة الحيدة عدم اشتراك المحقق في توقيع العقوبة على الموظف المحال للتحقيق، وهذه القاعدة الأصولية تفترض عدم جواز أن يكون الشخص خصماً وحكماً في آن واحد، وهي لا تحتاج إلى نصوص قانونية تقررها، لأنها من القواعد المستقرة في أي نظام عقابي، كما أنها تعد من المبادئ التي استقر عليها قضاء المحكمة الدستورية العليا، حيث قضت بأن "توفير الضمانات –وأهمها ضمانات الحيدة والاستقلال– تعد أمراً واجباً في كل خصومة قضائية أو تحكيمية وهما ضمانتان متلازمتان ومتعادلتان في مجال مباشرة العدالة، وتحقيق فعاليتها، ولكل منهما القيمة الدستورية ذاتها، فلا تعلو إحداهما على الأخرى أو تجبها، بل تتضامنان تكاملاً وتتكافأن ..." (٥).

---

(١) د. علاء أبوبكر علي عيد، مرجع سابق ص١٤١.

(٢) فتوى مجلس الدولة رقم ٩٢٥ الصادرة في ١٩٥٤/٣/١٤ مجموعة فتاوى السنة ٨،٩، ص١٥٤.

(3) CAA. Bordeaux. 18. Nov-2002, mme. Lucienne, Rajf-Revue de l'Actualite Juridique Francqise.

(4) C.E 20 Jan. Mawzieres. Rec: P 37

(٥) حكم المحكمة الدستورية العليا، القضيتان ١١٤،١١٥ سنة ٢٤ق.د بتاريخ ٢٠٠٣/١١/٢- المكتب الفني الجزء الأول، دستورية قاعدة ٩ ص٦١.

ونفس الأمر فإن المحكمة الإدارية العليا قد استقر قضاءها على التأكيد على ضمانة الحيدة وذلك في العديد من أحكام ها، فقد قضت بأنه "ومن حيث إنّ حيدة المحقق هي أهم ضماناته، ولا تعني الحيدة هنا وجود ضغينة بين المحقق ومن يقوم بالتحقيق معه، فإن الأمر يمثل جانباً موضوعياً من الحيدة ذلك أن الحيدة المقصودة في هذا المقام هي أن يرسخ في نفس المحقق أن المتهم برئ حتى تثبت إدانته، ومن ثم فإنّ ذلك الأمر يفترض تجرداً ذهنياً من قبل المحقق عن فكرة أن يقوم بالتحقيق مع شخص مدان فعلاً بارتكاب المخالفة، وبالتالي يجعل التحقيق يسير سيراً طبيعياً نحو غايته في كشف الحقيقة والبعد عن الأسئلة الإيحائية أو الاستفزازية أو التي تخرج عن نطاق المخالفة بهدف الضغط على المتهم أو لإكراه أو تصيد الأخطاء والثغرات له، كما أن من شأن تطبيق المبدأ السالف أن يجعل المحقق يقوم بإتاحة فرصة الدفاع كاملة للمتهم، ويقوم بتحقيق دفاعه، ولا مراء في أنه حالة تخلف مضمون هذا المبدأ وإفراغ محتواه فإن التحقيق يصاب بالبطلان في أيّ مرحلة من مراحله، سواء لوجود أسئلة إيحائية أو لقصور في تحقيق دفاع المتهم أو لاستخلاص غير سائغ مما ينتجه التحقيق"[1].

وعلى ما تقدم فإنه ينبغي أن توفر للموظف المحال إلى التحقيق هذه الضمانة حتى يكون لديه شعور بالعدالة ويكون على مقدرة من تفنيد والرد على ما يوجه إليه من قبل المحقق، كما أن المشرع قرر البطلان لما تم إذا كان على العكس من ذلك، فقد أوجب أن يكون المحقق محايداً، فإذا ما توافر لدى الموظف المحال إلى التحقيق أسباب تستدعي التشكيك في حيدة ونزاهة المحقق، فله الحق في أن يطلب رده، وذلك وفقاً لما قررته المادة ١٤٦ من قانون المرافعات المدنية رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨.

الفرع الثاني

إجراءات التحقيق مع الأطباء:

تمهيد وتقسيم:

يمر التحقيق التأديبي بإجراءات حين التحقق من المخالفة المسندة إلى الطبيب المحال إلى التحقيق، ومن الإجراءات الأساسية والقواعد المقررة في التحقيق التأديبي مواجهة الطبيب المتهم بارتكاب مخالفة أو خروج عن الواجبات التي تفرضها مهنة الطب، أو حاد عن الأصول العلمية المتعارف عليها، بما هو منسوب إليه بشكل واضح وصريح،

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٥٥٢ لسنة ٤٦ق جلسة ٢٠٠٣/٦/٧.

فيلزم سماع أقواله فيما هو منسوب إليه من تصرفات، وكذلك مواجهته بالأدلة التي تثبت حدوث ذلك منه.

وعلى ذلك فإننا سوف نتناول في هذا الفرع إجراءات التحقيق التأديبي وذلك على النحو الاتي بيانه:

- أولاً: مواجهة الطبيب المخالف بما هو منسوب إليه واستجوابه.
- ثانياً: التصرف في التحقيق.

- **أولاً: مواجهة الطبيب المخالف بما هو منسوب إليه واستجوابه**
- **مواجهة الطبيب المخالف بما هو منسوب إليه:**

نتناول فيما يأتي التعريف بمبدأ المواجهة في إجراءات التحقيق التأديبي من وجهة نظر الفقه والقضاء ثم نتناول أهمية هذا المبدأ في التحقيق التأديبي، وذلك على النحو الاتي بيانه:

- **تعريف المواجهة:**

لم يذكر المشرع تعريفاً للمواجهة وإنما ترك ذلك للفقه والقضاء، وقد تعددت تعاريف الفقه للمواجهة في الفقهين المصري والفرنسي.

فذهب رأي إلى أن القاضي لا يستطيع الفصل في الدعوى على أساس وجود مستند لم يتيسر لأحد الطرفين فرصة الاطلاع عليه في مناقشته وتقديم الملاحظات بشأنه[١].

