



جامعة المنصورة

كلية الحقوق

الدراسات العليا

بحث بعنوان

التطور التاريخي لفكرة الحق في المواجهة

عبر العصور المختلفة

دراسة مقارنة بين القانون الإماراتي والقانون المصري

إعداد الباحث

على حسن محمد السيد

تحت إشراف

أ.د / وليد محمد الشناوي

أستاذ القانون العام

عميد كلية الحقوق

جامعة المنصورة

٢٠٢٣

تعتبر الوظيفة العامة أحد أهم موضوعات القانون الإداري، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع والمتشعب<sup>(١)</sup>، كما يعتبر الموظفون أيضاً أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة، فهم الحجر الأساسي في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إدارته<sup>(٢)</sup>، ولهذا قيل: إن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها ويتصرفون باسمها<sup>(٣)</sup>.

وتعد الوظيفة العامة مسئولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية وتحصر على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة...<sup>(٤)</sup>.

وقد تطور نظام الوظيفة العمومية بتطور الدولة؛ بحيث لم تعد تقتصر وظيفة الدولة في العصر الحديث على أداء الأنشطة التقليدية فحسب بل أصبحت دولة متدخلة أكثر من ذلك؛ حتى أنها أصبحت تتكفل بمباشرة أدوار عدة في شتى المجالات، وعليه فقد وجدت الدولة الحديثة نفسها أمام مهام، ومسئوليات واسعة تحتم عليها الاضطلاع بأعمال وخدمات أساسية متنوعة، وقد ترتب على هذا ازدياد حاجة الدولة إلى المشروعات العامة، ونتيجة لذلك ازداد عدد الموظفين بما يتناسب مع ازدياد المسئوليات والخدمات التي تتولاها الدولة، وبالتالي فهم يعتبرون إحدى وسائل الدولة لتنفيذ سياستها، والمسئولون عن تحقيق أهدافها، والعمل باسمها،

(١) سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٠، ص ١١٢.

(٢) محمد محمد بدران: الوظيفة العامة: دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء علمي القانون الإداري والإدارة العامة، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة: ١٩٩٠، ص ٤.

(٣) سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة: ١٩٩٦، ص ٣٩١.

(٤) رائد "محمد عادل" خليل بيان: كف يد الموظف العام عن العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الدراسات القانونية، قسم القانون العام، عمان، الأردن: ٢٠٠٨، ص ٦.

ولحسابها في كل ما تضطلع به من مسئوليات، وما تباشره من سلطات فتقاس قدرة الدولة بمدى قدرة موظفيها على أداء أعمالهم المنوطة بهم؛ فهم الوجه الذي يمثل الدولة، وفكرها المدبر، وساعدها المنفذ<sup>(٥)</sup>.

فالموظف العام هو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءته مما يستوجب إحاطته بمجموعة من القواعد لحمايته من تعسف الإدارة العامة، وتحفز همته وولائه عند القيام بالأعباء المسندة إليه على أحسن وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير فيؤدب عن الأخطاء التي يرتكبها<sup>(٦)</sup>.

ولا ريب أن الموظف العام قد بات يتمتع بأهمية ومكانة خاصة، يستمدتها من تلك الأهمية التي تتمتع بها الوظيفة العامة، والتي تحظى بها بدورها لمكانتها وما تضطلع به في التنظيم الإداري للدولة وفي مباشرة النشاط الإداري ذاته، فهو العقل المفكر واليد الفاعلة والقوة الدافعة لتحقيق أهدافها وغاياتها..

وإذا كان الموظف العام يمثل أحد قطبي العلاقة الوظيفية - محل هذه الدراسة- ويتبوأ تلك الأهمية التي يستمدها من دوره وما يضطلع به من مهام ويناط به من أعمال، والتي جعلته محطاً لاهتمام الفقه والقضاء، سعياً لضمان تحقق مقوماته، وتكريس الضمانات التي تمكنه من أداء الدور المنوط به، وهو ما يوجب تسليط الضوء على الموظف العام وما يتعلق بمبدأ المواجهة في النظام التأديبي للموظف العام..

وفي مقابل ذلك أقر المشرع وضع ضمانات قانونية معترف بها للموظف في الوظيفة العامة لمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية ضد موظفيها من جهة، والرفع من كفاءة أداء الموظف العام من جهة أخرى.

---

(٥) محمد ماجد ياقوت: شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية: ٢٠٠٤، ص ١٤ وما بعدها.

(٦) حمد محمد حمد الشلحاني: ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية: ٢٠١٤، ص ٧.

وقد جاء دستور ٢٠١٤ ليضع نظامًا جديدًا للتعامل مع الموظف العام في أداء وظيفته، فأعطى له بعض الصلاحيات وأوجبه ببعض الالتزامات التي لا يجوز مخالفتها في إطار إصلاح الوظيفة الإدارية والتي امتلأت بالفساد الإداري في الآونة الأخيرة قبل إصدار هذا الدستور.

والوظيفة العامة أمانة وشرف يتعين على شاغلها أن يحافظ على كرامتها ويحترم قدسيتها<sup>(١)</sup>، ومن أهم واجبات الموظف العام أن يقوم بأداء العمل بدقة وأمانة، وأن يحترم رؤسائه وواجبات وظيفته، والمهام الملقاة على عاتقه فلا يتراخى في العمل، بل عليه القيام بمهام وظيفته على أكمل وجه<sup>(٢)</sup>.

وعلى أساس من ذلك نجد أن الموظف العام هو الأداة العملية التي يعتمد عليها الشخص المعنوي في إدارة التنظيم الإداري في الدولة وهو في سبيل ذلك تمنح له صلاحيات واختصاصات تمكنه من خدمة أفراد المجتمع والإدارة العامة في الوقت نفسه لتحقيق الصالح العام<sup>(٣)</sup>؛ إلا أن هذه الصلاحيات والاختصاصات ليست مطلقة بشكل نهائي وإنما محكومة ومقيدة بتطبيق أحكام القانون وقواعد الوظيفة العامة<sup>(٤)</sup>، أما عن مجال أخطاء الموظف العام في ممارسة واجبات وظيفته؛ فنجد أن هناك ضمانات تمنح للموظف لمنع أي تعسف وظلم بحقه من قبل رؤسائه من حيث محاسبة الموظف عن الخطأ الفعلي الذي ارتكبه عند مباشرته صلاحيات وظيفته وهي في الوقت ذاته حماية له إذا لم يكن مرتكباً لأي خطأ بالأصل<sup>(٥)</sup>، فالجزاء الجزاء التأديبي للموظف هو أداة زجر له وعقوبة عن وضع المرفق العام موضع ارتباك ولا تتناسب مع تحقيق المصلحة العامة وتقابلها أيضاً مجموعة من الضمانات

(١) ماجد راغب الطلو: القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديدة، منشورات ذات السلاسل، ١٩٨٠، ص ٢٤٥.

(٢) سعيد الشيتوي: المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية: ٢٠٠٨، ص ١٣.

(٣) محمد باهي أبو يونس: الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية: ١٩٩٩، الطبعة الأولى، ص ١٥ وما بعدها.

(٤) محمد إبراهيم الدسوقي علي: الجزاء التأديبي وطرق الطعن فيه، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٧، ص ٢٨ وما بعدها.

(٥) عصمت عبد الله الشيخ: الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، الطبعة الثانية، ص ١١٣ وما بعدها.

وهي حق للموظف يتمكن من خلالها منع التعسف والإجحاف بحقه عند تطبيق الجزاء التأديبي عليه<sup>(١)</sup>.

وهناك عددا من الآثار القانونية التي تترتب تلقائياً بمجرد صدور قرار الإحالة الى المحكمة التأديبية وهي: أولاً: حرمان الموظف المحال الى المحكمة التأديبية من الترقية إذا حل عليه الدور في الترقية، وذلك بحد اقصى سنتين من تاريخ استحقاقه الترقية، وذلك إعمالاً لحكم المادة- ٦٥- من قانون الخدمة المدنية- رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦- والمادة - ٩٢- من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.

ثانياً: حرمان الموظف المحال الى المحكمة التأديبية الذي جاوز سنه الخمسين عاماً، ان يطلب احالته الى المعاش المبكر وذلك منذ إحالته الى المحكمة، وحتى تاريخ الحكم في الدعوى التأديبية، إعمالاً للمادة - ٧٠- من قانون الخدمة المدنية

ثالثاً: منح السلطة المختصة بجهة الإدارة الحق في رفض استقالة الموظف المحال الى المحكمة التأديبية، إعمالاً للمادة -١٧٢- من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، ويراعى أن السلطة المختصة تتمتع وفقاً لقانون الخدمة المدنية الجديد بسلطة تقديرية، في قبول او رفض الاستقالة، وهو ما يغاير ما كان مقرراً تشريعياً في ظل احكام قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق، الذي كان يحظر في جميع الاحوال قبول استقالة الموظف المحال للمحاكمة قبل الحكم فيها.

رابعاً: يمتنع على النيابة الإدارية وعلى جهة الادارة، توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف عن ذات المخالفات التي يحاكم عنها أمام المحكمة التأديبية.

وتترتب تلك الآثار القانونية من تاريخ ايداع النيابة الإدارية، قرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة.

وقد عنيت موسوعة الموارد البشرية لدولة الإمارات العربية المتحدة موسوعة بتجميع أحكام المحكمة الاتحادية العليا وفتاوى إدارة الفتوى والتشريع لدولة

---

(١) مازن ليلو راضي: الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية: ٢٠٠٢، الطبعة الأولى، ص ٨٢ وما بعدها.

الإمارات في مجال الوظيفة العامة لهذا فإن هذه الموسوعة لا تشمل الأحكام والفتاوى الخاصة بالعمالين المدنيين بالدولة فقط ممن ينطبق عليهم قانون الخدمة المدنية -الموارد البشرية حاليا- بل تشمل أيضا الأحكام والفتاوى الخاصة بالكادرات الخاصة كالعسكريين وأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي والشرطة وغيرهم، إلى جانب مقارنة تلك الأحكام والفتاوى بأحكام مجلس الدولة المصري في ذات المواضيع باعتبار الأسبقية التاريخية لأحكام مجلس الدولة المصري والتي أسست لمبادئ راسخة

وتعد المرافق العامة جسد الدولة وخلاياها، ولكي تقوم الدولة بوظائفها وأنشطتها المتنوعة فلا بد لها وأن تعتمد أساساً على تلك المرافق لغايات تحقيق أهدافها وذلك وفقاً لسياساتها العامة، إلا أن ذلك من غير الممكن القيام بتحقيق ذلك بمعزل عن العديد من الوسائل وأهمها الموظفون العموميون.

لذلك يعد الموظف العام البناء الأساس التي تقوم عليها تلك المرافق العامة والمعبر عن إرادتها في سبيل تحقيق أغراضها الأساسية وخاصة تلك المتمثلة بأداء الخدمة العامة للمجتمع.

والمسائلة تلك تعد ضمانة لجهة الإدارة لردع الموظف العام المخل بواجباته الوظيفية الناتجة عن الإهمال والتقصير وبذات الوقت حظه على السلوك الحصيف تجاه التزاماته الوظيفية. وفي المقابل كما أن للإدارة ضمانات لتحقيق أهدافها تجاه الموظف العام " فلهذا الأخير أيضاً" ضمانات تكفل له الحماية ضد احتمالات عسف الإدارة إن وجدت وقبل توقيع العقوبة عليه للوصول إلى مساءلة عادلة، ومن ضمن هذه الضمانات ما يسمى "المواجهة" بما أسند إليه من اتهامات، وأثر تجاهل واستبعاد المواجهة على العقوبة المفروضة وهو موضوع بحثنا.

### مشكلة البحث:

تكمن إشكالية البحث في كون المواجهة في المحاكمات التأديبية قد تتطلب شروطاً معينة لا تتمكن المحاكم في بعض الأحيان من تحقيقها، فيكون القرار التأديبي باطلاً أو قابلاً للإبطال، خصوصاً في المحاكمات الالكترونية والتي قد يكون من الصعب

تحقيق المواجهة فيها، فالمواجهة وهي مقابلة الموظف وإعلامه بما بدر منه من مخالفات تستدعي التأديب، حتى يتمكن من تحقيق دفاعه فيما نسب إليه، وبغيرها لا يكون القرار صحيحا، وصدور القرار التأديبي ضد موظف ما دون مواجهته بما نسب إليه لا يتعلق بالنظام العام، فهو مقرر لصالح الموظف قد يقبله لاعترافه ضمنا بالمخالفات المنسوبة إليه.

ومما لا شك فيه ان غياب التحديد الواضح للمخالفات الادارية والجزاءات التي توقع على الموظف العام على سبيل الحصر في القوانين المنظمة للمرافق العامة والتي احوالها هذه القوانين إلى السلطة المختصة في هذه المرافق اثار اهتمامنا بالبحث عن الضمانات التي أوردها المشرع لمحاكمة الموظف العام واثارها له ومع ذلك لم يسلم العديد من الموظفين من تعنت وتعسف الادارة ونرى ذلك جلياً في اعداد القضايا المنظورة امام محاكم القضاء الإداري وفيها الكثير من القضايا والمنازعات التي تنشأ بين جهة الادارة والموظف العام والتي كان من الممكن تجاوزها لو كان المشرع قد نظم طرق التأديب والمخالفات والجزاءات المناسبة لها نظراً لتشابه المخالفات بين الجهات الادارية والمرافق العامة في الدولة.

لذلك فالنظام التأديبي يعد الوسيلة المناسبة لعقاب الموظف العام نظير قعوده عن أداء واجب من واجبات وظيفته او اتيانه فعلا محظورا بموجب القوانين واللوائح المعمول بها ولكن من الضروري احداث التوازن المطلوب بين مصلحة الوظيفة العامة والمصلحة الخاصة للموظف العام في مجال العقاب التأديبي مع الوضع في الاعتبار الاضرار المترتبة على عدم احداث التوازن المطلوب بين هاتين المصلحتين دائما ما تكون جهة الادارة الاقوى وصاحبة قرار الاتهام وتوقيع الجزاء ونجد أنه في حالة تعسف الادارة في استخدام الاليات التي اعطاها القانون للسلطة المختصة نجد ان الموظف العام يتجه إلى القضاء والذي يلزمه ان يبدأ بعرض الامر على لجنة فض المنازعات كخطوة أولى قبل رفع الدعوى.

**أهمية الدراسة:**

وتتبع الدراسة من أهمية المواجهة في المساءلة الإدارية بالنسبة للموظف العام أثناء إحالاته للتأديب لما له من أثر سلبي على حياته الوظيفية والاجتماعية.

### أهداف البحث:

يهدف الباحث إلى التأكيد على مبدأ المواجهة في المحاكمات التأديبية تحقيقاً لمبدأ العدالة الإجرائية، فالمواجهة هي ضمانة أكيدة من ضمانات تحقيق العدالة وبغيرها يتعرض القرار التأديبي للبطلان.

كما تهدف الدراسة إلى تكريس مبدأ المواجهة كضمانة من ضمانات تأديب الموظف العام في التشريعات المقارنة.