وذهب رأي آخر إلى أن المواجهة يقصد بها "تمكين العامل من الإحاطة بالاتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك واطلاعه على الملف الشخصي حتى يستطيع إعداد دفاعه". [٢]

وذهب رأي ثالث إلى أن المقصود بالمواجهة "أن القاضي لا يُنزل حكم القانون على النزاع إلا في مواجهة الخصوم"[٣].

وفي فرنسا فقد ذهب الفقه إلى تعريف مبدأ المواجهة بأنه "حق كل طرف أو خصم في الدعوى أن يتعرف ويطلع على جميع وسائل دفاع ومستندات الخصم الأخر هذا من جانب، ومن جانب آخر حق كل خصم في الرد على جميع أوجه دفاع الخصم الأخر"[٤],تعنى

---

[١] د. حمدي ياسين عكاشة، المرافعات الإدارية في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية سنة ١٩٧٧ ص١١٢٣.
[٢] د. سعيد علي سعيد اليماحي، مرجع سابق، ص٣٠٨.
[٣] د. حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإدارية، دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر وفرنسا والجزائر، عالم الكتب، سنة ١٩٨٨ ص١٨٠.
[4] La contradiction dans la procedure Administrative contentieuse, procédure administrative contentieuse, Rep cont adm.Da1102, Octobre 1998, P.10

المواجهة بصفة عامة "تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف ما يؤثر في مركزه القانوني أن يحاط به علما حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره"[١].

وقد استقر القضاء أيضاً على مبدأ المواجهة فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه طبقاً للمبادئ العامة للقانون المطبقة بذاتها في حالة عدم وجود النص، أن الجزاء لا يمكن توقيعه قانوناً، دون أن يحاط صاحب الشأن علماً بالاتهامات الموجهة إليه حتى يعد دفاعه، وأنه يجب تبعاً لذلك أن يخطر صاحب الشأن مقدماً بأسس الاتهامات المنسوبة إليه[٢].

والى نفس المعنى ذهب القضاء الإداري المصري، حيث قضت المحكمة الإداري ة العليا بأن المواجهة تقوم على ضرورة إحاطة الموظف المتهم بالمخالفة التي يخضع للتحقيق من أجلها وبمختلف الأدلة التي تثبت وقوعها ونسبتها إليه، ومن ثم يجب أن تتم المواجهة على نحو يستشعر معه الموظف المتهم بأن الإدارة في طريقها لتوقيع الجزاء عليه إذا ما ترجحت لديهم أدلة إدانته، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه، فيستعد للدفاع عن نفسه[٣].

وعلى ذلك فإن مبدأ المواجهة يعد أصلاً من أصول الدفاع، فهو من المبادئ الأساسية في فرص الجزاء، وتحقيق العدالة يفترض مواجهة الموظف المخالف والمحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره، فإذا أحيط علمه بالتهمة المنسوبة إليه ولم يسعى إلى إبداء دفاعه فإنه لا شيء على جهة التحقيق إن هي سارت في التحقيق، وفصلت في نسبة الاتهام إليه من عدمه.

وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بأنه "إذا كان الثابت أن العامل المحال إلى المحكمة التأديبية قد أحيط علماً بالدعوى التأديبية المقامة ضده وأعلن بتاريخ الجلسة التي عُينت لنظرها، وكانت السبل مُيسرة أمامه للحضور بنفْسه أو بوكيل عنه لدفع ما أسند إليه، ومع ذلك لم يسعى على متابعة سير إجراءات هذه الدعوى، ولم ينشط لإبداء أوجه دفاعه، فإنه لا ضير على المحكمة التأديبية إن هي سارت في نظر الدعوى وفصلت فيها في غيبة طالما كانت مهيأة لذلك". [٤]

- **ضوابط المواجهة:**

---

(1) ISAAC.G, La procedure administrative non conrentieuse, Thèse, 1966, p.387.

(2) C.E. 4/5/1959 Pugeaud. P. 287.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٠٧٤١ لسنة ٥١ق جلسة ٢٠١٠/١١/٢٧، وفي نفس المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢١٨٠ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٨/١٠/٢٩، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محاكم مجلس الدولة في العيد الذهبي ١٩٤٧-١٩٩٧- المكتب الفني، ص٣٣١.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٨٤ لسنة ٢٠ق جلسة ١٩٧٥/١١/١٥.

إن مبدأ المواجهة يقتضي أن يحاط الموظف المحال إلى التحقيق علماً بالتهمة المنسوبة إليه، وذلك ليتمكن من الزود والدفاع عن نفسه وبغير ذلك يكون حق الدفاع مشوباً بالغموض وعدم الفاعلية.

وقد نصت المادة رقم ٥٩ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المعدل بشأن نقابة الأطباء على مبدأ المواجهة وذلك بقولها "يعلن الطبيب بالحضور أمام هيئتي التأديب بكتاب مسجل بعلم الوصول قبل تاريخ الجلسة بخمسة عشر يوماً على إلاقل، ويوضح هذا الكتاب ميعاد الجلسة ومكانها، وملخص التهمة أو التهم المنسوبة إليه".

كما أن المادة ٦٠ من ذات القانون نصت على أنه "يجوز للعضو المدعي عليه أن يحضر بنفسه أو أن يوكل من يشاء من أعضاء النقابة أو المحامين للدفاع عنه، وللهيئة أن تأمر بحضور المدعي عليه شخصياً".

كما أن اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء الصادرة بالقرار رقم (٢٣٥) لسنة ١٩٧٤م، قد أكدت على ضرورة المواجهة، وذلك بالنص عليه في المادة رقم ٧٧ منها حيث نصت على أنه "..... وعلى سكرتارية النقابة العامة قيد الدعاوي بالسجل المعد لذلك على الوجه المبين في المادة السابقة، وذلك بمجرد تلقيها لمستندات الدعوى، وقرار الإحالة من الجهات المختصة ثم تقوم بعد ذلك بعرض ملف الدعوى على السيد الدكتور رئيس الهيئة التأديبية ليقوم بتحديد جلسة لنظرها ثم تتولى السكرتارية بعد ذلك إخطار كل من العضو المحال للمحاكمة التأديبية بتاريخ الجلسة وملخصاً للتهم المنسوبة إليه من واقع قرار الإحالة مع تكليفه بالحضور بالجلسة المحددة لتقديم دفاعه وكذلك إخطار ممثل الاتهام للحضور وتوجيه الاتهام والمستندات المؤيدة لصحة وثبوت هذا الاتهام ويشترط أن يتم الإخطار قبل الجلسة المحددة لنظر الدعوى خمسة عشر يوماً على الأقل بكتاب مسجل بعلم الوصول".

كما أن المشرع أجاز له أن يحضر جلسات بنفسه وله الاستعانة بمحام كما أن له أن يوكل غيره من أعضاء النقابة، وذلك في ضوء ما قضت به المادة رقم ٧٨ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء، وذلك بقولها "لكل طبيب مقدم إلى المحاكمة التأديبية أن يحضر بنفسه الجلسات المحددة لنظرها أو أن يوكل من يشاء من أعضاء النقابة والمحامين للحضور والدفاع عنه ويجوز للهيئة أن تأمر بحضوره شخصياً إن رأت ضرورة لذلك"

وعلى ضوابط المواجهة وحق الموظف فيه تناولته اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الحالي وذلك في ضوء ما نصت عليه المادتين رقم (١٥٢) والمادة رقم (١٥٦) [١].

ومن تلك النصوص فإنه يتبين لنا أن هناك عدة ضوابط يتعين إتمامها من خلال المواجهة ومن أهمها:

١- أن تكون التهمة محددة:

يشترط أن يحاط الطبيب أو الموظف المحال للتحقيق أن يحاط علماً بما نسب إليه على وجه التحديد، وماهية المخالفة التي أسندت إليه، وأن ذلك من المبادئ الجوهرية في التحقيق، وقد قضت المحكمة الإداري ة العليا بذلك حيث قضت بأنه ".... ومن الضمانات الجوهرية التي حرص المشرع على مراعاتها في التحقيق الإداري المواجهة، وذلك بإيقاف العامل على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يبدي بأوجه دفاعه ..." [٢], وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين علي أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمراً لازما حتى في حالة غياب النص القانوني الذى يقررها"[٣].

ونظراً لصعوبة تقنين المخالفات التأديبية، وصعوبة حصرها على نحو ما سبق ذكره فإنه لا يكفي أن يواجه الموظف أو الطبيب المحال إلى التحقيق بتهمة عامة غير محددة تتمثل في الإهمال في واجبات وظيفته[٤].

وفي حال تعدد الأخطاء والمخالفات التي المنسوبة إلى الموظف المحال إلى التحقيق فإنه ينبغي إحاطته بها جميعاً وعلى وجه التفصيل.

٢- الاطلاع على الملف:

---

[١] نص المادة رقم (١٥٢) من اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ لقانون الخدمة المدينة رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أنه "يتعين قبل البدء في التحقيق مع الموظف إعلانه كتابة على نحو يتحقق به علمه بقرار الإحالة للتحقيق من خلال أمر الاستدعاء، يشمل على البيانات الآتية:

- اسمه رباعياً.
- الرقم القومي.
- اسم الوظيفة التي يشغلها.
- موضوع المخالفة المنسوبة إليه.
- السلطة التي قررت إحالته إلى التحقيق وتاريخ القرار.
- موعد بدء التحقيق ومكانه، على الا تتجاوز الفترة الزمنية لبدء التحقيق عشرة أيام من تاريخ تسلم قرار للإحالة إلى التحقيق.

نص المادة رقم ١٥٦ من اللائحة التنفيذية سابقة الذكر على أنه "للموظف المحال إلى التحقيق الاطلاع على كافة أوراق التحقيق وتقديم ما يشاء من مستندات تؤيد دفاعه"".

[٢] حكم المحكمة الإدارية لطلب الطعن رقم ١٠٤٣ لسنة ٩ق جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٦، وفي نفس المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٣٢٨١ لسنة ٤٠ق بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/١٦، وكذلك حكمها في الطعن رقم ١٠٧٤١ لسنة ٥١ق جلسة ٢٠١٠/١١/٢٧.

[3]Guy Braibant, Pierre Delvolvé, Bruno Genevois, Marceau Long, ProsperWeil ; Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, Dalloz , 2003, p. 161.

[٤] حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٦٢٠ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/٥/٢٢، المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في التأديب من عام ١٩٩٠ إلى ١٩٩١م، الجزء الثاني، د. خالد عبد الفتاح، الطبعة الأولى سنة ١٩٩٩، ص٦٧.

حق الاطلاع على الملف يتمثل في أن يحاط الموظف المحال إلى التحقيق على جميع الأوراق والمستندات التي يتضمنها ملفه الوظيفي وعدم حجبها عنه، وأن ذلك يعد رافداً أساسياً لإحاطته بالتهمة المسندة إليه وبأدلتها، وذلك تمهيداً واستعداداً للزود والدفاع عنه نفسه[٥]والاطلاع على أو ارق التحقيق يكون قبل توقيع الجزاء ويعطى الموظف وقتا كافيا لفحص البيانات والمستندات[٦].

- **استجواب الطبيب فيما هو منسوب إليه:**

لم ينص المشرع في قانون نقابة الأطباء ولا في اللائحة الداخلية للنقابة على استجواب الطبيب فيما هو منسوب إليه إلا أن المحكمة الإداري ة قضت بأنه "من المبادئ والأسس المقررة في نطاق شرعية الإجراءات التأديبية والمستقرة في قضاء المحكمة الإدارية العليا أنه يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه من إهمال وتمكينه من الدفاع عن نفسه و ..... فهي أمور تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية، دون حاجة إلى نص خاص بها ...." [٧].

وبعد أن يحاط الطبيب المخالف بما هو منسوب إليه ويواجه بها، كان سلطة التحقيق تكون قد كونت رأيها فيما نسب إليه، ولا يكون في مكنتها إلا أن تتصرف في التحقيق التي هي بصدده؛ وهذا ما سنتناوله.

- **ثانياً: التصرف في التحقيق**

بعد أن تنتهي السلطة المخول لها التحقيق مع العضو المخالف من أعمالها أتقوم بإعداد مذكرة بنتيجة التحقيقات التي أجرتها مشفوعة بأسانيد هذا الرأي، كما تتضمن ملخصاً لوقائع الشكوى وأدلة الإثبات والنفي، كما تحدد المخالفات التي ارتكبها العضو المحال إلى التحقيق والتصرف في التحقيق يكون إما بحفظ الشكوى وإما بتوقيع الجزاء، وذلك عملاً بنص المادة ١٦١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية [٨]، وبتلك المذكرة التي تقوم جهة التحقيق بإعدادها تكون فترة التحقيق قد انتهت، وذلك عملاً بنص المادة رقم ١٦٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية[٩], وتطبيقا لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا تولت النيابة

---

(٥) د. أبوبكر علي عيد، مرجع سابق ص١٥٣.