### تمهيد وتقسيم:

يقصد بمبدأ المواجهة التي تلتزم المحكمة بإعماله باعتباره أهم تطبيق لحق الدفاع، حق كل خصم في أن يعلم أو يمكن من العلم بما لدى الخصم الآخر من وسائل دفاع وحجج وأن يكون هذا العلم أو إمكانية العلم به في وقت مناسب يمكنه من الرد على ما قدمه خصمه، لذا فالغاية من تنظيمه الالتزام بالحد الأدنى من الأمانة ومراعاة القاضي عدم مفاجأة الخصوم في كافة التصرفات والأعمال التي تتم في إطار القضية بحيث لا يجوز للقاضي أن يباغت الخصوم بتكييف جديد للوقائع، وإلا تعين عليه إعادة فتح باب المرافعة ووضع هذا التكييف تحت نظر الخصوم(١).

فمن هذه التعريفات يتضح أن إعمال مبدأ المواجهة يتمثل في مراعاة العناصر الآتية (حق الخصم في تقديم ما يدعم وجهة نظره(٢)، وحق الخصم الآخر في الاطلاع على ما قدمه خصمه لمناقشته(٣)، وحق كل خصم في مناقشة عناصر الواقع والقانون التي يطرحها المحكم من تلقاء نفسه(٤)، وهذا ما حرص المشرع

---

(١) مركز الإسكندرية للتحكيم الدولي والوسائل البديلة لحل المنازعات، الإسكندرية: ١٢ سبتمبر ٢٠١٣.

(٢) في هذا المعنى راجع: أشجان فيصل شكري داود: الطبيعة القانونية لحكم التحكيم وآثاره وطرق الطعن فيه دراسة مقارنة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، ٢٠٠٨، ص ٢٦.

(٣) عاشور مبروك: الوسيط في النظام القانوني لتنفيذ أحكام التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٦، ط ٣، ص ١١٠.

(٤) ومن المعروف أنه من الناحية الشكلية، لا يلزم المحكمون باتباع الإجراءات التي يتطلبها القانون إذا ما أعفاهم الخصوم من التقيد بها، ومن الناحية المادية ليس للمحكم سلطة الأمر التي يتمتع بها القاضي، فهو لا يستطيع مثلاً إلزام شاهد بالحضور أمامه وتوقيع غرامة عليه في حالة عدم حضوره، ولا يستطيع إلزام الغير بتقديم مستند تحت يده ليكون منتجاً في الدعوى. عبد الصبور عبد القوي علي: التنظيم القانوني للتحكيم الإلكتروني، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض: ٢٠١٣، ص ١١.

المصري على تقريره صراحة بالمادة (٢٦ تحكيم مصري) وقد أضافت المادة (٣١ تحكيم) بأن ترسل صورة مما يقدمه أحد الطرفين إلى هيئة المحكمة من مذكرات أو مستندات أو أوراق أخرى إلى الطرف الآخر، وكذلك ترسل إلى كل من الطرفين صورة من كل ما يقدم إلى الهيئة المذكورة من تقارير الخبراء والمستندات وغيرها من الأدلة(٥).

وفكرة الحق في المواجهة تقتضي منا أن نفرّد لها جانباً من الأهمية في دراستنا لذا كان لزاماً علينا أن نتكلم عنها في النظام القضائي الإسلامي، وإعلانات الحقوق والمعاهدات والمواثيق الدولية، وفي نطاق التأديب والأنظمة القانونية الوضعية، لذا سوف نقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: فكرة الحق في المواجهة في النظام القضائي الإسلامي.

المبحث الثاني: فكرة الحق في المواجهة في إعلانات الحقوق والمعاهدات والمواثيق الدولية.

المبحث الثالث: مفهوم الحق في المواجهة في نطاق التأديب والأنظمة القانونية الوضعية في كلا من الإمارات ومصر.

وهذا إجمال يعقبه بيان وتفصيل.

---

(٥) منير عبد المجيد: الأسس العامة للتحكيم الدولي والداخلي في القانون الخاص في ضوء الفقه وقضاء التحكيم، منشأة المعارف، الإسكندرية: ٢٠٠٠، ص ٤٨٤.

## المبحث الأول

### فكرة الحق في المواجبة في النظام القضائي الإسلامي

تعد الوظيفة العامة إحدى الولايات العامة في الفقه الإسلامي وقد تبلور مفهومها منذ فجر الإسلام كخدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين في جميع الأمور الدينية والدينية<sup>(٦)</sup>

فقد روى عن نبينا المصطفى صلى الله عليه وسلم أنه قال: "من ولي من أمر المسلمين شيئاً فاحتجب دون خلتهم، وحاجاتهم وفقيرهم، وفاقتم، احتجب الله عز وجل يوم القيامة، دون خلته وفاقته، وحاجته، وفقره."<sup>(٧)</sup>

وقد عرفها بعض الفقهاء بأنها "صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين، وأن هذا الاستحقاق أو تلك الصلاحية نابعة من تكليف الشارع للمسلمين بإقامة أحكام الدين، بما تتضمنه من تدبير للمصالح العامة"<sup>(٨)</sup> ويعرفها البعض بأنها "هي القدرة الشرعية على التصرف النافذ الصحيح، وهذه القدرة تثبت إذا توافرت في المولى صفات الأهلية من البلوغ والعقل والرشد

---

(٦) يراجع: دكتور/ عماد ملوخية، الضمانات التأديبية للموظف العام، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن، دراسة فقهية قضائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص ١٢.

(٧) رواه أبو داوود، كتاب الخراج والفيء والامارة، باب ما يلزم الامام من أمر العرية والحجة عنهم، حديث رقم ٢٩٤٦، والخلة تعني الحاجة الشديدة.

(٨) يراجع الامام / محمد بن ادريس الشافعي، الرسالة، دار التراث، ١٩٧٥، ص ١٩٧، برهان الدين على بن أبي بكر المرغيناني، الهداية شرح بداية المبتدي، دار السلام للطباعة والنشر، ط١، ١٤٠ - ٢٠٠٠م، ص ٤٨٣، صبري جلبي، التأديب وفاعليته في تقويم انحراف الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص ٦٢.

والاختيار<sup>(٩)</sup> وتتقيد مباشرة هذه الولاية بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها، فلا تمارس إلا بناء على تفويض من ذي اختصاص ومستنداً إلى القدرة على النفاذ، ومستهدفاً المصلحة العامة لجماعة المسلمين<sup>(١٠)</sup>.

وعلى ذلك فالولاية العامة (الوظيفة العامة) في النظام الإسلامي ما هي إلا مكنة شرعية لمباشرة نشاط معين أو تصرف عام لتحقيق جانب من جوانب التكليف العام بأحد المقاصد الشرعية، وذلك لا يتم إلا بتوافر قدر من السلطة العامة حسب الاصطلاح المعاصر أو المكنة أو السلطان، أو القدرة والنفاذ حسب اصطلاح الفقه الإسلامي<sup>(١١)</sup>.

وتنخرط الوظيفة العامة ضمن مجموعة من الوظائف لتشكّل ما يعرف بالمجموعة النوعية التي تكون وعاءً تنتظم فيه مجموعة من الوظائف المتشابهة في طبيعة الأعمال وفي نوعها، وإن اختلفت في مستويات صعوبتها أو المسؤوليات الملقاة على عاتق من يشغلها، وتعتبر كل مجموعة من هذه المجموعات وحدة واحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة.

كما تشكّل المجموعة النوعية بدورها مع غيرها من المجموعات النوعية في مجموعها الأنشطة الرئيسية والفرعية التي تعمل على تحقيق أهداف الوحدة الإدارية والغرض الذي أنشئت من أجله.

---

(٩) شرح فتح القدير، كمال الدين محمد بن عبد الواحد المعروف بابن الهمام الحنفي، ط ١، ١٣٨٩هـ - ١٩٧٠م، ج ١، ص ٢٥٣.  
(١٠) يراجع: الفروق، للإمام شهاب الدين أبو العباس الصنهاجي البهنسي القرافي، دار احياء الكتب العربية، ١٣٦٤هـ، ج ٤، ص ٢٢٤، دكتور/ إبراهيم عبد الصادق، الاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، دراسة مقارنة بالنظم المعاصرة، رسالة دكتوراه في السياسة الشرعية، كلية الشريعة والقانون، ١٩٣٦م ص ٦.  
(١١) دكتور/ حمد محمد حمد الشلماني، المرجع السابق، ص ٦٤-٦٥.

ويتجه الرأي السائد في الفقه إلى ترجيح التعريف الذي يحدد ماهية الوظيفة العامة، بطريق الجمع بين المعنيين العضوي والموضوعي، حيث تعنى التشريعات عند تعريف الوظيفة العامة بهذين المفهومين معاً دون ترجيح لأيهما على الآخر<sup>(١٢)</sup>.

وباستقراء وتحليل تاريخ الوظيفة العامة في مصر، تلمسنا لأركان ومقومات وعناصر النظام الوظيفي الذي تبناه، نجد أن الموظفين العموميين في مصر كانوا ولا يزالوا يكونون طبقة اجتماعية متميزة لها نظامها القانوني الخاص، وتمتع بامتيازات خاصة وتفرض عليها واجبات وأعباء خاصة تقتضيها طبيعة الوظيفة بوصفها خدمة عامة تؤدي لحساب السلطة العامة، وتستهدف تحقيق المصلحة العامة أساساً، وقد هيأت ظروف مصر السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الماضي، المناخ المناسب لاعتبار الوظيفة العامة مهنة كما هو الحال في النظام الأوربي، كما أنشأت لهم امتيازات فعلية لا يتمتع بها غيرهم من أفراد الشعب، إذ كان التعليم في ظل الاستعمار مقصوراً على الأقلية الغنية دون جمهور الشعب، وكانت عناصر الثروة الحقيقية مركزة في يد الأجانب والشركات والبنوك والتي كانت كلها أو معظمها أجنبية، وكان العمل في الحكومة يكاد يكون باب الرزق الوحيد أمام طبقة المتعلمين من المصريين، الذين يجمعون في يدهم العلم والثروة والنفوذ، وبفضل ذلك أصبح الموظفون طبقة متميزة في المجتمع المصري، وأصبح الالتحاق بالوظيفة العامة هدف كل متعلم في البلاد<sup>(١٣)</sup>.

ورغم انقضاء تلك الحقبة التاريخية وزوال كافة الأسباب المشار إليها واسترداد البلاد لكامل حريتها واستقلالها وتحرير اقتصادها وتعليمها، وكل مرافقها من النفوذ الأجنبي، والقضاء على الامتيازات الفعلية التي كان الموظفون يستمدونها من الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في الماضي، إلا أن الموظفين لا زالوا محتفظين

---

(١٢) يراجع/ استاذنا الدكتور/ محمد أنس قاسم جعفر، ودكتور أشرف أنس جعفر الحقوق الدستورية للموظف العام. ودكتور/ انس جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، اخوان مورافتي، ١٩٨٢م، ص ٢٧ ولسيادته أيضاً، الوسيط في القانون العام، أسس وأصول القانون الإداري، أخوان مورافتي، ص ٣٢٨، دكتور فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري، ط ٣، ص ٤٤٧

(١٣) دكتور/ محمد السناري، أصول الإدارة العامة، دراسة مقارنة، بدون تاريخ أو دار النشر، ص ١١٠، دكتور/ صبري جليبي احمد، المرجع السابق، ص ٣٦.

بمركزهم القانوني المتميز الذي يستمدونه من طبيعة الوظائف العامة التي يتولونها بوصفهم ممثلي السلطة العامة، والتي تميزهم عن بقية أفراد الشعب<sup>(١٤)</sup>

وترتيباً على ذلك يمكن الخلوص إلى نتيجة مفادها أن مصرتأخذ بالنظام او بالاتجاه الأوربي الذي ينظر إلى الوظيفة العامة على أنها مهنة ورسالة يقوم بها الموظف ويعمل فيها طوال حياته<sup>(١٥)</sup>

وغني عن البيان أن الأصل في الشريعة الإسلامية: أنه لا يتم أي إجراء من إجراءات الخصومة، من سماع بينة، أو إقرار، أو إنكار، أو شهادة، أو غير ذلك، إلا بحضور الخصوم أو وكلائهم، فيجب على القاضي سماع أطراف النزاع جميعاً، ولا يجوز له أن يحكم في النزاع لأحد الطرفين دون أن يسمع كلام الآخر<sup>(١٦)</sup>.

ويرى البعض أنه يشترط لصحة الحكم في الدعوى حضور الخصم المدعي عليه سواء كان أصيلاً أو وكيلاً عنه أو وصياً أو ولياً<sup>(١٧)</sup>.

واستندوا في ذلك إلى الأدلة التالية:

١- حديث أم سلمة رضي الله عنها عن النبي (أنه قال: "إنما أنا بشر، وإنكم تختصمون إلي، فلعن بعضكم أن يكون ألحن بحجته من بعض فأقضي له، وإنما أقضي على نحو ما أسمع منه، فمن قضيت له بشيء من حق أخيه فلا يأخذن منه شيئاً، فإنما أقطع له قطعة من النار"<sup>(١٨)</sup>).

ووجه الدلالة في الحديث أنه لا يحكم إلا بعد سماع الحجج من طرفي الخصومة، وهذا لا يتحقق إلا بحضور الخصوم ومواجهتهم.

٢- وحديث علي بن أبي طالب قال: بعثني رسول الله "إلى اليمن قاضياً، فقلت: يا رسول الله ترسلني وأنا حديث السن ولا علم لي بالقضاء؟ فقال: إن الله سيهدي قلبك ويثبت لسانك، فإذا جلس بين يديك الخصمان فلا تقضين حتى تسمع من الآخر كما

(١٤) دكتور/ محمد السناري، المرجع السابق، ص ١١٠.

(١٥) يراجع في ذلك: دكتور / سليمان الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، مطبعة جامعة عين شمس، ١٩٧٩م، ص ٣١١-٣١٢

(١٦) القوانين الفقهية، ص ٢٨٥، ابن فرحون، تبصرة الحكام، ج ٢/١، ابن حزم في المحلى ج٨، ص ٤٣٧، وما بعدها.

(١٧) يراجع أستاذنا الدكتور محمد رأفت عثمان، النظام القضائي في الفقه الإسلامي، ص ٢٢٦.

(١٨) صحيح البخاري، حديث رقم ٧١٦٩، صحيح مسلم، حديث رقم ١٧١٣.

سمعت من الأول، فإنه أحرى أن يتبين لك القضاء، قال: فما زلت قاضياً أو ما شككت في قضاء بعد" (١٩).

ووجه الدلالة في الحديث أنه لا يقضي بين الخصمين إلا إذا سمع منهما جميعاً، وهذا يقتضي مواجهتهم بالدعوى.

٣- ما روى عن عمر بن الخطاب (أنه أتاه رجل قد فقئت عينه فقال له عمر: تحضر خصمك، فقال: يا أمير المؤمنين أما بك من الغضب إلا ما أرى؟ فقال له عمر: فلعلك قد فقأت عيني خصمك معاً، فحضر خصمه قد فقئت عيناه معاً، فقال عمر: إذا سمعت حجة الآخر بان القضاء (٢٠).

وتعني المواجهة - كما رأينا - إحاطة الموظف للمتهم علماً بما نسب إليه من تهم، لكي يتمكن من إعداد دفاعه وتفنيد التهم المنسوبة إليه، ويجب أن يمهل وقتاً كافياً ليقدم ملاحظاته، كما يجب اطلاع صاحب الشأن اطلاعاً كاملاً على أوراق الملف وليس فقط الاتهامات الموجهة إليه (٢١).