(6)JEAN- MARIE AUBY, Droit de la function publique edition , Dalloze ,1991, p.199-200.

(٧) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٢١٩ لسنة ٤١ق جلسة ٢٠٠٥/٢/١٢.

(٨) نص المادة رقم ١٦١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧م على أنه "تعد جهة التحقيق بعد انتهائه مذكرة بنتيجة التحقيق فيما هو منسوب الي الموظف وتعرض على السلطة المختصة بالتصرف لحفظه أو توقيع الجزاء المناسب".

(٩) نص المادة رقم ١٦٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢١٦ لسنة ٢٠١٧م، على أنه "تبدأ فترة التحقيق من تاريخ إحالة الموظف إلى التحقيق، وتنتهي بإعداد التقرير النهائي عن نتائج التحقيق.
لا يجوز أن تتجاوز فترة التحقيق ثلاثة أشهر، ويجوز مدها لفترة أخرى بموافقة السلطة المختصة."

الإدارية التحقيق سواء بناء على طلب الجهة الإدارية المختصة، أو بناء على ما كشف عنه إجراء الرقابة، أو بناء على شكاوى الأفراد والهيئات التي يثبت الفحص جديتها، فإن لها بل عليها أن تستمر في التحقيق حتى تتخذ قراراً في شأنه، دون أن يتوقف ذلك على إرادة الجهة الإدارية، كما أن لها من تلقاء ذاتها أن تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية، متى قررت أن المخالفة تستوجب ذلك- مؤدى ذلك: أنه لا يجوز للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق إلا إذا أحالت النيابة الإدارية الأوراق إليها- إذا رأت النيابة الإدارية قبل أن تحدد المسئولية الإدارية أن تحيل الأوراق إلى النيابة العامة لانطواء الوقائع على جريمة جنائية، فإن ذلك لا يؤثر في اختصاصها بالتصرف في التحقيق في شأن هذه المسئولية على ضوء ما يسفر عنه تحقيق النيابة العامة"[١٠].

كما أنه بالنسبة للأطباء فإن القانون أوجب على جهة التحقيق بعد الانتهاء من التحقيق تتصرف فيه على النحو المنصوص عليه في المادة ٦٧ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء والتي نصت على ".... وتقوم هذه اللجنة بعد إتمام التحقيق برفع مذكرة إلى مجلس النقابة الفرعية بنتيجة التحقيق ليقرر مجلس النقابة بما يراه إما بحفظ التحقيق أو مباشرة اختصاصه المنصوص عليه في المادة ٥٥ من القانون ٤٥ لسنة ١٩٦٩ أو يرفع الدعوى التأديبية على العضو المشكو في حقه، وفي هذه الحالة يتعين على النقابة الفرعية أن تقوم بإرسال التحقيق لمجلس النقابة العامة مرفقاً به صورة من قرار المجلس ومذكرة بيان وقائع وظروف الموضوع والمستندات المؤيدة لقرار المجلس".

وعلى ذلك فإنه وبانتهاء التحقيق ينبغي على جهة التحقيق أن تتصرف في التحقيق، وهذا التصرف لا يخرج عن فروض ثلاثة، وهما حفظ الشكوى أو توقيع الجزاء المناسب على العضو الذي ثبت صحة ما نسب إليه من مخالفات، أو الإحالة إلى المحاكمة التأديبية والجنائية، وذلك على النحو الاتي بيانه:

١- حفظ التحقيق:

إذا انتهى التحقيق وكانت نتيجته عدم ثبوت المخالفة في حق العضو المحال إلى التحقيق وبالتالي عدم مسئوليته لعدم صحة الواقعة، أو لعدم المخالفة أو لعدم الأهمية، أو لسبق الفصل

---

(١٠)حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٣٠٤ لسنة ٤٥ القضائية عليا(الدائرة الرابعة) جلسة ٢٤ من نوفمبر سنة ٢٠٠٧ منشور علي موقع الاتحاد العربي للقضاء الإداري.

فيها، تقوم الجهة المختصة بالتأديب وتصدر قرارها بحفظ التحقيق، والقرار الصادر بالحفظ قد يكون حفظ مؤقت أو حفظ قطعي[١١].

أ- الحفظ المؤقت:

ويقصد به أنه يمكن الرجوع فيه وإعادة التحقيق في المخالفة من جديد، وذلك إذا ظهرت أدلة تفيد في إظهار الحقيقة، ويرجع إلى سببين هما: أن يوجه التحقيق ضد مجهول، أو الحفظ لعدم كفاية الأدلة ، وهنا إذا مازال سبب الحفظ فإنه يمكن إثارته مرة ثانية[١٢].

ب-الحفظ القطعي:

هذا النوع من الحفظ على خلاف الحفظ المؤقت فإنه يتمتع بحجية حيث لا يجوز بعد صدوره إعادة التحقيق مرة ثانية بشأن المخالفة أو الجريمة التأديبية، كما أن أسبابه متعددة يمكن استخلاصها من نص الفقرة الثانية من المادة ٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وهي:

١- الحفظ لعدم الصحة، وذلك إذا كشف التحقيق عن أن الموظف المحال له لم يقترف الذنب موضوع التحقيق، وهو كثير الحدوث بالنسبة للشكاوى الكيدية والتي يقصد منها زعزعة الثقة في الموظف.

٢- الحفظ لعدم المخالفة، وذلك إذا كان ما اقترفه الموظف المحال للتحقيق لا يشكل مخالفة وظيفية حسبما كشف عنه التحقيق.

٣- الحفظ لعدم الأهمية، وذلك إذا كانت المخالفة بسيطة الأثر ولا تستوجب مساءلة الموظف عنها وكانت مبررات التغاضي عنها أولى من أن يؤخذ بها.

٤- الحفظ لسبق الفصل في الموضوع، وذلك إذا تبين أن ما نسب إلى الموظف سبق وأن تم التحقيق فيه وانتهى بشأنه إلى قرار، فهنا لا يجوز مسألة الموظف المخالف عنه ثانية.

٥- الحفظ لامتناع المسئولية لعاهة عقلية عند ارتكاب المخالفة، وذلك إذا كان الموظف المخالف مصاب بمرض عقلي حيث أنه فاقد التمييز والشعور.

٦- الحفظ لامتناع العقاب.

---

[١١] د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق ص٥٦٨.

[١٢] المستشار جلال الادغم، التأديب في ضوء قضاء محكمة الطعن، ط٢ المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية سنة ٢٠٠٣، ص٩٦.

٧- الحفظ لترك الموظف الخدمة، وذلك لأنه لا يجوز إقامة الدعوى التأديبية بعد ترك الخدمة.

٨- الحفظ لوفاة الموظف، وذلك لأن العقوبة تكون شخصية.

٩- الحفظ لسقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضي المدة.

وقرار الجهة الإدارية المنوط بها سلطة التحقيق لا يقيد بقرار النيابة الإداري ة عن ذات الشكوى، والى ذلك ذهبت المحكمة الإداري ة العليا حيث قضت بأن "صدور قرار من الجهة الإداري ة بحفظ التحقيق لا يُقيد النيابة الإدارية إذا ما رأت إجراء التحقيق في ضوء الشكوى المقدمة إليها عن ذات الموضوع"(١٣).

كما قضت أيضاً بأنه "ومن حيث إنّ قضاء هذه المحكمة جرى على أنه طبقاً لحكم المادة ٨٢ فإن للسلطة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغها بالقرار وهذا الميعاد وجوبي فإذا تجاوزت السلطة المختصة هذا الميعاد فإن قرار الجزاء يكون قد لحقه تجاه الجهة الإدارية حصانة يمتنع معه على هذه السلطة تعديل هذا الجزاء"(١٤).

٢-مجازاة الموظف تأديبياً في الحدود المنصوص عليها قانوناً:

تقوم السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي المناسب من بين الجزاءات التي لها سلطة إيقاعها على الموظف المخالف، وذلك إذا ما ثبت لديها أن المخالفة التأديبية لا تستحق جزاءً أشد من الجزاءات المنوط بها إيقاعها(١٥).

كما أن المادة ٥٥ من قانون نقابة الأطباء رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩م نصت على أنه "لمجلس النقابة الفرعية بأغلبية ثلثي أعضائه أن ينبه أحد الأطباء بالمحافظة إلى تلافي ما وقع منه من أخطاء خاصة بالمهنة كما يجوز أن يوقع عليه غرامة لا تجاوز عشرة جنيهات تدفع لصندوق النقابة وذلك بعد دعوة الطبيب للحضور أمام المجلس لسماع أقواله وللطبيب الحق في التظلم من هذا الإجراء أمام مجلسي النقابة خلال ثلاثين يوماً من إعلانه به ويكون قراره في التظلم نهائياً"

٣-إحالة الموظف المخالف إلى المجلس التأديبي المختص أو إلى المحكمة التأديبية المختصة:

---

(١٣) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٤٣٧٨ لسنة ٤٨ق جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٧.

(١٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٣٦٩٥٥ لسنة ٥٦ق، جلسة ٢٠١٣/٨/٢٤ "حكم غير منشور"

(١٥) نص المادة رقم ٨٤ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء الصادر بالقرار رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٧٤ على أنه "يعتبر قرار الهيئة التأديبية واجب التنفيذ فور صدوره في حالة قضائه بالعقوبات التأديبية الآتية:

أ- التنبيه ب - الإنذار جـ- اللوم د- الغرامة"

إذا ما تبين للسلطة التأديبية المختصة بالتحقيق أن المخالفة تستوجب جزاءً أشد من تلك الجزاءات المنوط بها إيقاعها، فإنها تقوم بإحالة الأوراق والتحقيقات إلى النيابة الإداري ة طالبة فيها إحالة الموظف المتهم إلى المحاكمة التأديبية[١٦].

وقد ترى الجهة الإدارية إحالة الوقائع كاملة إلى النيابة الإداري ة وذلك في الحالات الأتية: [١٧]

أ- إذ كشف التحقيق عن مسئولية أحد الموظفين التابعين لجهة إدارية أخرى، أو إذا كان الموظف الذي ارتكب المخالفة التأديبية كان قد ارتكبها بالاشتراك مع موظف من شاغلي الإدارة العليا.

ب-إذا كان الجزاء عليها يستوجب عقاباً أشد جسامة ولا تملكه الجهة الإدارية.

جـ- إذا كانت المخالفات التي يجري التحقيق بشأنها مما يدخل في اختصاص النيابة الإداري ة مثل المخالفات المالية.

واذا تولت النيابة الإداري ة التحقيق، فلا يجوز للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق إلا إذا أحالته إليها النيابة الإدارية، فلا يجوز للجهة الإدارية أن تطالب النيابة الإداري ة بالكف عن السير في التحقيق، كما لا يجوز أن تصدر قراراً بشأنه قبل أن تنتهي النيابة من فحص الموضوع، والقرار الذي يصدر من الجهة الإدارية قبل أن تنتهي النيابة الإداري ة إلى قرار في التحقيق فإنه يكون مشوباً بعيب إجرائي يبطله[١٨].

وفي قانون نقابة الأطباء فإن مجلس النقابة الفرعية، يقوم بإحالة الدعوى التأديبية إلى الهيئة التأديبية للنقابة، وذلك لتوقع على الطبيب المخالف الجزاء الذي تراه مناسباً. [١٩]

كما أن الدعوى ضد الطبيب الذي ثبت مخالفته ترفع إلى هيئة التأديب الابتدائية بناءً على قرار من مجلس النقابة الفرعية، أو بقرار من مجلس النقابة[٢٠].

وفي كل لأحوال لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة في الدعوى التأديبية الواحدة. [٢١]

---

[١٦] المادة ١٢ فقرة ٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، وكذلك المادة ٢٤ من اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية.

[١٧] د. خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي، المحاكمات التأديبية أمام مجلس الدولة سنة ٢٠٠٤ بدون دار نشر، ص٣٦١.

[١٨] حكم المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٢١٨٥ لسنة ٦٠ق جلسة ٢٠١٦/٢/١٣م. "حكم غير منشور"

[١٩] المادة رقم ٥٣ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المعدل بشأن نقابة الأطباء.