والمواجهة هي حق من حقوق الدفاع في سواء في الإسلام والقانون، وحق الدفاع من أهم مقتضياته المواجهة، حتى يستطيع ما وجه إليه من اتهامات أن يدفع أو يدحض هذه التهمة عن نفسه، وضمانة المواجهة تقوم على عنصرين هما: إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه، وحق الموظف بالاطلاع على الملف.

ومن مقتضيات حق الدفاع إعطاء الفرصة الكاملة لكل من الطرفين بأن يقدم ما لديه من أدلة وشهود باعتباره يمثل حقاً من الحقوق الأساسية للتقاضي التي لا يمكن إنكارها وهذا يعني تمكين الخصم من العلم بما لدى خصمه من ادعاءات وحجج ومستندات وتمكينه من مناقشة دفاع خصمه توصلاً لدحضه وإقناع

---

(١٩) - الإمام أحمد ج ١/٤٣، سنن أبي داود، حديث رقم ٣٥٨، سنن الترمذي، حديث رقم ١٣٢١، وقد علق ابن حزم رحمه الله على هذا الأثر قائلاً: بأن هذا الأثر لا يصح عن عمر، لأنه من طريق محمد الغفاري عن ابن أبي ذئب الجهني، ولا يدري من هما في خلق الله تعالى، ثم إن هذا الأثر مروى عن عمرو بن عثمان بن عفان، عن عمر، ولم يولد عمرو إلا ليلة موت عمر وبناء على هذا الطعن الذي أورده ابن حزم رحمه الله يكون الأثر مكنوناً على عمر (فلا تقوم به حجة، ابن حزم - المحلي ج ٨) ص ٤٣٧ - ٤٣٨.

(٢٠) أستاذنا الدكتور/ محمد رأفت عثمان، النظام القضائي في الفقه الإسلامي ص ٢٣١، ٢٣٢.

(٢١) نوفان العجارية: سلطة تأديب الموظف العام، ص ٤٢٠.

المحکم بإصدار الحكم لصالحه، وما يصاحب ذلك من ضرورة توفير وقت كافٍ لجلب الشهود أو لتبادل اللوائح أو لاستدعاء الخبراء، وإلى غير ذلك من الأمور التي تجعل كل طرف في وضع يستطيع أن يدافع به عن ادعاءاته وبكافة الوسائل التي يمكن أن يقدمها إلى هيئة قضائية فيما لو كان النزاع مطروحاً على القاضي النظامي، على أن يتاح لكل خصم الفرصة للاطلاع على ما يقدمه من مستندات وادعاءات وأدلة لكي يستطيع مناقشته<sup>(١)</sup>.

وتعد إحاطة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع؛ إذ يتعين إحاطته علمًا بسائر الإجراءات المتخذة ضده والادعاءات المستندة إليه، وبما يدعمها من أدلة كي يتسنى له الرد عليها، مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه، وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعدادًا دقيقًا، والمهلة التي تمنح للموظف من الأمور التقديرية للمحقق<sup>(٢)</sup>.

وجدير بالذكر أن رجال القانون فقهاءً وقضلاءً يقصدون من معنى المواجهة بصفة عامة، تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف (ما) من الإحاطة به، حتى يستطيع إعداد دفاعه أو إبداء وجهة نظره في الخصومة المعروضة أمام القضاء<sup>(٣)</sup>.

وهذا المعنى هو السائد لدى شراح القانون الإداري وقضاة المحاكم في هذا المجال، إذ يقصدون بمبدأ المواجهة: سماع أقوال العامل فيما هو منسوب إليه من تصرفات تشكل مخالفة تأديبية ومواجهته بالأدلة التي تثبت وقوع المخالفة منه<sup>(٤)</sup>.

ولم يخرج فقهاء الشريعة عن هذا المعنى الذي ذكره رجال القانون شراحاً وقضاة، والفقهاء الإسلامي ورجاله وإن كانوا لم يتعرضوا للنص صراحة على تعريف

---

(١) أحمد شكري أحمد موسى: ضمانات التقاضي في خصومة التحكيم، المرجع السابق، ص ٤٤١.

(٢) عمر نبيل إسماعيل: إعلان الأوراق القضائية، منشأة المعارف، الإسكندرية: ١٩٨١، ص ١٢، وراجع أيضاً: مراد عبد الفتاح: أصول أعمال المحضرين في الإعلان والتنفيذ، مؤسسة شباب الجامعة: ١٩٨٩، ص ١٥، وراجع: راغب وجدي: مبادئ الخصومة المدنية، ط ١، دار الفكر العربي، القاهرة: ١٩٩٨، ص ٥٠.

(٣) د. عبد الفتاح عبد البر، الضمانات التأديبية، ص ٢٣٤، حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١١/٢/١٩٦١م، مشار إليه لدى د.

مجدي مدحت النهري، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٧١٧.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ٢٦/١٢/١٩٦٧م، في الطعن رقم ١٠٤٣ من ٩ ق مجموعة السنة الثالثة عشر، ص ٢٧٣.

مبدأ المواجهة إلا أن الباحث يلمس هذا المعنى فيما سطره في كتبهم في ضرورة حضور الخصم المدعي عليه بنفسه أو من ينوبه أو يوكله عنه في الحضور، وكذا ما اشترطه فريق من الفقهاء من عدم جواز نظر القاضي للقضية في غيبة الخصم كأصل عام في الفقه الإسلامي، فلا ينبغي لأحد الخصوم أن يدخل على القاضي في غيبة المدعي عليه لا في مجلس قضائه ولا في خلوته ولا ينبغي للقاضي أن يجيب أحد الخصوم في غيبة الآخر<sup>(١)</sup>.

وقد كان عمر (إذا شكى إليه عامل له، جمع بينه وبين من شكاه، فإن صح عليه أمر يجب أخذه به، أخذه به)<sup>(٢)</sup>.

غير أنه إذا امتنع الخصم عن الحضور بدون عذر شرعي، جاز للقاضي نظر الخصومة في غيبته، كما يجب على القاضي أن يطلع على الخصومة إذا عرضها عليه المدعي ولو كان خصمه غائباً ليعرف وجهها، فإن وجدها صالحة للنظر فيها استدعى الخصم، وإن وجدها باطلة ردها، كأن يستين من أقوال المدعي أنه يطلب محرماً شرعاً<sup>(٣)</sup>.

ولم يعالج النظام القضائي الإسلامي قضايا المسلمين فحسب، بل عالج كذلك قضايا أهل الذمة، من أصحاب الديانات السماوية الأخرى، والذين يحيون تحت كنف الإسلام، إذ أجاز لهم أن يترافعوا في المحاكم الإسلامية، والتي تحكم لهم وفق القوانين الإسلامية، لا وفق قوانينهم، إن أرادوا أن يترافعوا فيها، ومن خصائص النظام القضائي في الإسلام، أنه يستطيع استيعاب أية قضية ويعالجها وفق أهدافه في تحقيق العدل والإنصاف.

---

(١) في هذا المعنى: ابن جزري، القوانين الفقهية ص ٢٨٥، ابن فرحون، تبصرة الحكام ج ١ ص ٤٢، الإمام مالك، المدونة، ج ٤ ص ٣، السرخسي، المبسوط، ج ١٦ ص ٦٣، الشيخ نظام، الفتاوى الهندية ج ٣ ص ٣٢٤ الإمام الشافعي، الأم، ج ٦ ص ٢٣١، ص ٢٣٢ الماوردي، الأحكام السلطانية ص ٣٢٠، ٣١٦ العز بن عبد السلام قواعد الأحكام ص ٣٢ ابن القيم، الطرق الحكيمة ص ٩، إعلام الموقعين، ج ١ ص ٧٠، ابن مفلح، الفروع ج ٦، ص ٤٤٢، المرتضي، البحر الزخار ج ٦ ص ١٣١، الشهيد الثاني: الروضة البهية ج ١٠، ص ٧٢، ص ٧٣ يوسف الطائش، شرح كتاب النيل، ج ١٣ ص ٦٢، ٦٣٢ .

(٢) صفة الصفوة لابن الجوزي: جزء ٢- ص [٣٨٢].

(٣) ابن فرحون تبصرة الحكام ج ١ ص ٤٤ .

ومبدأ المواجهة من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التقاضي، ومفاد هذا المبدأ هو ضرورة تمكين كل خصم من الإلمام بكل الإجراءات التي تُتخذ من قبل كل من المحكمة والخصوم في القضية، بما في ذلك الأوراق والأدلة والطلبات المقدمة في الدعوى كأصل عام ليتمكن من الدفاع عن نفسه في مواجهتها<sup>(١)</sup>.

ومبدأ المواجهة بين الخصوم غالباً ما يقع الخلط بينه وبين المحاكمة العادلة وهو في الواقع أحد مكوناتها، إنه يتضمن حق المتهم في معرفة أسانيد التهمة الموجهة إليه وبأن يتمكن من النفاذ إلى عناصر الأدلة وبأن يواجهها، فمبدأ المواجهة ينبغي أولاً أن يفيد مصلحة المتهم وهو دوماً في وضعية الطرف الضعيف عندما يوجه له اتهام بارتكاب جرم ولكنه في الواقع مبدأ يفرض كذلك على كل الأطراف المعنية بهذا الإجراء بما في ذلك المحامون في علاقاتهم مع زملائهم ومع النيابة العامة<sup>(٢)</sup>.

إن الشريعة الإسلامية قد أولت مبدأ مواجهة الخصم بما هو منسوب إليه غاية الاهتمام، فأحاطت الفرد بضمانات محكمة، حماية لحقوقه التي منحها له الخالق وكرمه بها، كما شغلت فكرة ضمانات المتهم في جميع مراحل الدعوى الجنائية، وخاصةً في مرحلة الاستجواب، حيزاً كبيراً على الصعيد القانوني الوطني والدولي، وهو ما تكرر في نصوص دساتير الدول وتشريعاتها، بالإضافة إلى الاتفاقيات والمؤتمرات والمواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، لكونها تنصب على أفضل وأكرم مخلوقات الله - عز وجل - وهو الإنسان، ونظراً لخطورة الاستجواب، والنتائج التي تترتب على هذا الإجراء، وصلته بحقوق الإنسان وبحرية الأفراد والحفاظ على آدميتهم وكرامتهم، وما قد يؤدي إلى اعترافات أو أقوال تصدر من المتهم قد تسبب إلى مركزه

---

(١) وقد تم تعريف مبدأ المواجهة بأنه حق الخصم في أن يعلم علماً تاماً وفي وقت مفيد بكافة إجراءات الخصومة وما تحتويه من عناصر واقعية وقانونية يمكن أن تكون أساساً في تكوين اقتناع القاضي، راجع: عيد القصاص: التزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة، دار النهضة العربية، القاهرة: ١٩٩٤، ص ١٨، أحمد خليل: مبدأ المواجهة ودوره في التنفيذ الجبري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية: ٢٠٠٥، ص ٤، فتحي والي: الوسيط في قانون القضاء المدني، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي: ٢٠٠٢/٢٠٠١، ص ٤٢٦، محمد نور شحاتة: أصول قوانين المرافعات في دولة الإمارات العربية المتحدة، ص ٢٧، مصطفى متولي قنديل: الوجيز في القضاء والنقاضي وفقاً لقانون الإجراءات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، النفاق، المشرفة، ٢٠١٠، ص ٥٧،

(٢) فمبدأ المواجهة يعد أيضاً بالنسبة للمحامين من متطلبات أخلاقيات المهنة، راجع: التقرير الثالث لشبكة ملاحظة العدالة في تونس أثناء المرحلة الانتقالية، المحاكمة الجنائية العادلة، مقارنة بين المعايير الدولية والقانون والممارسات العملية في تونس.

القانوني، لذلك فقد أحاطت المتهم بالعديد من الضمانات في مرحلة الاستجواب، منها ما يتعلق بالجهة المختصة بالاستجواب، ومنها ما يتعلق بحرية المتهم في إبداء أقواله، ومنها ما يتعلق بالحق في الدفاع.

وهذه الضمانات تنبثق من مبدأ أصل البراءة في المتهم، هذا الأصل الذي يتطلب معاملة المتهم بوصفه بريئاً حتى تثبت إدانته<sup>(٢)</sup>، فالمساس بهذه الضمانات يترتب عليه بطلان الاستجواب والإجراءات المترتبة عليه.

نستدل من سورة يوسف عليه السلام في قوله تعالى ﴿وَاسْتَبَقَا الْبَابَ وَقَدَّتْ قَمِيصَهُ مِنْ دُبُرٍ وَأَلْفَيَا سَيِّدَهَا لَدَى الْبَابِ قَالَتْ مَا جَزَاءُ مَنْ أَرَادَ بِأَهْلِكَ سُوءًا إِلَّا أَنْ يُسْجَنَ أَوْ عَذَابٌ أَلِيمٌ (٢٥) قَالَ هِيَ رَاوَدْتَنِي عَنْ نَفْسِي وَشَهِدَ شَاهِدٌ مِنْ أَهْلِهَا إِنْ كَانَ قَمِيصُهُ قُدَّ مِنْ قُبُلٍ فَصَدَقَتْ وَهُوَ مِنَ الْكَاذِبِينَ (٢٦) وَإِنْ كَانَ قَمِيصُهُ قُدَّ مِنْ دُبُرٍ فَكَذَبَتْ وَهُوَ مِنَ الصَّادِقِينَ (٢٧) فَلَمَّا رَأَى قَمِيصَهُ قُدَّ مِنْ دُبُرٍ قَالَ إِنَّهُ مِنْ كَيْدِكُنَّ إِنَّ كَيْدَكُنَّ عَظِيمٌ (٢٨)﴾<sup>(١)</sup>.

توضح الآيات السابقة أن عزيز مصر واجه سيدنا يوسف عليه السلام بما ادعته زوجته - امرأة العزيز - فأنكر سيدنا يوسف عليه السلام مدافعاً عن نفسه، وتبرأ من قيامه بذلك، فقال صادقاً هي راودتني عن نفسي، فعزيز مصر قام بما يجب عليه من التحقق من تلك التهمة حتى تبين له براءة يوسف عليه السلام وكذب زوجته<sup>(٢)</sup>.

وفي السنة النبوية من فعل الرسول صلى الله عليه وسلم، حيث لم يكن يحكم بالإدانة على المتهم إلا بعد أن يتأكد من صحة التهمة الموجهة إليه.

ويؤيد ذلك ما جاء في حديث سليمان بن بريدة عن أبيه قال: جاء ماعز بن مالك إلى النبي صلى الله عليه وسلم فقال: يا رسول الله! طهرني فقال: ويحك! ارجع فاستغفر الله وتب إليه. قال: فرجع غير بعيد. ثم جاء فقال: يا رسول الله طهرني.

(٢) نصت المادة (٢٨) من الدستور الإماراتي على أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة".

(١) سورة يوسف، الآيات ٢٥ - ٢٨.

(٢) سعيد بن بدوي الكناني الزهراني، الاستجواب والمواجهة في نظام الإجراءات الجزائية السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، سنة ٢٠٠٨م، ص ٢٠-٢١.

فقال: رسول الله صلى الله عليه وسلم: ويحك! ارجع فاستغفر الله وتب إليه، قال: فرجع غير بعيد، ثم جاء فقال: يا رسول الله! طهرني، فقال النبي صلى الله عليه وسلم مثل ذلك، حتى إذا كانت الرابعة قال له رسول الله صلى الله عليه وسلم: فيم أطهرك؟ فقال: من الزنى، فسأل رسول الله صلى الله عليه وسلم: أبه جنون؟ فأخبر أنه ليس بمجنون. فقال: أشرب خمراً؟ فقام رجلاً فاستنكهه فلم يجد منه ريح خمر. قال: فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أزنيت؟ فقال: نعم. فأمر به فرجم...، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: لقد تاب توبة لو قُسمت بين أمة لوسعتهم.