[٢٠] المادة ٥٧ من القانون سالف الذكر.

[٢١] المادة رقم ٨٣ من اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء، والمادة رقم ١٦٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

كما أنه إذا تبين لجهة التحقيق أن المخالفة المرتكبة تنطوي على شق جنائي فإنها في مثل هذه الحالات تقوم بإبلاغ النيابة العامة، وذلك لأن هناك استقلال بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية(٢٢).

والوقت الذي يعتبر الموظف أو الطبيب المخالف فيه محالا إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ إيداع قرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية، ويعتبر محالا للمحاكمة الجنائية من تاريخ صدور أمر الإحالة من قاضي التحقيق أو تكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعي بالحق المدني(٢٣).

الخاتمة:

في هذا البحث تناولنا بالدراسة الإجراءات التأديبية السابقة على مرحلة محاكمة الأطباء والتي تتمثل في الشكوى باعتبارها الطريق إلهام لتحريك الدعوى التأديبية ضد الطبيب الذي نسب إليه ارتكاب الخطأ التأديبي، ثم إذا تبين للجهة التي خصها المشرع بتلقي الشكاوى مبرر لقبول الشكوى بعد فحصها تقوم بإحالتها للسلطة التي تملك التحقيق مع الأطباء، كما تناولنا التحقيق التأديبي وأهم الضمانات التي قررها المشرع للطبيب المحال إلى التحقيق، وكذلك الإجراءات التي تتبع في التحقيق، وفي النهاية تناولنا التصرف في التحقيق، ثم توصلنا إلى مدة نتائج وتوصيات تتمثل فيما يلي:

أولاً النتائج:

١- أنه لا يمكن تحريك الدعوى التأديبية ضد الأطباء إلا بأحد طريقين أولهما أساسي وهو الشكوى، والثاني تكميلي وهو الإحالة الذاتية لتحريك الدعوى التأديبية.

٢- عملت نقابة الأطباء على توفير نماذج جاهزة لتقديم الشكوى بمقر النقابة، وذلك بغية تفادي التعقيد في تقديم الشكوى.

٣- ينبغي أن يتوافر في التحقيق مع الأطباء الفاعلية والضمان.

٤- لا يكون التحقيق مع الطبيب مستكمل الأركان صحيحاً من حيث محله وغايته إلا إذا تناول الواقعة محل الاتهام بحيث يحدد عناصرها بوضوح ويقين من حيث الأفعال والزمان والمكان والأشخاص.

٥- النقابات المهنية هي من أشخاص القانون العام.

---

(٢٢) نص المادة رقم ٥٢ من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المعدل والتي تنص على أنه "مع عدم الاخلال بحق إقامة الدعوى العمومية أو المدنية أو التأديبية تكون ....."

(٢٣) المادة رقم ١٦٦ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.

٦- أن المشرع قرر البطلان كجزاء في حالة عدم مراعاة الضمانات والإجراءات التي أوجب توافرها للتحقيق التأديبي.

ثانياً التوصيات:

١- تدخل المشرع ليمنح مجلس نقابة الأطباء الفرعية الحق في تشكيل لجنة تختص بتلقي الشكاوى وفحصها، على غوار الوضع في نقابات أطباء الأسنان، والأطباء البيطريين، ونقابة المحامين.

٢- أن يتدخل المشرع بنص يقضي بأن تتشكل لجنة مصالحة في الشكوى بين مقدم الشكوى والطبيب المشك في حقه، ويحدد مدة لإتمام التصالح، وذلك على غرار الوضع في فرنسا، وإذا لم يتم خلال تلك المدة التصالح، تستأنف الإجراءات التأديبية.

٣- أن يضع المشرع تنظيماً متكاملاً للتحقيق التأديبي، كما فعل بالنسبة للتحقيق الجنائي.

٤- أن ينص المشرع في قانون نقابة الأطباء على ضرورة استجواب الطبيب فيما هو منسوب إليه من مخالفات للتأكد من صحة ما نسب إليه.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أولاً: المعاجم:

١. القرأن الكريم
٢. إلامام جاز الله أبو القاسم محمود الزمخشري، أساس البلاغة دار المعرفة، بيروت.
٣. إلامام محمد بن أبي بكر الرازي مختار الصحاح، دار الكتاب العربي بيروت سنة ١٩٨٢.
٤. إبن منظور، معجم لسان العرب، المجلد العاشر دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت ١٩٥٦.
٥. جبران مسعود، معجم الرائد (لغوي العصر) الطبعة الثانية، دار العلم للملايين، بيروت ١٩٩٧.
٦. القاموس المحيط، مجدي الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي مؤسسة الرسالة ١٩٩٣م، فصل الشين باب إلالف.

٧. لويس معلوف، معجم المنجد في اللغة وإلادب والعلوم، ط ١٩، المطبعة الكاثوليكية بيروت.
٨. معجم المعاني إللالكتروني موجود في www.almaany.com/ar/dfiict/ar

ثانياً: المؤلفات العامة:

٩. د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية.
١٠. د. أحمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق إلانسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية سنة ١٩٩٣.
١١. د. حمدي القبيلات، القانون الإداري الجزء الثاني، دار وائل للنشر، عمان إلاردن، الطبعة الأولى سنة ٢٠١٠.
١٢. د. خميس السيد إسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي، المحاكمات التأديبية أمام مجلس الدولة سنة ٢٠٠٤ بدون دار نشر.
١٣. د. حمدي ياسين عكاشة، المرافعات الإداري ة في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، إلاسكندرية سنة ١٩٧٧.
١٤. د. رمزي الشاعر، د. رمضان محمد بطيخ، الوجيز في القضاء الإداري (قضاء التأديب، قضاء إلالغاء) دار الثقافة الجامعية سنة ١٩٩٣.
١٥. د. رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري، دار الجبل للطباعة بدون تاريخ.
١٦. د. زهوة عبد الوهاب حمودة، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه، جامعة إلاسكندرية سنة ١٩٩٢.
١٧. د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث قضاء التأديب دار الفكر العربي ١٩٨٧ .
١٨. د. سمير عبدالله سعد، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية منشأة المعارف , ٢٠١٨
١٩. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب ضوابط الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، القاهرة، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى لسنة ٢٠٠٨.
٢٠. د. عبدالفتاح مصطفى الصيفي، تأصيل الإجراءات الجنائية، بدون دار نشر، سنة ٢٠٠٠ـــ
٢١. د.محمد زكي أبو عامر، الإجراءات الجنائية منشأة المعارف إلاسكندرية سنة ١٩٩٤.
٢٢. المستشار جلال إلادغم، التأديب في ضوء قضاء محكمة الطعن، ط٢ المكتب الجامعي الحديث– إلاسكندرية سنة ٢٠٠٣.