قال: ثم جاءته امرأة من غامد من الأزدي، فقالت: يا رسول الله! طهرني. فقال: ويحك! ارجعي فاستغفري الله وتُوبي إليه، فقالت: أراك تُريد أن تُردني كما رددت ما عزين مالك. قال: وما ذاك؟ قالت: إنها حُبلى من الزنى. فقال: أنت؟ قالت: نعم. فقال لها: حتى تضعي ما في بطنك، قال: فكفلها رجلاً من الأنصار حتى وضعت، قال: فأتى النبي صلى الله عليه وسلم، فقال: قد وضعت الغامدية. فقال: إذاً لا نرجمها ونُدع ولدها صغيراً ليس له من يرضعه، فقام رجل من الأنصار فقال: إلى رضاعه. يا نبي الله! قال: فرجمها<sup>(١)</sup>

وفي حديث العسيف، من أنه أتى النبي صلى الله عليه وسلم أعرابي فقال: أنشدك الله، ألا قضيت بيننا بكتاب الله، فقام خصمه وكان أفاقه منه، فقال: اقض بيننا بكتاب الله وأُذن لي؟ قال: قل. قال: إن ابني كان عسيفاً على هذا، فزنى بامرأته، فافتديت منه بمئة شاة وخادم، ثم سألت رجلاً من أهل العلم، فأخبروني أن على ابني جلد مئة وتغريب عام، وعلى امرأته الرجم، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: والذي نفسي بيده لأقضين بينكما بكتاب الله جل ذكره، المئة شاة والخادم رد، وعلى

(١) صحيح مسلم، بشرح النووي، حديث رقم ١٦٩٥، كتاب الحدود، باب من اعترف على نفسه بالزنى، مج ٦، دار أبي حيان، ط ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م، ص ٢١١ - ٢١٢.

(٢) صحيح البخاري، الموسوعة الحديثية ١، كتاب الحدود، باب الاعتراف بالزنا، حديث رقم ٦٨٢٧ - ٦٨٢٨، مؤسسة الرسالة ناشرون، دمشق، ٢٠١٠ م، ص ١١٧٣.

(٣) د. سعيد بن محمد بن ظفير، الإجراءات الجنائية في السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٩ م، ص ١٥٧.

ابنك جلدُ مئة وتغريبُ عام، واغدُ يا أنيس إلى امرأة هذا، فإن اعترفت فارجمها. فغدا عليها فاعترفت، فرجمها<sup>(٢)</sup>.

ففي الأحاديث السابقة تطبيق عملي من الرسول صلى الله عليه وسلم لإجراء الاستجواب مع الرجل والمرأة، وتحقيق عناصر الاستجواب من حيث اشتماله على المناقشة التفصيلية فيما اعترف به وجعله وسيلة دفاع للمتهم أيضاً<sup>(٣)</sup>.

كذلك في حديث العسيف عندما أمر الرسول صلى الله عليه وسلم أنيس بأن يذهب إلى المرأة ويسألها عن مدى صحة الاتهام الموجه إليها، لأن النبي صلى الله عليه وسلم قال: فإن اعترفت فارجمها، فقد نبه الرسول صلى الله عليه وسلم أصحابه إلى ضرورة مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه ومناقشته فيها وسماع وجهة نظره فيها والدفاع عن نفسه، لكي يقف على حقيقة الأمر<sup>(٤)</sup>.

أما في الأثر، فقد ورد عن الصحابة والخلفاء الراشدين رضي الله عنهم أجمعين بأنهم قاموا باستجواب المتهم، أو كلفوا غيرهم للقيام به.

فقد ورد أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أتاه رجل وهو بالشام، فذكر له أنه وجد مع امرأته رجلاً، فبعث عمر أبا واقد الليثي إلى امرأته يسألها عن ذلك، فأتاها وعندها نسوة حولها، فذكر لها الذي قال زوجها لعمر، وأخبرها أنها لا تؤخذ بقوله، وجعل يلقنها أشباه ذلك لتنزع، فأبت أن تنزع، وتمت على الاعتراف، فأمرها فرجمت<sup>(١)</sup>.

وهذا أيضاً دليل على مشروعية الاستجواب، وذلك عندما أرسل عمر بن الخطاب رضي الله عنه أبا واقد الليثي لكي يسأل امرأة الرجل ويتأكد منها.

وليس الاستجواب في الفقه الإسلامي سبباً لمجرد جمع أدلة الاتهام، وإنما غايته إظهار حقيقة التهمة. ونجد ذلك واضحاً في الأحاديث السابقة، إذ كان الرسول

---

(٤) بدر بن مهنا بن خلفان الخروصي، حقوق المتهم في الشريعة الإسلامية وتطبيقها في قانون الإجراءات الجزائية العماني، ط١، مكتبة الضامري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨م، ص١٧٤.

(١) د. محمد رواس قلجرجي، موسوعة فقه عمر بن الخطاب، الإقرار بالزنا، دار النفائس، بيروت، ط٢، ١٩٨٦م، ص٤٧٧.

(٢) د. أحمد حبيب السماك، قرينة البراءة ونتائجها، مجلة القانون والاقتصاد، العدد ٦٧، سنة ١٩٩٧م، مطابع الطوبجى التجارية، مصر، ص٢٥٧.

صلى الله عليه وسلم يستقصي حقيقة الاتهام المنسوب إلى الشخص، وذلك بغية إظهار الحق<sup>(٢)</sup>.

وللمحافظة على حقوق الإنسان وحماية حريته في هذه المرحلة، تقتضي ألا يطبق على المتهم من إجراءات سوى ما قرره المشرع في قانون الإجراءات الجنائية، وذلك لتحقيق الموازنة المطلوبة بين مصلحتين متعارضتين، هما مصلحة المتهم الذي ينعم بقرينة البراءة، ومصلحة المجتمع في الكشف عن الحقيقة بمعرفة المجرم ومعاقبته لما اقترفه من جرم لتحقيق العدالة<sup>(٣)</sup>.

مما سبق يتبين للباحث أن الشريعة الإسلامية قد أولت تحقيق العدالة جُلَّ اهتمامها في ضرورة مواجهة الفرد بما نسب إليه من أفعال أو أقوال وهكذا كان النبي صلى الله عليه وسلم في كل تصرفاته مع أصحابه لم يحكم بالعلم الظاهر أو بمجرد نقل الخبر إليه بل كان يتأكد من التهمة الموجهة إلى الفرد، بل كان في جل أحيانه يكتفي بأن يعترف الشخص بنفسه بما تم اقترافه من حدود.

## المبحث الثاني

### فكرة الحق في المواجهة في إعلانات الحقوق والمعاهدات والمواثيق الدولية

يعد الحق في محاكمة عادلة من أهم حقوق الإنسان الرئيسة، ونظراً لأهميته تحرص معظم المواثيق الدولية وديساتير العالم على النص على مبدأ التقاضي، فتنبص المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الفرد في الأمان على شخصه واعتبرته حق أساسي للتمتع بكافة الحقوق الأخرى.

وفي ذات السياق نصت المادة العاشرة من هذا الإعلان على أن لكل إنسان الحق في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علنياً للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه<sup>(١)</sup>، وهو ذات المسلك الذي سار عليه المشرع الدستوري المصري الذي حرص على تضمين المادة ٦٨ من الدستور النص

(٣) د. ناصر بن راجح الشهراني، حقوق المتهم في مواجهته بالأدلة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٨م، ص ٢٣٧.

(١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٨م، من الجمعية العامة للأمم المتحدة.

على كفالة حق التقاضي مع حظر النص على تحصين أي عمل إداري من الرقابة القضائية<sup>(١)</sup>.

ولم يخرج المشرع الإماراتي عن هذا المنهج إذ تضمن الدستور نصاً يقضي بحق كافة الأفراد في اللجوء للسلطات المختصة عن طريق حق الشكوى في المادة رقم ٤١ منه حيث نص على " لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب"، ومن جانبها حرصت المحكمة الاتحادية العليا على وضع هذه المبادئ الدستورية موضع التنفيذ، وتجلى ذلك من خلال العديد من الأحكام التي قضت فيها بوجود حماية الحقوق والحريات إذا ما تعرضت لامتهان أو انتهاك.

وهو ما أكدت عليه في حكمها الصادر في عام ٢٠٠٨م، والذي أكد على وجوب وضع النصوص الدستورية موضع التنفيذ قائله " أن التمتع بالحقوق الدستورية المنصوص عليها في الباب الثالث من دستور الاتحاد لا يتأتى إلا بتقرير حقوق دستورية حمائية مقابلة تصان بها الحقوق والحريات إذا ما تعرضت للانتهاك والامتهان ومن أبرزها حق الشكوى الذي نص عليه الدستور في المادة (٤١) منه حيث نص على أن " لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الباب" فجعله حقاً للناس كافة تكافاً فيه مراكزهم القانونية في سعيهم لرد العدوان على حقوقهم دفاعاً عن مصالحهم الذاتية، لا يتميزون في مجال حقهم في النفاذ إلى قاضيهم الطبيعي، جاعلاً من مبدأ مساواة الناس أمام القانون ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها، وأساساً للعدل والسلام والاجتماعي غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيّد ممارستها، وباعتبار أن حق الشكوى وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعاً، وأن التمييز يجد أساسه

---

(١) نص في المادة ٦٨ منه على أن التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة ولكل مواطن حق اللجوء إلى قاضيه الطبيعي وتكفل الدولة تقريب جهات القضاء من المتقاضين وسرعة الفصل في القضايا، ويحظر النص في القوانين على تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء ونص في المادة ٦٩ على أن "حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول ويكفل القانون لغير القادرين مالياً وسائل اللجوء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم".

فيما نص عليه دستور الاتحاد في نص عليه دستور الاتحاد في المادة (٢٥) من أن (جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد بسبب الأصل أو الموطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي)، فالتمييز الذي يناقض جوهر المساواة قوامه كل تفرقة أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصورة تحكيمية من الحقوق بالحريات التي كفلها الدستور أو القانون سواء بإنكار أصل وجودها أو تعطيل أو انتقاص آثارها بما يحول دون مباشرتها على قدم من المساواة الكاملة بين المؤهلين قانوناً للانتفاع بها، وكان المشرع الدستوري قد كفل لأي إنسان حق الشكوى بما نص عليه في المادة ٤١ سالفه البيان، وارتقى بهذا الحق إلى مصاف الحقوق الدستورية الأصلية مخولاً لصاحبه أن يسعى بشكايته أو دعواه إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية للدفاع عن حقوقه توصلاً إلى جبر الضرر الذي أصابه من جراء العدوان عليها، ومؤدى هذا الارتقاء استعصاه هذا الحق على أي انتهاك له أو انتقاص منه أو إرهابه بعوائق منافية لطبيعته أو إجازته في حالة بذاتها دون سواها أو قصر مباشرته على فئة دون أخرى لضمان أن يكون النفاذ إلى الجهات المختصة بما فيها الجهات القضائية حقاً لكل من يلوذ به غير مقيد في ذلك إلا بالقيود التي تقتضيها تنظيمه والتي لا يجوز بحال أن تصل في مداها إلى حد إعفائه أو مصادرته، وهذا الحق يعتبر مبدأً دستورياً عاصماً من النصوص القانونية التي تحول دون ممارسته على نحو سليم، وأن إنكاره يعد إهداراً للحماية التي يفرضها الدستور للحقوق التي وقع العدوان عليها وإنكاراً للعدالة في جوهر خصائصها وأدق توجهاتها" (١).

وهو ما أكدته في حكم تال لها قضت فيه بأن "تقلد الوظائف العامة من الحقوق التي كفلها الدستور والقانون لكل مواطن ويجوز لمن أهدرت حقوقه في هذا

---

(١) المحكمة الاتحادية العليا الدعوى الدستورية رقم (١) لسنة ٣٤ ق. ع (طعن دستوري) جلسة ٢٠٠٨/٦/٩م، المحالة من الدائرة الإدارية بمحكمة أبو ظبي الاتحادية الابتدائية.

الاتجاه والاتجاه إلى القضاء للمطالبة بها باعتبار أن حرية التقاضي مكفولة للجميع، وقد خلا الدستور من نص يقيد هذه الحرية" (١).

وصفوة القول إن معظم دساتير العالم نصت على حق التقاضي وتنظيم حقوق الدفاع، لذا يحق لكل فرد العلم بالدعوى التي قد ترفع ضده، ويحق له أيضاً إعداد دفاعه وتمكينه من الرد على الأدلة المستخدمة ضده، ويتم ذلك بإعلامه بما هو منسوب إليه من تهمة أو ما هو مطلوب منه من التزامات وهذا هو ما يطلق عليه الفقه مبدأ المواجهة (٢).

وبالرغم من تجسيد دساتير دول العالم لهذا المبدأ سواء صراحة أو ضمناً، إلا أنه لم يتم وضع تعريف محدد له، وهو ما يتضح من خلال مسلك المشرع المصري والمشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة، إذ لم يتضمن قانون المرافعات المصري وكذلك قانون الإجراءات المدنية الإماراتي تعريفاً لهذا المبدأ.

وقد نصت المادة (١٨) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، على أن:

١- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام المحاكم بأنواعها، وعند إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، أو تحديد حقوقهم والتزاماتهم في دعوى قضائية، يكون من حقهم سماع أقوالهم بطريقة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة تعقد وفقاً للقانون..

٢- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين توجه إليهم تهمة جنائية الحق في افتراض براءتهم إلى أن تثبت إدانتهم وفقاً للقانون..

٣- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، عند إثبات أية تهمة جنائية ضدهم، الحق في الحصول على الضمانات التالية كحد أدنى:

(أ) إبلاغهم فوراً وبالتفصيل بلغة يفهمونها بطبيعة التهمة الموجهة إليهم وسببها..

(١) راجع حكم المحكمة الاتحادية الإماراتية في الطعن رقم ٤٦٣ لسنة ٢٨ إداري لجلسة ١٩/١١/٢٠٠٨م.

(٢) د. مصطفى عبد المقصود، مبدأ المواجهة في الإجراءات القضائية، دراسة في أحكام القضاء المدني والإداري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٦.

(ب) إتاحة ما يكفي من الوقت والتسهيلات لهم لإعداد دفاعهم والاتصال بمحاميين من اختيارهم..

(ج) محاكمتهم دون إبطاء لا داعي له.

(د) محاكمتهم حضوريا، وقيامهم بالدفاع عن أنفسهم بأنفسهم أو بمساعدة قانونية يختارونها، وإبلاغهم بهذا الحق إذا لم تتوفر لهم مساعدة قانونية، وتخصيص مساعدة قانونية لهم في أية حالة تقتضي فيها مصلحة العدالة ذلك ودون أن يدفعوا شيئا في أية حالة من هذا القبيل إذا لم تكن لديهم موارد كافية لدفع ثمن هذه المساعدة؛

(هـ) قيامهم باستجواب أو طلب استجواب الشهود ضدهم واستحضار واستجواب شهود دفاع عنهم بنفس الشروط التي تنطبق على الشهود ضدهم.

(و) الحصول مجانا على مساعدة مترجم شفوي إذا كانوا لا يفهمون أو يتكلمون اللغة المستخدمة في المحكمة..

وهذا نجد أن هذه المادة أكدت على ضرورة مواجهة الخصوم أو أطراف الدعوى بما هو منسوب إليهم وما قدمه الخصوم في مواجهتهم وإعطاء كلاً منهم حق الرد ودحض وتفنيده. مزاعم خصمه.

ومن المبادئ الدولية المتعلقة باستقلال ومسئولية القضاة والمحامين وممثلي النيابة العامة<sup>(١)</sup>، الحق في المحاكمة العادلة في القانون الدولي (الضكوك العالمية والإقليمية) وقد نصت المادة (١٨/١) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال والمهاجرين وأفراد أسرهم على أن للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في [...] إسماع أقوالهم بطريقة عادلة وعلنية أمام محكمة مختصة ومستقلة، ونزيهة، تعقد وفقا للقانون..

---

(١) اللجنة الدولية للحقوقيين:

وعلى المستوى الإقليمي، نصت المادة ٨ (١) من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان على أن "لكل شخص الحق في محاكمة تتوفر فيها الضمانات الكافية وتُنظر فيها محكمة مختصة، ومستقلة وحيادية، ومنشأة بحكم القانون، خلال فترة زمنية معقولة في إثبات أية تهمة ذات طبيعة جنائية موجهة إليه أو للبت في حقوقه والتزاماته المدنية، أو العمالية، أو المالية أو ذات أي طابع آخر".

وبعبارات مماثلة نصت المادة ٧ (١) من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب على أن "حق التقاضي مكفول للجميع ويشمل هذا الحق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة بالنظر في الدعوى" و "اعتبار المتهم بريء حتى ثبوت إدانته أمام محكمة مختصة" و "الحق في المحاكمة خلال فترة معقولة وبواسطة محكمة محايدة" ويتعين قراءة هذه المادة بموازاة مع المادة ٢٦ من الميثاق التي تنص على أنه: "يتعين على الدول الأطراف في هذا الميثاق ضمان استقلال المحاكم، وأكدت اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان على أنه ينبغي اعتبار المادة "٧" غير قابلة للانتقاص حيث أنها توفر الحد الأدنى من الحماية لحقوق المواطنين"<sup>(١)</sup>.

أما الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان فقد نصت في المادة ٦ (١) على أنه: "لكل شخص عند الفصل في حقوقه المدنية والتزاماته، أو في تهمة جنائية موجهة إليه، الحق في محاكمة علنية عادلة خلال مدة معقولة أمام محكمة مستقلة وغير منحازة ومشكلة طبقاً للقانون..

وأخيراً؛ فإن الحق في الحصول على محاكمة عادلة هو مبدأ معترف به في القانون الدولي الإنساني، فقد نصت المادة ٧٥ (٤) من البروتوكول الأول لمعاهدات جنيف على أنه: "لا يجوز إصدار أي حكم أو تنفيذ أية عقوبة حيال أي شخص تثبت إدانته في جريمة مرتبطة بالنزاع المسلح إلا بناء على حكم صادر عن محكمة محايدة

---

(١) اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ومنظمة الحريات المدنية ومشروع الدفاع والمساعدة القانونية ضد نيجيريا البلاغ رقم ٢١٨/٩٨ قرار معتمد خلال الدورة العادية التاسعة والعشرين ٢٣ نيسان/ أبريل - ٧ أيار/ مايو ٢٠٠١، الفقرة ٧.

تشكل هيئتها تشكيلا قانونيا وتلتزم بالمبادئ التي تقوم عليها الإجراءات القضائية المرعية والمعترف بها عموماً<sup>(١)</sup>.

### المبحث الثالث

## مفهوم الحق في المواجهة في نطاق التأديب والأنظمة القانونية الوضعية في كلاً من الإمارات

### ومصر

---

(١) تشمل هذه المبادئ ما يلي (أ) يجب أن تنص الإجراءات على إعلام المتهم دون إبطاء بتفاصيل الجريمة المنسوبة إليه وأن تكفل للمتهم كافة الحقوق وجميع الوسائل الضرورية للدفاع عن نفسه سواء قبل أم أثناء محاكمته (ب) لا يدان أي شخص بجريمة إلا على أساس المسؤولية الجنائية الفردية. (د) [..] يعتبر المتهم بجريمة بريئاً إلى أن تثبت إدانته قانوناً و (هـ) يحق لكل متهم بجريمة أن يحاكم حضورياً".

ليان ماهية مبدأ المواجهة تستوجب التعرض للمفهوم الذي قال به الفقه (أولاً) والمفهوم المستمد من المسلك القضائي (ثانياً).

### أولاً: المفهوم الفقهي لمبدأ المواجهة:

يقصد بالواجهة لغة: المعارضة أو المناقضة أو رد الحجة بالحجة<sup>(١)</sup>.

ويقصد بها أيضاً المناقشة أي يناقش القاضي أو الطرف الآخر أو أي طرف في الدعوى الدليل الذي قدم فيها.

وبالرغم من ثبوت مبدأ المواجهة في ضمير القضاة والمتقاضين فإن التشريعات الإجرائية لم تنظمه بشكل كامل وليس لها سوى تطبيقات متناثرة ترد في مواضع مختلفة في القوانين الإجرائية ومبادئ عامة تمثل أساس هام في تحقيق المواجهة ألا وهو ضرورة سماع الخصم قبل الحكم عليه أو دعوته من أجل سماعه<sup>(٢)</sup>.

ولقد تنوع المسلك الفقهي بصدد بيان ماهية مبدأ المواجهة، حيث وضع البعض تعريفاً لمبدأ المواجهة في حين اقتصر مسلك البعض على وصف هذا المبدأ دون تعريفه وذلك على التفصيل الذي سنتعرض له.

حيث قام الفقه في مصر والإمارات بوضع تعريفات عدة لمبدأ المواجهة تتشابه فيما بينها وتدور في مجملها على مفهوم واحد لذا سنقتصر إلى التعرض لبعضها.

وقد ذهب البعض<sup>(٣)</sup> إلى تعريف مبدأ المواجهة بالقول بأنه "التزام على القاضي مضمونه أنه يجب إعلام الخصوم بكافة المستندات المقدمة في الدعوى، وهذا لا يمكن الاعتماد عليه لأن مبدأ المواجهة لا يقع على عاتق القاضي وحده وإنما يتحمله الخصوم أيضاً".

(١) راجع:

- الفيومي، أحمد بن محمد بن علي المقرئ، المصباح المنير في شرح غريب الحديث، دار الفكر، بيروت ١/٥٣٢.

- معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط، بيروت، ط١٩٨٥، ٢م، ج٢، ص١٠١٥، مادة (وجه).

- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ط١، د.ت، ج١٣٧٥، ٤هـ، ١٣/٥٧٧.

(٢) د. عيد محمد القصاص - التزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة - الطبعة الثانية - ٢٠١٠ - ص ٢.

(٣) د. علي خطار شنطاوي - موسوعة القضاء الإداري - الجزء الثاني - دار الثقافة - ٢٠٠٤ - ص ٥٢٠.

ويمكن القول بأن الحق في الاطلاع على المستندات والحق بإعداد الدفاع للرد عليها مرتبطان ببعضهما البعض باعتبار أن أحدهما يعد نتيجة منطقية للآخر.

ومن جانبه حاول الفقه العربي تعريف مبدأ المواجهة في المنازعات الإدارية القضائية وتعددت التعريفات التي قيل بها في هذا الشأن وسنقتصر على التعرض لبعضها.

فلقد عرفه البعض<sup>(١)</sup>، بأنه حق كل طرف من أطراف الخصومة القضائية في طلب الرد على ما قدمه الطرف الآخر سواء كانت المنازعة من منازعة القضاء الكامل أو من منازعات قضاء الإلغاء.

في حين يرى البعض الآخر<sup>(٢)</sup>، أن مبدأ المواجهة يعني "أن القاضي لا ينزل حكم القانون إلا بعد مواجهة الخصوم هذا ما يسمى بحضورية الخصوم".

ويلاحظ أن هذا التعريف لا يشتمل على كافة العناصر التي يقوم عليها مبدأ المواجهة فهو وكما يذهب البعض<sup>(٣)</sup>، يتضمن بيان العلاقة بين القاضي والخصوم في النزاع في حين أنه يقتصر على بيان علاقة الخصوم ببعضهم البعض.

وذهب رأي آخر<sup>(٤)</sup>، إلى القول بأن المقصود بمبدأ المواجهة في المنازعات الإدارية هو عدم استطاعة القاضي الإداري الفصل في المنازعة المطروحة أمامه معتمداً على مستند لم يتمكن طرف من أطراف الدعوى الاطلاع عليه ومناقشته.

ويلاحظ أن هذه التعريفات وإن تعددت إلا أنها ركزت في المقام الأول على بيان خصائص المبدأ، كما أن البعض منها قد خلط فيها بين مبدأ المواجهة وحق الدفاع.

---

(١) د. علي خطار شنطاوي - موسوعة القضاء الإداري - مرجع سابق - ص ٥٢٠.

(٢) د. حسن بسيوني: دور القضاء في المنازعة الإدارية، دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر وفرنسا والجزائر، عالم الكتب ١٩٨٨م، ص ١٨٠.

(٣) عبد الحفيظ الشيمي: مبدأ المواجهة في الإجراءات الإدارية القضائية - في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص ٢٩.

(٤) د. حمدي ياسين عكاشة: المرافعات الإدارية في قضاء مجلس الدولة - منشأة المعارف - الإسكندرية - ١٩٩٧ - ص ١١٢٣.

ومن جماع ما تقدم، يمكن التقرير بأن مبدأ المواجهة يعني حق كل طرف من أطراف الخصومة القضائية في أن يحاط علماً بكافة الأدلة والمستندات والإجراءات المتخذة ضده وأن يتم ذلك في وقت ملائم يسمح له بأن يعد دفاعه بصورة جيدة.

ويري الباحث أن مبدأ المواجهة يمكن القول بأنه: حق لكل طرف أو خصم في الدعوى في أن يتعرف ويطلع على جميع وسائل الدفاع والمستندات المقدمة من الخصم الآخر من ناحية ومن ناحية أخرى حق الخصم في الرد على أوجه دفاع الخصم الآخر.

وبعد أن عرضنا لموقف الفقه من تعريف مبدأ المواجهة سنعرض لموقف القضاء بشأنه.

### ثانياً: المفهوم القضائي لمبدأ المواجهة في المنازعات الإدارية:

وإذا كان موقف الفقه قد اتسم بالتعدد، وذلك على الوجه السابق بيانه، حيث خلط البعض بين مبدأ المواجهة وبين الحق في الدفاع، إلا أنه وبالرجوع إلى قانون المرافعات المدنية المصري نلاحظ أنه تضمن النص على الالتزام بوجوب مراعاة مبدأ المواجهة وذلك في العديد من المواد نذكر منها ما تقضي به المادة (٦٣) والتي ورد نصها على النحو التالي:

"ترفع الدعوى إلى المحكمة بناء على طلب المدعي بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة ما لم ينص القانون على غير ذلك...."

وتجدر الإشارة إلى أن هناك ضمانات للتقاضي الواجب على هيئة المحكمة احترامها والتقيد بها ولا يجوز بأي حال من الأحوال إعفاء هيئة المحكمة من التقيد بها، بل إن أي إجراء أو قرار ينتهك هذه الضمانات يكون معرضاً للبطلان، ومن أهمها، المساواة بين الخصوم، واحترام حقوق الدفاع، ومبدأ المواجهة بين الخصوم، وعدم حكم القاضي بعلمه الشخصي<sup>(١)</sup>، ويترتب على هذا المبدأ احترام مبدأ المواجهة

---

(١) أشرف علي عبد المجيد تركية: ضمانات الخصوم في مواجهة المحكم وتحديد مسؤوليته (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، جامعة الأزهر، غزة: ٢٠١٥، ص ٥، وما بعدها.

الذي يقصد به حق الخصم في أن يبلغ بالأوراق والطلبات والدفع التي يقدمها خصمه للمحكم أو هيئة المحكمة، وهذا ما سيتم تناوله لاحقاً (١).

وكان حق الدفاع في النظام الإغريقي يتمثل بالنسبة للقضاء العادي في علنية القضاء، حيث كانت المحاكمة في الهواء الطلق، وكانت تجذب المواطنين للحضور، وكان يتمثل في حق الحضور والمواجهة، حيث كانت المحاكمة حضورياً، وكان الخصمان يعرضان دفاعهما أثناء المحاكمة مصحوباً بأوجه الدفاع، ولم يكن بوسع الخصم أن يقدم حججه إلا في حضور خصمه (٢).

يعد مبدأ المواجهة في المنازعات الإدارية القضائية تطبيقاً لحق الدفاع، أي أن هذا الأخير هو الأصل الذي ينبثق عنه المبدأ الذي نحن بصدده (٣)، وإذا كان مبدأ المواجهة قد عرفته النظم القانونية متأخراً، إلا أن هذا المبدأ والذي تفتخر به هذه النظم سبق وأن جسده الدين الإسلامي، بما يجعلنا نؤكد أن أصله الشرعي لا يمكن التشكيك فيه، فقد جسده المولى عز وجل عندما أخطأ آدم وحواء وعصيا ربهما وأكلا من الشجرة المحرمة فقد أعطاهما الله سبحانه وتعالى فرصة للدفاع عن أنفسهما قبل أن يخرجهما من الجنة، حيث جاء ذلك في القرآن الكريم في قوله تعالى (٤): "وناداهما ربهما ألم أنهما عن تلكما الشجرة وأقل لكما، إن الشيطان لكما عدو مبين".

وقد أخذت السنة النبوية الشريفة كذلك بهذا المبدأ " فقد روى عن علي رضي الله

(١) عاشور مبروك: النظام الإداري لخصوم التحكيم، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة: ١٩٩٨، ص ٦٣، ٦٤.

(٢) محمد نور شحاتة: النشأة الاتفاقية للسلطات القضائية للمحكّمين، دار النهضة العربية، القاهرة: ١٩٩٣، ص ١٦٠.

(٣) ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحكام عديدة لها ارتباط نشأت مبدأ المواجهة بحق الدفاع والذي نذكر منها حكمها الصادر في ١٣/٥/٢٠٠١م، حيث قضت فيه على أن "حق الدفاع يفرع عنه مبادئ عامة في أصول التحقيقات ومنها حتمية مواجهة العامل بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني حيث يجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وبالأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه ولا يكون التحقيق مستكمل الأركان صحيحاً من حيث محله وغايته إلا إذا تناول الواقعة محل الاتهام بالتحقيق الذي يحدد عناصرها بوضوح ويقين ومن حيث الأفعال والزمان وإلا كاهن معيياً نص على ذلك في الطعن رقم ٦٠١٦ لسنة ٤٤ قضائية عليا جلسة ١٣/٥/٢٠٠١م، للدكتور/ مجدي محمود محمد حافظ، موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً من ١٩٥٥م، حتى ٢٠٠٥ الجزء الرابع من حرف ص إلى حرف ل، ص ٢٢٣٦.

(٤) سورة الأعراف الآية (٢٢).

عنه أنه قال " بعثني رسول الله ﷺ إلى اليمن قاضياً، فقلت له يا رسول الله ترسلني وأنا حديث السن لا علم لي بالقضاء، فقال: إن الله سيهدي قلبك ويثبت لسانك، فإذا جلس بين يديك الخصمان، فلا تقض حتى تسمع من الآخر كما سمعت من الأول، فإنه أحرى أن يتبين لك القضاء".