٢٣. المستشار سمير يوسف البهي، شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، الطبعة الثانية، سنة ٢٠٠٣.
٢٤. د. محمد ذكي أبو عامر، الإجراءات الجنائية، دار المطبوعات الجامعية سنة ١٩٨٤م .
٢٥. د. محمد عصفور، تأديب العاملين المدنيين في القطاع العام، ومقارنته بنظم التأديب الأخرى، بدون دار نشر.
٢٦. د. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، إلاسكندرية، منشأة المعارف سنة ٢٠١٣ـــ
٢٧. د. محمود عاطف البنا، مبادئ القانون الإداري في إلاموال العامة والوظيفة العامة، دار الفكر العربي، بدون سنة نشرـــ.
٢٨. د. محمود أبو السعود حبيب، النظرية العامة في التأديب، دار الثقافة الجامعية عين شمس طبعة ٢٠٠٥م.
٢٩. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية ١٩٨٨ـــ
٣٠. د. عوض محمد عوض، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف إلاسكندرية بدون سنة نشر.
٣١. د. مأمون محمد سلامة، قانون الإجراءات الجنائية معلقاً عليه بالفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية سنة ٢٠٠٥م

ثالثا المراجع المتخصصة

٣٢. د. سعد الشنيوي، التحقيق الإداري في نظام الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي- إلاسكندرية سنة ٢٠٠٧م.
٣٣. د. سليم الذعنون، التحقيق الجنائي، الجزء الأول، الطبعة الرابعة المؤسسة العربية للدراسات والنشر، عمان سنة ٢٠٠١.
٣٤. د. طارق سرور جرائم النشر وإلاعلام، ذاتية الخصومة الجنائية، الكتاب الثاني، دار النهضة العربية الطبعة الأولى سنة ٢٠٠٩م.
٣٥. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة، سنة ٢٠٠٣ـــ
٣٦. د. عبد اللطيف بن شديد الحربي، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة "دراسة تحليلية تأصيلة فقهية مقارنة" بدون دار نشر سنة ٢٠٠٦ـــ

٣٧. د. عبدالفتاح عبدالحليم عبدالبر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة, دار النهضة العربية , ١٩٧٩.
٣٨. د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بإلانظمة الجزائرية الأخرى، دار النهضة العربية سنة ١٩٨٨م.
٣٩. د. فارس عمران، التحقيق البرلماني، مجموعة النيل العربية سنة ١٩٩٩.
٤٠. د. فيصل عقلة شطناوي، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية بدون دار نشر .
٤١. د. ماهر عبد الهادي، الشرعية إلاجرائية في التأديب، دار النهضة العربية ١٩٨٦.
٤٢. د. محمد إبراهيم ، التكييف القانوني للدعوى، دار الفكر العربي ١٩٨٣.
٤٣. د. محمد إبراهيم الدسوقي، الموظف المحال للتحقيق الإداري ، دار النهضة العربية سنة ٢٠١١م.
٤٤. د. محمد فتوح محمد عثمان، التحقيق الإداري "دراسة مقارنة" دار النهضة العربية بدون سنة نشر.
٤٥. د. محمد ماجد ياقوت، أحوال التحقيق إلادارة، منشأة المعارف إلاسكندرية، ٢٠٠٠.
٤٦. د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى عمان ٢٠٠٧.
٤٧. د عبد الباسط على أبوالعز، حق الدفاع وضمانات المحال للمحاكمة التأديبية في القانون الإداري وقانون المرافعات المصري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية سنة ٢٠١١.
٤٨. د. أحمد بن محمد الهرماس الشمري، التحقيق التأديبي وضماناته النظامية "دراسة تحليلية مقارنة"، بدون دار نشر سنة ٢٠٢٠.
٤٩. د. أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، بدون دار نشر وتاريخ.
٥٠. د. أنور رسلان، التحقيق الإداري والمسئولية التأديبية، مطبعة كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠٠٢ـــ.
٥١. د. حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإداري ة، دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر وفرنسا والجزائر، عالم الكتب، سنة ١٩٨٨.
٥٢. د. حسن السيد بسيوني، دور القضاء في المنازعة الإداري ة، مطابع الشعب القاهرة سنة ١٩٨١ـــ
٥٣. د. هشام محمد البدري، لجان التحقيق البرلمانية كوسيلة للرقابة على أعمال السلطة التنفيذية في مصر والكويت، دار الفكر والقانون سنة ٢٠٠٧ـــ.

رابعا الرسائل العلمية:

٥٤. د. سعيد علي سعيد اليماحي، المسئولية التأديبية لضباط الشرطة "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة المنصورة سنة ٢٠١٩.
٥٥. د. طه طه محمد بغدادي، العلاقة بين الدعويين الجنائية والتأديبية "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ١٩٩٣.
٥٦. د. عبد الحليم فؤاد عبد الحليم عبد الحي الفقي، الشكوى والتنازل عنها "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠١٢م.
٥٧. د. علاء أبوبكر علي عيد، المسئولية التأديبية لأعضاء مجلس الدولة "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة بني سويف سنة ٢٠١٩.
٥٨. د. محمد عباس محمد حسانين، ضمانات التحقيق والمحاكمة التأديبية "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة الزقازيق سنة ٢٠٠٠م.
٥٩. د. محمد عبد المحسن طريف، دور المسئولية التأديبية للموظف العام في مكافحة الفساد في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس سنة ٢٠١٦.
٦٠. د. ملفي رشيد مرزوق المرشيدي، لجان التحقيق البرلمانية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة سنة ٢٠٠٩ـــ
٦١. د. ثروت عوض محجوب، التحقيق الإداري ، ودور النيابة الإداري ة فيه، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ١٩٩٤.
٦٢. د. أنور حمدان الشاعر، المسئولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة في التشريع الفلسطيني "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة ٢٠١٥.
٦٣. د. درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري ة في الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه جامعة الجيلالي اليابس سيدي بلعباس، الجزائر سنة ٢٠١٦م
٦٤. د. أحمد عبدالستار الكبسي، ضمانات المتهم قبل وأثناء المحاكمة، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد سنة ١٩٩٠.
٦٥. د. رجب محمد ندا يوسف، المسئولية التأديبية للمحامين "دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة بني سويف سنة ٢٠١٨ـــ
٦٦. د. قوسم حاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه "دراسة مقارنة" أطروحة دكتوراه جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان ،الجزائر، سنة ٢٠١٢.