ويتبين لنا من هذا الحديث أن الشريعة الغراء عرفت مبدأ المواجهة باعتباره أهم المبادئ الإجرائية التي يتقيد بها القاضي في الخصومة وهو القانون الذي عرفه القانون الوضعي لاحقاً<sup>(١)</sup>.

ولكن ماذا يقصد بحق الدفاع (أ): وما هي علاقة مبدأ المواجهة بحق الدفاع (ب).

### أ. المقصود بحق الدفاع:

تعرف حقوق الدفاع وفقاً لما قال به البعض<sup>(٢)</sup>: بأنها "تلك المكنات المستمدة من طبيعة العلاقات الإنسانية والتي لا يملك المشرع سوى إقرارها بشكل يحقق التوازن بين حقوق الأفراد وحررياتهم وبين مصالح الدولة، وهذه المكنات تخول للخصم سواء أكان طبيعياً أو معنوياً إثبات ادعاءاته القانونية أمام القضاء والرد على كل دفاع مضاد في ظل محاكمة عادلة يكفلها النظام القانوني".

ويعرف البعض الآخر حق الدفاع بأنه "تمكين الشخص من درء الاتهام عن نفسه إما بإثبات فساد الدليل الموجه ضده أو بإقامة الدليل على نقيضه وهو البراءة"<sup>(٣)</sup>.

وفي ذات المعنى يعرف البعض حق الدفاع بأنه "حق الخصم في أن يقف القاضي على وجهة نظره فإذا أصدر القاضي باعتباره قاضياً بالمعنى الحقيقي حكمه دون

(١) د. عبد الحفيظ الشيمي: مبدأ المواجهة في الإجراءات الإدارية القضائية - في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧، ص ١٦.

(٢) محمود صالح محمد العادلي: حق الدفاع أمام القضاء الجنائي، رسالة دكتوراه ١٩٩١م، ص ٢٣.

(٣) د. عادل محمد الفقي: حماية حقوق الإنسان بين القانون الوضعي والتشريع الجنائي الإسلامي مجلة الأمن العام، س ٢٩، ع ١١٣ أبريل ١٩٨٦م، ص ٤٨ - ٤٩.

سماع الخصم الآخر كان الحكم مشوباً بالإخلال بحق الدفاع<sup>(١)</sup>.

وتتفق هذه التعريفات فيما بينها على كونها تؤكد على أن حق الدفاع هو أصل من أصول التقاضي يقرر لصالح طرفي الخصومة سواء بسواء من اللحظة التي يواجه فيها الشخص بالاتهام وذلك بقصد إعطائه فرصة للدفاع عن نفسه وتقديم ما يملكه من أدلة لتغيير سير الدعوى، فالاتهام لا بد من أن يقابل دفعه يدحضه وإلا كان الاتهام إدانة<sup>(٢)</sup>.

وهو المسلك الذي أخذت به المحكمة الاتحادية العليا حيث قضت في أحد أحكامها على "أن الطاعن يطعن بالحكم لإخلاله بحقه بالدفاع، وذلك حيثما خلص إلى عدم احتساب المبالغ المستحقة له، والمترصدة بذمة المطعمون ضده على الوجه الصحيح، في حين أنه - أي الطاعن - تمسك أمام محكمة الموضوع بتعيب تقرير الخبرة المنتدبة، ولم تواجه المحكمة هذا الدفاع بالرد الكافي وتغاضت عنه. ولم تلتفت لطلباته القائمة على انشغال ذمة المطعمون ضده بمبلغ ٣١٤,٤٠٠ درهم، وهذا دفاع من شأنه لو صح، لتغييره وجه الرأي في الدعوى، وهو ما يعيب الحكم المطعمون فيه ويستوجب نقضه.

وحيث المقرر في قضاء هذه المحكمة أن كل دفاع يذلي به الخصم لمحكمة الموضوع، ويطلب إليها بطريق الحزم أن تفصل فيه، ويكون الفصل فيه مما يجوز أن يترتب عليه تغيير وجه الرأي في الدعوى، يجب على محكمة الموضوع أن تبحثه وأن تجيب عليه بأسباب خاصة إذا يعتبر عدم بحث مثل هذا الدفاع قصوراً في أسباب الحكم الواقعية، مما يترتب عليه البطلان عملاً بنص المادة ١٣٠ من قانون الإجراءات المدنية، لما كان ذلك وكان الحكم المطعمون فيه لم يتعرض للدفاع الطاعن الذي أبداه في الدعوى المتقابلة بتعيب تقرير الخبرة المنتدبة، ولم يرد على

---

(١) د. عزمي عبد الفتاح: واجب القاضي في تحقيق مبدأ المواجهة باعتباره أهم تطبيق لحق الدفاع، دار النهضة العربية، ص ٢١.  
(٢) د. أمال الفزائري، ضمانات التقاضي، دراسة تحليلية مقارنة بين النظام الإسلامي السعودي المصري الفرنسي، محاولة للتنظيم العلمي " منشأة المعارف، ١٩٩٠م، ص ٦٩".

طلباته القائمة على انشغال ذمة المطعون ضده بمبلغ ٢١٤,٤٠٠ درهم لا سلباً ولا إيجابياً، رغم تمسكه به بصورة جازمة، وحال كونه دفاع جوهرى، ويترتب عليه لو صح تغيير وجه الرأي في الدعوى، وكان يجب على الحكم المطعون فيه مواجهته والرد عليه، ولكنه أغفل ذلك، وقضى في البند رابعاً من منطوقه في خصوص الدعوى المتقابلة بإلزام المطعون ضده تقابلاً بأن يؤدي للطاعن بصفته مبلغ ٥٤,٣٩٧,٥٥ درهماً، دون أن يبين المصدر الذي استقى منه هذا القضاء، أو الأساس القاعدي الذي استند إليه في قضائه، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه قد شابه القصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع، بما يوجب نقضه جزئياً فيما قضى به في هذا الخصوص (١).

ونرى أن المحكمة الاتحادية العليا باعتبارها الجهة التي تتولى الرقابة القضائية على المحاكم في الدولة وتتولى حفظ حقوق وحريات الأفراد قد حكمت بنقض الحكم لإخلاله بحق من حقوق الخصوم في الدعوى وهو حق الدفاع.

وبالرغم من أن حق الدفاع يعد حق شخصي إلا أنه لا يهدف في المقام الأول إلى تحقيق مصلحة خاصة فقط وإنما يتعدى ذلك لتحقيق هدف أكثر أهمية وهو إرساء قواعد العدالة وإظهار الحقيقة.

ولقد تطور مفهوم حق الدفاع فلم يعد يقتصر على مجرد منح فرصة للخصم للدفاع عن التهم الموجهة إليه وذلك من خلال تقديم الأدلة التي تدحض هذه التهم وإنما يتعدى ذلك حيث يسمح له بمناقشة الأدلة التي يستند إليها الخصم وذلك بهدف إقناع القاضي بوجهة نظره ولرغبته في أن يصدر الحكم لصالحه.

ويعني حق الدفاع وفقاً لما تقدم، وجوب أن يعلم كل طرف من أطراف الخصومة بالأدلة التي يستند إليها الطرف الآخر كي يتمكن مهن إعداد دفاعه بشأنها وهو ما يعد

---

(١) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٩م، حكم غير منشور.

تطبيقاً سليماً لما يعرف بمبدأ المواجهة<sup>(١)</sup>.

وهو المبدأ الذي حرصت على التأكيد عليه المحكمة الإدارية العليا حيث قضت "بأن مواجهة الموظف بالمخالفة المسندة إليه تعتبر من الضمانات الأساسية التي يجب توافرها في التحقيق وذلك وفقاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة، لأنه يتعين مواجهة العامل على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكاب المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه، ومن ثم مخالفة هذا الإجراء تؤدي إلى بطلان التحقيق"<sup>(٢)</sup>.

ولكن ما هي الصلة بين مبدأ المواجهة وحق الدفاع؟

### ب. علاقة مبدأ المواجهة بحق الدفاع:

يعتبر مبدأ المواجهة وحق الدفاع من المبادئ الإجرائية التي تهدف إلى توفير الحماية للأطراف في المنازعة الإدارية والمدنية والجنائية، وإلى تحقيق العدالة والإنصاف بين أطراف الدعوى أيضاً كان نوعها ولقد اختلف الفقه حول تحديد العلاقة بين مبدأ المواجهة وبين حق الدفاع وانقسم لعدة آراء نعرضها فيما يلي:

يرى بعض الفقه أنه بالرغم من ارتباط مبدأ المواجهة بحق الدفاع إلا أنها مبدأان مستقلان ولكل واحد منهما مجاله الخاص<sup>(٣)</sup>، فمبدأ المواجهة يعني إحاطة المتهم علماً بالتهمة المنسوبة إليه في حين أن حق الدفاع يقضي بوجود تمكين المتهم من الدفاع عن ما هو منسوب إليه وتقديم كل ما يثبت براءته، فإحاطة المتهم علماً بالتهمة المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه أمران مختلفان، فقد يمنع الموظف مثلاً من تقديم دليل مؤثر في سير الدعوى، كأن ترفض جهة التأديب سماع

(١) د. عزمي عبد الفتاح، المرجع السابق، ص ٦.

(٢) قانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

(٣) سعيد خالد علي الشرعي: حق الدفاع أمام القضاء المدني في القانونين المصري واليمني والفقه الإسلامي، دراسة فقهية مقارنة،

شاهد في التحقيق يؤثر في حقه في الدفاع عن نفسه.

لذا يرى جانب من الفقه<sup>(١)</sup>، بأن حق الدفاع ومبدأ المواجهة يتميزان عن بعضهما البعض ولا يعلق أحدهما على الآخر لأن أيهما لا يحتوي الآخر، غير أن هذا الرأي يؤخذ عليه صعوبة الفصل بين المبدأين الأمر الذي يجعل المواجهة والدفاع يطبقان في وقت واحد، إذ لا يتصور أن يستطيع المتهم الدفاع عن نفسه في خصومة لا يعلم بعناصرها، كما لا يتصور أن يدحض أدلة لم يحط بها علماً.

ويرى البعض<sup>(٢)</sup> "أن حق الدفاع صورة من صور مبدأ المواجهة، وأن كفالة حق الدفاع ليس إلا نتيجة لمبدأ المواجهة وحقوق الدفاع لا تكون لها أهمية إلا باحترام مبدأ المواجهة"، وإذا كان مصطلح حق الدفاع يتناسب وفقاً لما ذهب إليه البعض مع طبيعة القضايا الجنائية باعتباره ارتبط بالخصومة الجنائية، إلا أن مصطلح المواجهة يتلاءم أكثر مع طبيعة الدعاوى الإدارية.

ولكن هذا الرأي لم يلق القبول عند البعض، وذلك لأن حق الدفاع أشمل وأعم من مبدأ المواجهة لما يفرض من حقوق وواجبات على القاضي والخصوم تتعدى الحصول على إجراءات في مواجهة الخصوم، ولأن المواجهة وسيلة تهدف إلى احترام حقوق الدفاع.

وعلى خلاف ما تقدم يرى البعض أن مبدأ المواجهة يعد تطبيقاً لحق الدفاع إذ أنه يتضمن التزاماً يقضي بوجود أن يستمع القاضي لأطراف النزاع ويمكنهم من معرفة أدلة الطرف الآخر والرد عليها وذلك لتحقيق المساواة بينهم في الإجراءات المتبعة بين الخصوم باعتبارها غاية حق الدفاع، وإذا كان البعض قد خلط بين مبدأ المواجهة وبين حق الدفاع باعتبارهما مترادفين إلا أن البعض الآخر<sup>(٣)</sup>، يرى أن مبدأ المواجهة مجرد تطبيق لحق الدفاع وذلك لأن المواجهة هي الوسيلة التي يهدف من خلالها إلى

(١) د. عيد القصاص: المرجع السابق، ص ٥٢.

(٢) أحمد أبو الوفا: المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، الإسكندرية الطبعة ١٤ - ١٩٨٦، ص ٦٠.

(٣) عزمي عبد الفتاح: المرجع السابق، ص ٢١.

تحقيق مبدأ أكثر عمومية وهو احترام حق الدفاع، وأن كلا من المبدأين يغني عن الآخر، وأنهما من ضمانات التقاضي الجوهريّة، وأن الرابطة بينهما هي رابطة بين الوسيلة والغاية، حيث يعتبر مبدأ المواجهة وسيلة لتحقيق غاية أو وسيلة لاحترام حق الدفاع وذلك عن طريق احترام كافة تطبيقاته ومنها مبدأ المواجهة، فإن غابت المواجهة غابت العدالة.

ويجمع الفقه الحديث على ذلك ويعتبر مبدأ المواجهة الضمانة الأساسية لاحترام حق الدفاع ويؤدي إلى حسن سير العدالة وأنه حجر الزاوية في الإجراءات فإذا غابت المواجهة غابت العدالة<sup>(١)</sup>.

ويلزم أن يراعى مبدأ المواجهة في جميع مراحل الدعوى وبطرق مباشرة وغير مباشرة فتعتبر مواجهة الخصوم بالأدلة والحجج المقدمة ضده في الدعوى من الطرق المباشرة للمبدأ، ويعتبر مبدأ العلانية من الوسائل الغير مباشرة التي تقيّد سلطة القاضي في التحكم في الدعوى، ويطبق هذا المبدأ منذ افتتاح الدعوى بإعلان أوراقها للمدعي عليه، ومن خلال سير الدعوى بإطلاع الخصوم على المستندات المقدمة في الدعوى وحتى تاريخ صدور الحكم في الدعوى<sup>(٢)</sup>.

وقد سلكت محكمة النقض المصرية هذا النهج حيث أخذت بذلك حين قضت في أحد أحكامها بأنه " أما إذا كان الإعلان موجهاً من الوكيل إلى الشركة الأجنبية الموكلة فإنه يتعين إعلانها في موطنها الأصلي تطبيقاً لمبدأ المواجهة بين الخصوم التي تعد من أهم تطبيقات مبدأ احترام حقوق الدفاع، وما تقتضيه من ضرورة إعلام الخصم بما اتخذته ضده من أعمال إجرائية وفقاً للشكل الذي يقرره القانون تمكيناً له من الدفاع عن مصالحه"<sup>(٣)</sup>.

(١) عزمي عبد الفتاح: المرجع السابق، ص ٢٠.

(٢) د. أمال الفزائري: المرجع السابق، ص ٧٣.

(٣) نقض مدني مصري ٢٢/١/٩٨١م، لسنة ٤٨ق المدونة الذهبية ع ٢٤ ج ١، مشار إليه في كتاب د. سعيد خالد الشرعي، المرجع السابق، ص ٦٦٣.

وقد تطور مفهوم حق المواجهة فلم يعد يعني مجرد تمكين الخصم من عرض وجهة نظره فحسب، وإنما أصبح يتضمن أيضاً تمكين الخصم من مناقشة الخصم الآخر، فيما قدمه من وسائل دفاع وأدلة الإثبات في الخصومة، تمهيداً لدحضها وتوصلاً لإقناع هيئة المحكمة في الحكم لصالحه.

حرصت التشريعات الإجرائية الوطنية والمقارنة على تقنين إجراءات التحقيق الابتدائي وما يتصل بها من إجراءات تهدف في النهاية للوصول للحقيقة، والمواجهة بوصفها أحد أهم إجراءات التحقيق، فقد عني المشرع الإماراتي بتنظيمه وتنظيم أحكامه في المواد من (٦٥) إلى (١٣١) من قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي، حيث نصت المادة (٩٩) من ذات القانون على أنه "يجب على عضو النيابة العامة عند حضور المتهم لأول مرة في التحقيق أن يدون جميع البيانات الخاصة بإثبات شخصيته، ويحيطه علماً بالتهمة المنسوبة إليه، ويثبت في المحضر ما قد يبديه في شأنها من أقوال".

ونصت المادة (١٢٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصري وتعديلاته على أنه "عند حضور المتهم لأول مرة في التحقيق، يجب على المحقق أن يثبت من شخصيته، ثم يحيطه علماً بالتهمة المنسوبة إليه، ويثبت أقواله في المحضر"<sup>(١)</sup>.  
مقررأً بذلك أساساً تشريعياً لجواز لجوء سلطة التحقيق لمباشرة الاستجواب وفقاً للضوابط القانونية المحددة له.

ولا شك أن مشروعية المواجهة رهن باحترام وكفالة الحقوق التي يقرها القانون للمتهم، والتي تمثل في ذات الوقت قيوداً شكلية وموضوعية على سلطة التحقيق، بحيث إذا لم يتم مراعاتها، فقد يرتب المشرع على ذلك جزاء إجرائياً وموضوعياً.

فقد نصت المادة (٢٢١) من قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي وتعديلاته على أنه "يكون الإجراء باطلاً إذا نص القانون صراحة على بطلانه، أو إذا شابه عيب

---

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف - الجزء الرابع - ضمانات تأديب الموظف العام - المركز القومي للإصدارات القانونية - ٢٠٠٧ م - ص ١٢٩ - ١٣٠.

لم تتحقق بسببه الغاية من الإجراء". تقابلها المادة (٣٣١) من قانون الإجراءات الجنائية المصري.

وفي قانون العقوبات الاتحادي، نصت المادة (٢٤٢) على أنه "يعاقب بالسجن المؤقت كل موظف عام استعمل التعذيب أو القوة أو التهديد بنفسه أو بوساطة غيره مع متهم أو شاهد أو خبير لحمله على الاعتراف بجريمة أو على الإدلاء بأقوال أو معلومات في شأنها أو لكتمان أمر من الأمور". تقابلها المادة (١٢٦) من قانون العقوبات المصري.

وتعبر المادة ١/٥٣/ج تحكيم عن الإخلال بمبدأ المواجهة وجزءه، حيث نصت على أنه: إذا تعذر على أحد طرفي الدعوى القضائية تقديم دفاعه بسبب عدم إعلانه إعلانا صحيحا بتعيين المحكم أو بإجراءات الدعوى القضائية أو لأي سبب آخر خارج عن إرادته، والمعول عليه هنا هو عدم تقديم أحد الطرفين لدفاعه بسبب عدم احترام مبدأ المواجهة بالنسبة له، أو الإخلال بحق الدفاع، ويلاحظ أن الإخلال بحق الدفاع يعتبر إخلالا بمبدأ أساسي في التقاضي ولهذا فإنه يؤدي إلى بطلان الحكم ليس فقط وفقا للمادة ١/٥٣/ج بل أيضا وفقا للمادة ١/٥٣/ز تحكيم..

وقد يحدث الإخلال بحق الدفاع بالنسبة لتنظيم المرافعات الشفوية أو تبادل المذكرات<sup>(١)</sup>، مع ملاحظة ما سبق ذكره بالنسبة لإجراءات الخصومة من حرية الأطراف في تنظيم الإجراءات، وسلطة هيئة المحكمة في تنظيمها عند عدم الاتفاق مع التقيد بما ينص عليه قانون التحكيم..

ولتفعيل مبدأ المواجهة نظم المشرع الإماراتي الإعلانات القضائية التي توجه للخصوم، حيث خص المشرع الإماراتي نظام الإعلان بقواعد وأحكام محددة قام بإيرادها في مقدمة قانون الإجراءات المدنية، وقد أورد المشرع هذه القواعد ضمن الشق العام منه بشكل يفيد انطباق هذه القواعد على كل عملية إعلان تتم وفقا لأحكام ذلك القانون كأصل عام.

(١) معيبا (المحكمة الاتحادية العليا- أبو ظبي ٢٧/٢٧/٢٠٠٥ في الطعنة رقم ٢٧/٢٠٦ ق (مجلة التحكيم، العدد الأول، ص ٣٠٩).

وبرز اهتمام المشرع الإماراتي بموضوع الإعلان القضائي من خلال تنظيم كل جزئية من جزئياته بدءاً من تحديد الجهات التي يفترض فيها إجراؤه (الجهات التي تقوم به) والأشخاص الذين يحق لهم استلام أوراق الإعلان القضائي، كما بين المشرع الإماراتي المشتكلات التي ينبغي تضمينها في ورقة الإعلان القضائي<sup>(١)</sup>. كما بين المشرع الإماراتي المشتكلات التي ينبغي تضمينها في ورقة الإعلان القضائي<sup>(٢)</sup>. ونظم المواعيد التي يجب والتي يصح فيها إجراء عملية الإعلان القضائي كأصل عام<sup>(٣)</sup>.

(١) المادة ٧ من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي قررت أنه "يجب أن تشتمل ورقة الإعلان على البيانات الآتية: أ- تاريخ اليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها الإعلان ب- اسم طالب الإعلان ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه أو موطنه المختار ومحل عمله واسم من يمثله ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه ومحل عمله إن كان يعمل لغيره ج- اسم المعلن إليه ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه أو موطنه المختار، فإن لم يكن موطنه معلوماً وقت الإعلان فأخر موطن كان له ومحل عمله د- اسم القائم بالإعلان ووظيفته والجهة التابع لها وتوقيعه على الأصل والصورة هـ- موضوع الإعلان و- اسم وصفة من سلم إليه الإعلان ولقبه وتوقيعه أو خاتمه أو بصمة إبهامه على الأصل بالاستلام أو إثبات امتناعه وسببه، وحول بيانات ورق التبليغ راجع: فتحي والي، ص ٣٧٠، مصطفى متولي قنديل، مرجع سابق، ص ٢٦٦، علي تركي: شرح قانون الإجراءات المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠١١، ط ٢، ص ٦٦٣، عاشور مبروك: دراسات في قانون القضاء في دولة الإمارات العربية المتحدة، الكتاب الثاني، ط ١، أكاديمية شرطة دبي: ٢٠٠٩، ص ١٤٠ وما يليها.

(٢) المادة ٧ من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي، قررت أنه: "يجب أن تشتمل ورقة الإعلان على البيانات الآتية: أ- تاريخ اليوم والشهر والسنة والساعة التي حصل فيها الإعلان. ب- اسم طالب الإعلان ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه أو موطنه المختار ومحل عمله واسم من يمثله ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه ومحل عمله إن كان يعمل لغيره. ج- اسم المعلن إليه ولقبه ومهنته أو وظيفته وموطنه أو موطنه المختار، فإن لم يكن موطنه معلوماً وقت الإعلان فأخر موطن كان له ومحل عمله. د- اسم القائم بالإعلان ووظيفته والجهة التابع لها وتوقيعه على الأصل والصورة. هـ- موضوع الإعلان و- اسم وصفة من سلم إليه الإعلان ولقبه وتوقيعه أو خاتمه أو بصمة إبهامه على الأصل بالاستلام أو إثبات امتناعه وسببه، ودخول بيانات ورقة التبليغ عموماً، راجع: فتحي والي: مبادئ النقصاء المدني، مرجع سابق، ص ٣٧٠، وما يليها وانظر: مصطفى متولي قنديل، مرجع سابق، ص ٢٦٦، علي تركي: شرح قانون الإجراءات المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠١١، الطبعة الثانية، ص ٦٦٣. عاشور مبروك: دراسات في قانون القضاء في دولة الإمارات العربية المتحدة، الكتاب الثاني ط ١، أكاديمية الشرطة، دبي: ٢٠٠٩، ص ١٤٠ وما يليها.

(٣) من المفيد التنويه إلى أن المشرع حدد في بعض الأحيان مدداً للإعلان مستهدفاً منها تسريع وتحديد زمن اتخاذ بعض إجراءات القضية المتعلقة به (أي بالإعلان) كما حدد في أحيان أخرى المواعيد التي ينبغي أن يتم التبليغ خلالها مستهدفاً منها مراعاة الذوق وحسن التعامل تجاه المراد تبليغهم؛ فأما بالنسبة للنوع الأول من المواعيد، فقد قرر القانون إلزام مكتب إدارة الدعوى بإعداد أوراق الإعلان وتسليمها إلى الجهة المنوط بها أمر إعلانها، وذلك في اليوم التالي على الأكثر من تاريخ قيد صحيفة الدعوى، وقد قرر القانون أيضاً إلزام القائم بالإعلان؛ بإعلان صحيفة الدعوى خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ تسليمها إليه من قبل مكتب إدارة الدعوى وقد قرر القانون أنه في حال تم تحديد موعد لنظر الدعوى يحل قبل مدة العشرة أيام هذه فإن على القائم بالإعلان أن يقوم بالإعلان قبل ميعاد الجلسة المحددة وينبغي التنويه إلى أن القانون لم يرتب البطلان حال عدم مراعاة المواعيد المشار إليها هنا، انظر المادة ٤٦ من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي، كما قرر بأن الإعلان يتم كقاعدة عامة ما بين الساعة السابعة مساءً والثامنة مساءً، وفي أيام العمل العادية دون العدل الرسمية، غير أن هذا الأصل يمكن الخروج عليه بحالات الضرورة، وبإذن خطي من المحكمة، أما بالنسبة للأشخاص الاعتبارية العامة من مؤسسات

والإعلان بهذا الشكل يحمل أهمية كبيرة للخصوم وللمحكمة والمجتمع، فبالنسبة للخصوم الإعلان يساعد في تحقيق مبدأ المواجهة وهو المبدأ المعزز والمحقق لحق الخصوم في الدفاع<sup>(١)</sup>. ومن المفيد التنويه إلى أن مبدأ المواجهة من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التقاضي.

ومن مظاهر حق الدفاع إقرار مبدأ المواجهة وهو حق الخصوم أو ممثلهم أو من يتولى الدفاع عنهم، في أن يقدموا إلى هيئة المحكمة، كل ما من شأنه أن يدعم طلباتهم ويساهم في إظهار الحقيقة بالقدر اللازم للغرض منه<sup>(٢)</sup>.

ويقصد بهذا المبدأ أن تتخذ جميع إجراءات الخصومة في مواجهة الخصوم بحيث يعلمون بها سواء عن طريق إجراءاتها في حضورهم كإبداء الدفوع وإجراء التحقيقات كالخبرة والمعاينة وسماع الشهود، أو عن طريق تمكينهم من الاطلاع عليها ومناقشتها كالاطلاع على تقرير الخبرة المحفوظ في ملف الدعوى، أو عن طريق تبليغهم بها مثل تبليغهم لائحة الدعوى أو الاستئناف أو التمييز أو قرار الحكم هذا المبدأ أن تتخذ جميع إجراءات الخصومة في مواجهة الخصوم بحيث يعلمون بها سواء عن طريق إجراءاتها في حضورهم كإبداء الدفوع وإجراء التحقيقات كالخبرة والمعاينة وسماع الشهود، أو عن طريق تمكينهم من الاطلاع عليها ومناقشتها كالاطلاع على تقرير الخبرة المحفوظ في ملف الدعوى، أو عن طريق تبليغهم بها مثل تبليغهم لائحة الدعوى أو الاستئناف أو التمييز أو قرار الحكم، والجدير بالذكر أن هذا المبدأ

---

حكومية وغيرها من أشخاص القطاع العام، فإن موعد إعلانها وتبليغها في المسائل المتعلقة بنشاطاتها يكون في مواعيد عملها المادة ٦ من قانون الإجراءات المدنية الإماراتي.

(١) وقد تم تعريف مبدأ المواجهة بأنه حق الخصم في أن يعلم علماً تاماً وفي وقت مفيد بكافة إجراءات الخصومة وما تحتويه من عناصر واقعية وقانونية يمكن أن تكون أساساً في تكوين اقتناع القاضي، راجع: عيد القصاص: التزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة، مرجع سابق، ص ١٨، أحمد خليل: مبدأ المواجهة ودوره في التنفيذ الجبري، دار المطبوعات الجامعية: ٢٠٠٥، ص ٤، أحمد أبو الوفا: المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط ١٤، ص ٥٩، ٦٠، فتحي والي: الوسيط في قانون القضاء المدني، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، ٢٠٠٢، ص ٤٢٦.

(٢) "نقض مدني ٢٤ مارس ١٩٨٣ الطعن رقم ٤٦١ لسنة ٤٨ ق"، للمزيد راجع: د. محمود مصطفى يونس: الحماية الإجرائية لحقوق الإنسان في القانون القضائي، دار النهضة العربية: القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٨٢.

عام وليس خاص، حيث يشمل جميع أنواع المحاكمات سواء مدنية أو جزائية أو إدارية أو تأديبية، وسواء كانت الخصومة منظورة أمام محاكم أم هيئات تحكيمية<sup>(١)</sup>.

وتفترض المواجهة أن يحاط الخصوم علما بكل ما جمعه هيئة المحكمة من عناصر الواقع والقانون، وكان لها دور في إصدار حكمها، إذ أن في مثل هذه الإحاطة ما يمكن الأطراف من الإلمام بظروف النزاع والاستعداد لها، وبالتالي تنفيذها إن كان فيها ما يعارض مصالحهم<sup>(٢)</sup>.

وتحقيق هذا المبدأ يكون باتخاذ جميع الإجراءات -كما رأينا- في مواجهة الخصوم<sup>(٣)</sup>، ويجب احتراماً لهذا المبدأ تمكين الخصم من الحضور -بإعلانه - لإبداء دفاعه وسماع وجهة نظره، فالعدالة تقضى بعدم جواز الحكم على إنسان من غير سماع أقواله، وهو ما يستلزم أن المحكم لا يمكن أن يحكم دون سماع جميع الأطراف، فبغير سماعهم لا يمكنه معرفة الحقيقة، كما أن من حق كل خصم أن يبلغ بالأوراق التي يقدمها الخصم الآخر للمحكمة ويبدى ملاحظاته عليها، وهو ما يقتضي أيضاً أن أدلة اثبات الحق يتولاها الخصوم، فليس للقاضي أن يقضى بعلمه. ومبدأ المواجهة هو حجر الزاوية في الإجراءات وهو الضمانة الأساسية لكل عنصر يمكن أن يوصف بالعدل، فإذا غابت المواجهة غابت العدالة<sup>(٤)</sup>.

ومن مقتضيات حق الدفاع في مبدأ المواجهة؛ مراعاة هيئة المحكمة، والمدعى عليه هو آخر من يتكلم فلا تقبل مستندات أو دفاع من المدعى دون منح المدعى عليه فرصة للرد وإبداء الدفاع بشأنها، ويتعين على هيئة المحكمة أن لا تبني حكمها على غير الأدلة والبراهين المقدمة إليها أثناء الخصومة القضائية<sup>(٥)</sup>، ويعد من مقتضيات هذا الحق أيضاً ضرورة إعلام الخصوم وتبليغهم بكل ما يستجد من

(١) أيمن ممدوح محمد الفاعوري: أسباب انقضاء الخصومة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان: ٢٠١١، ص ٣٥ وما بعدها.