خامسا المقالات والابحاث

٦٧. د. حسين محمد سكر، التحقيق كوسيلة للرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة، بحث منشور بمجلة العلوم القانونية، كلية القانون –جامعة بغداد، العدد الثاني سنة ٢٠١٩م.

٦٨. أ. حسن الشامي، التحول إلاقتصادي والفساد الإداري ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمسألة الإداري ة والمنظمة العربية للتنمية الإداري ة، القاهرة سنة ١٩٩٩.

٦٩. د. نوفان العجارفة، التكييف القانوني لأشخاص القانون العام المهنية النقابات موجود في www.ammonnew.net/articl/586110

٧٠. د. محمد ماجد ياقوت "النظرية العامة للقانون التأديبي" "تحديد ملامحها وتحليل عناصرها" مجلس إلامن والقانون، مجلة علمية تصدر عن أكاديمية شرطة دبي، دولة إلامارات العربية المتحدة لسنة ١٢، العدد الثاني يوليو سنة ٢٠٠٤.

٧١. مجلة المحاماة الصادرة عن نقابة المحامين في العدد الثالث سنة ٢٠٠٣م .

٧٢. مقال موجود في العنوان إلالكتروني https://www.zyadda.com/administrative-investigation-against-an-employee

٧٣. مقال موجود في الموقع إلالكتروني www.edarabia.com

سادسا : إلأحكام القضائية:

٧٤. مجموعة إلأحكام التي قررتها المحكمةالإدارية العليا.

٧٥. مجموعة الأحكام التي قررتها محكمة القضاء الإداري .

٧٦. مجموعة المبادئ التي قررتها محكمة النقض .

٧٧. قرارات صادرة عن هيئة التاديب إلابتدائية لنقابة الأطباء .

سابعاً: الدساتير والمراسيم والقوانين واللوائح:

٧٨. الدستور المصري الحالي ٢٠١٤.

٧٩. دستور مصر ١٩٥٦م.

٨٠. دستور مصر ١٩٧١م

٨١. قانون الإجراءات الجنائية المعدل رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠، المعدل في ٢٠٢٠/٩/٥ بالقانون رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠.

٨٢. قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة٢٠١٦ .

٨٣. القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ والمعدل بالقانون رقم ١٩٧ لسنة ٢٠٠٨.

٨٤. القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة أطباء الأسنان.

٨٥. قانون نقابة الأطباء البيطريين رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٩.

٨٦. قانون نقابة الأطباء رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩.

٨٧. قنون نقابة الصيادلة رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٩.
٨٨. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.
٨٩. اللائحة الداخلية للنيابة الإداري ة.
٩٠. اللائحة الداخلية لنقابة أطباء الأسنان الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم ٢١١ لسنة ١٩٧٠.
٩١. اللائحة الداخلية لنقابة الأطباء
اللائحة **الداخلية** لنقابة الأطباء البيطريين الصادرة بقرار وزير الصحة والسكان رقم ١٦٦ لسنة ١٩٧٠.
٩٢. قانون الصحة العامة الفرنسي Formell–Le
٩٣. مرسوم ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٤٨.

ثامناً: المواقع إلالكترونية:

٩٤. www.almaany.com/ar/dfiict/ar
٩٥. https://Laueg.net/Default.aspx
٩٦. www.ammonnew.net/articl/586110
٩٧. https://www.elmodqwnaeg.com
٩٨. https://www.cc.gov.eg
٩٩. https://www.zyadda.com/administrative–investigation–against–an–employee
١٠٠. www.edarabia.com
١٠١. https://ems.org.eg

المراجع إلاجنبية

1. "Lexique de termes juridiques", 8 eme edition, Dalloz.
2. ALAIN PLANTEY,La fanction Publique–Traité Général, 2éme edition, Paris, LITEC. 2013.
3. Gerard (ME METEAV): "Droit Medical", LITEC, Edition 1986.

4. Jean–Poul (Markus) “les Juridictions ordinals” Edetion 2003, L.G.D.J Precedenl.
5. KOEING “pierre”, la fonction Publique de la Ré publiaue Fédéral allemande, Tome L, 1962,(le déclenchement La Procédure, disciplinaire conduit de procedure, discilinair formelle)
6. La contradiction dans la procedure Administrative contentieuse, procédure administrative contentieuse, Rep cont adm.Da1102, Octobre 1998.
7. BANDET(p), leroll disciplinaire dans la fonction publique terriale, paris. 1990.
8. https://Laueg.net/Default.aspx
9. www.conseilnational.medecin.Fr www.jurisprudence.ordremedecin.fr
10. www.jurispradencer.ordre.medecin.fr

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
المقدمة	١
أهمية البحث	١
إشكالية البحث	٢
منهج البحث	٢
تمهيد :	٣
المبحث الأول: الشكوى والإحالة - المطلب الأول: الشكوى - المطلب الثاني: الإحالة إلى التحقيق والاستدعاء.	٤ ٦ ١٧
الفرع الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق أولاً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في فرنسا. ثانياً: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في مصر.	٢٦ ٢٦ ٢٩
المبحث الثاني: التحقيق التأديبي - المطلب الأول: التحقيق التأديبي والجهة المختصة بالتحقيق مع الأطباء. - المطلب الثاني: ضمانات التحقيق مع الأطباء وإجراءاته	٣١ ٣٢ ٤٦

الفرع الثاني: إجراءات التحقيق مع الأطباء	٥٤
الخاتمة أولاً: النتائج ثانياً: التوصيات	٦٤ ٦٤ ٦٤
المراجع	٦٥
الفهرس	٧٣