(٢) أبو العلاء النمر: تكوين هيئات التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٤، الطبعة الأولى، ص ٤١ وما بعدها.

(٣) د. عبد الحليم عبد اللطيف القوني، مبدأ حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني المصري والفرنسي: دراسة مقارنة، مكتبة كلية الشرطة، ١٩٩٧، ص ١٣.

(٤) د. أحمد إبراهيم حسن: الأصول التاريخية لنظرية الغبن الفاحش، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ١٣٢.

(٥) د. أحمد بشيري الشرايري: بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة التمييز عليه، مرجع سابق، ص ١٩٣.

إجراءات وتمكينهم من مناقشة عناصر القضية ومنحهم فرص كافية للاستعداد وعدم المفاجئة، من خلال إعطائهم وقت كاف قبل مواعيد الاجتماعات والجلسات التي تعقدها الهيئة لاطلاعهم على المستندات والأدلة المقدمة إليها<sup>(١)</sup>.

ومبدأ المواجهة باعتباره صورة من صور حق الدفاع، يقوم على ضرورة مواجهة الخصوم بعضهم لبعض، وعرض ما جمعه المحكمون عليهم، ليعطي كل طرف الحق في تقديم دفاعه، بناء على ما نما إلى علمه من طلبات خصمه ودفاعه<sup>(٢)</sup>... وتبدو تطبيقات هذا المبدأ بصفة رئيسية في مجموعة من الأمور، نعرض لها فيما يلي:

### أ- دعوة الخصوم وتكليفهم بالحضور:

وهو أمر جوهري يتعين على المحكمين احترامه باعتباره ضماناً أولية للوصول إلى حكم عادل وللدلالة على هذه الأهمية، فقد ورد ذكر هذا الأمر في معظم القوانين الوطنية<sup>(٣)</sup>، والاتفاقيات الدولية<sup>(٤)</sup>، التي عالجت موضوع الدعوى القضائية، بل وتم الأخذ به في إطار القضاء المؤسسي<sup>(٥)</sup>.

ومضمون هذا الأمر هو إخطار المدعي عليه بطلب الدعوى القضائية المقدم ضده والمستندات المؤيدة له، واسم المحكم الذي اختاره المدعي، وما إذا كانت هيئة المحكمة مكونة من أكثر من محكم، والمدة التي يستطيع خلالها اختيار محكم، وتاريخ الجلسة، وغير ذلك من المعلومات المتعلقة بالنزاع والضرورة لتمكين هذا الطرف من تقديم دفاعه، والالتزام بدعوة الخصوم قائلين في مواجهة جميع الخصوم

(١) د. نبيل إسماعيل عمر: دعوى بطلان حكم التحكيم، منشأة المعارف، ط١، ١٩٨٦م، ص ١٩٢.

(٢) عبد الحميد الأحمد: موسوعة التحكيم، وثائق تحكيمية، الكتاب الثالث، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية: ٢٠٠٨، ص ٣٥٤.

(٣) من ذلك قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م، والذي جاء في المادة (٢٦) منه: يعامل طرفا التحكيم على قدم المساواة وتباً لكل منهما فرصة متكافئة وكاملة لعرض دعواه.

(٤) من هذه الاتفاقيات اتفاقية نيويورك للاعتراف بأحكام التحكيم وتنفيذها لسنة ١٩٥٨م، حيث جاء في المادة (٥/ب) منها أن من بين أسباب رفض الاعتراف بحكم الحكيم وتنفيذه عدم إعلان الخصم المطلوب تنفيذ الحكم عليه إعلاناً صحيحاً.

(٥) جاء في المادة (٢/١٥) من نظام تحكيم غرفة التجارة الدولية لسنة ١٩٩٨م، أن على المحكمة أن تعرض أن يكون كل طرف قد أعطى الإمكانية الكاملة لعرض رأيه.

حتى الغائب منهم، حيث لا يمكن أن يستنتج من مجرد غياب المدعى عليه سوء نيته،  
والحكم عليه بالتالي بالطلبات المقدمة من خصم ضده<sup>(١)</sup>.

وفي ضوء المرونة التي يتمتع بها القضاء، فإن للأطراف الحرية في اتخاذ الشكل  
الذي يرونه مناسباً لتوجيه الدعوة والتكليف بالحضور، سواء تم هذا الأمر بصورة  
رسمية أو غير رسمية، وذلك طالما حقق الغرض المطلوب منه وهو وصول الإعلان إلى  
علم الطرف المراد تبليغه به، ومع مراعاة إمكانية إثبات هذا الإعلان عند إثارة نزاع  
بشأنه أو عند التمسك ببطلان حكم القضاء استناداً إلى عدم استيفاء هذا الشكل.

### ب- سماع هيئة المحكمة لدفاع كل خصم:

إن الهدف من دعوة الخصوم أو تكليفهم بالحضور هو إتاحة الفرصة الكافية  
لهم للإدلاء بأقوالهم والدفاع عن أنفسهم، وسماع كل خصم ولا غنى عنه من أجل  
الوصول إلى حكم عادل، ذلك أن كل خصم هو الأقدر على تزويد هيئة المحكمة  
بوسائل كشف الحقيقة، ولعل ذلك هو ما دفع بمختلف قوانين القضاء إلى النص  
عليه، فقانون القضاء المصري نص عليه في المادة (٢٦) منه<sup>(٢)</sup>، وقانون اليونسترال  
للتحكيم التجاري الدولي نص عليه في المادة (١٨) منه<sup>(٣)</sup>، أما اتفاقية نيويورك  
الخاصة بتنفيذ الأحكام الأجنبية فقد اعتبرت في المادة (١٥/ب) منها أن استحالة  
تقديم أحد الأطراف لدفاعه هو سبب من أسباب رفض الاعتراف وتنفيذ الحكم.

كما يعطي له الحق في عرض وقائع القضية وإثارة الدفوع سواء الإجرائية أو  
الموضوعية، وهي أمور من المتصور أن تحدث في ظل القضاء التقليدي عن طريق  
مثول الخصوم أو ممثلهم أمام المحكم<sup>(٤)</sup>.

استقرت أحكام القضاء المصري على ضرورة مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه

(١) صبري أحمد الذبابات: إجراءات التحكيم التجاري الدولي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس: ٢٠٠٤، ص ٨٧.

(٢) تنص المادة (٢٦) من قانون التحكيم المصري على أنه: "يعامل طرفا التحكيم على قدم المساواة وتهيأ لكل منهما فرصة متكافئة وكاملة  
لعرض دعواه.

(٣) وتنص المادة (١٨) من قانون التحكيم المصري على أنه: "يجب أن يعامل الطرفان على قدم المساواة وأن تهيأ لكل منهما الفرصة الكاملة  
لعرض قضيته".

(٤) أحمد بشير الشرايري: بطلان حكم التحكيم، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، الأردن: ٢٠١١، الطبعة الأولى، ص ٨٦.

حتى حالة عدم وجود النص الذي يقضي بذلك، بعد أن كان الإجراء يتطلب النص عليه، ولكن بالنظر إلى المبادئ القانونية يتعين الالتجاء إلى المواجهة حتى في حالة عدم النص، وهو ما يستفاد من الأحكام الصادرة من القضاء الإداري المتمثل في المحكمة الإدارية العليا ومحكمة القضاء الإداري.

وجدير بالذكر أن من أهم ضمانات صدور الاعتراف عن إرادة حرة ومختارة، أن يتم إحاطة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه ومواجهته بالأدلة القائمة قبله، وذلك حتى يتمكن المتهم من إعداد دفاعه بتنفيذ التهمة الموجهة إليه، ودحض الشبهات والأدلة القائمة ضده في الوقت المناسب وبالطريقة التي يراها مناسبة لمصلحته.

ويقصد بهذه الضمانة أن يخطر المتهم بالتهمة المسندة إليه قبل استجوابه بوقت كاف بعد التأكد من شخصيته، فعلى القائم بالاستجواب ضرورة أن يحيط المتهم علماً بكافة الأفعال المنسوبة إليه والأدلة المتوفرة ضده<sup>(١)</sup>، وهذه الإحاطة ضرورية، إذ من المسلم به أن الاعتراف لا يكون صحيحاً إلا إذا صدر عن المتهم بعد علمه بموضوع الاتهام الموجه إليه<sup>(٢)</sup>.

ويرى البعض<sup>(٣)</sup>: بأن تتم الإحاطة بالواقعة بشكل عام دون اشتراط ذكر وصف التهمة على وجه التحديد، لأنه من الصعب تحديد التهمة وتكييفها من الناحية القانونية على وجه الدقة منذ بدء مرحلة التحقيق، وقد تظهر ظروف من شأنها أن تغير من هذا الوصف، إلا أنه إذا تم تعديل وصف التهمة أثناء التحقيق، فإنه يتعين أن يخطر المتهم بالتعديل.

وإن كان البعض يذهب إلى أنه من الأفضل ذكر الأوصاف القانونية للأفعال بشكل

---

(١) د. أحمد عبد الحميد الدسوقي: الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان في مرحلة ما قبل المحاكمة، دراسة مقارنة، الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٩، ص ٧٤٢.

(٢) د. سامي صادق الملا: اعتراف المتهم، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٣٥.

(٣) د. حسن صادق المرصفاوي: في أصول الإجراءات الجنائية، مرجع سابق، ص ٤١٧.

كامل وواضح كما وردت بتقرير الاتهام<sup>(١)</sup>.

وتكمن أهمية هذه الضمانة في أنها تعد من الأمور الضرورية لصحة ما يبديه المتهم من أقوال واعترافات صادرة عنه فيما بعد، كما أنها تتيح له الفرصة في تهيئة دفاعه بنفسه أو الاستعانة بمحام لأنه لا يمكن للمتهم أن يقدم دفاعه ويناقش الأدلة القائمة ضده دون أن يعلم بماهية التهمة المسندة إليه<sup>(٢)</sup>.

ويرى البعض بأن تعطي للمتهم فترة زمنية لإعلامه بالتهمة ليتسنى له التهيؤ للدفاع عن نفسه، وليكون بمنأى من مفاجأته بالتهمة مع البدء بالاستجواب مباشرة<sup>(٣)</sup>.

وإن كان البعض أبدى تخوفه من مراعاة هذه الضمانة في وقت مبكر أو قبل استجواب المتهم بوقت طويل، لأنه قد يمنحه فرصة للكذب والمراوغة وتضليل العدالة، إلا أن هذا الرأي محل نظر وفقاً للأصل في المتهم أنه برئ حتى تثبت إدانته، وكل ما يجب على المحقق هو مناقشة المتهم في التهمة ومواجهته بالأدلة القائمة ضده بكافة الوسائل المشروعة<sup>(٤)</sup>.

ونظراً لأهمية وخطورة الاستجواب في مرحلة التحقيق الابتدائي، باعتباره إجراء من إجراءات الدفاع، لذلك فقد تمت إحاطته بعدة ضمانات في معظم دساتير العالم وفي التشريعات الجنائية المقارنة، كما نصت عليها بعض الاتفاقيات الدولية، لكي تحمي حرية المتهم وحقه في الدفاع والمساهمة في الكشف عن الحقيقة، وهي في الوقت ذاته تكفل حصول الاستجواب بشكل قانوني سليم<sup>(٥)</sup>.

(١) د. محمد سامي النبراوي: استجواب المتهم، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٩، ص ١٣٦.

(٢) د. سامي صادق الملا: اعتراف المتهم، مرجع سابق، ص ١٣٦، د. حسن بشيت خوين، ضمانات المتهم في الدعوى الجزائية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠، ص ١٥٠، د. طارق الديراوي: ضمانات وحقوق المتهم في قانون الإجراءات الجنائية: دراسة مقارنة، ٢٠٠٥، ص ٢٤٠.

(٣) د. محمد سامي النبراوي: مرجع سابق، ص ٢٠٩.

(٤) د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، مرجع سابق، ص ٣٢٦.

(٥) د. حسن بشيت خوين: مرجع سابق، ص ١٤٩، د. خليفة كلندر عبد الله، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة عام ٢٠٠٢، ص ٣٥٨.

وحق الدفاع يشمل عدة ضمانات منها حق الإحاطة بالتهمة، وحق الاستعانة بمحام، وحق الاطلاع على التحقيق.

وقد ذهب المشرع المصري بموجب المادة (٣٣١) من قانون الإجراءات الجنائية حيث ترتب البطلان عند عدم مراعاة أحكام القانون المتعلقة بأي إجراء جوهري وبما أن مخالفة قاعدة إحاطة المتهم علماً بالتهمة الموجهة إليه، وهي من القواعد المتعلقة بمصلحة جوهريّة للمتهم، فإنه ينتج عنها مخالفة لإجراء جوهري<sup>(١)</sup>.

والبطلان المترتب على مخالفة هذه القاعدة بطلان نسبي، يسقط الحق في الدفع به بالتنازل عنه صراحة أو ضمناً<sup>(٢)</sup>، وهذا ما قرره المشرع الإماراتي في المادة (٢٢٥) من قانون الإجراءات الجزائية، وكذلك المادة (٣٣٣) من قانون الإجراءات الجنائية المصرية فقد نصت الاتفاقية الدولية لحقوق المدنية والسياسية الصادرة عن الأمم المتحدة سنة ١٩٦٦م، في المادة (٢/٩) على وجوب إبلاغ كل ما يقبض عليه بأسباب ذلك عند حدوثه، كما يجب إبلاغه فوراً بأية تهمة توجه إليه، كما نصت ذات الاتفاقية في المادة

وقد أكدت على هذه الضمانة العديد من الدساتير العربية والتشريعات المقارنة في بعض الاتفاقيات الدولية، فقد نص الدستور المصري المعدل لسنة ٢٠١٤م، حيث نصت بحقوقه كتابة، ويمكن من الاتصال بذويه ومحاميه فوراً وأن يقدم إلى سلطة التحقيق خلال ٢٤ ساعة من وقت تقييد حريته<sup>(٣)</sup>، أما بالنسبة للدستور الإماراتي فإنه لا يوجد به نص في هذا الشأن.

وأكدت معظم التشريعات المقارنة على هذه الضمانة، ومنها التشريع الإماراتي، حيث نصت المادة (٩٩) من قانون الإجراءات الجزائية الإماراتي وتعديلاته على أنه يجب على عضو النيابة العامة عند حضور المتهم لأول مرة في التحقيق أن يدون جميع

(١) د. سامي صادق الملا: مرجع سابق، ص ٣٨، ٣٩.

(٢) مستشار عدلي خليل: استجواب المتهم، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(٣) محمود صالح محمد العادلي - حق الدفاع أمام القضاء الجنائي - رسالة دكتوراه - مرجع سابق - ١٩٩١م - ص ٢٣.

البيانات الخاصة بإثبات شخصيته، ويحيطه علماً بالتهمة المنسوبة إليه، ويثبت في المحضر ما قد يبيده في شأنها من أقوال، ونصت المادة ١٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية المصري وتعديلات على أنه عند حضور المتهم لأول مرة في التحقيق، يجب على المحقق أن يثبت من شخصيته، ثم يحيطه علماً بالتهمة المنسوبة إليه، ويثبت أقواله في المحضر.

وجدير بالذكر أن لحق الدفاع العديد من المقتضيات والركائز التي لا يتم بدونها ومنها: -

### أولاً: المواجهة:

سوف نتحدث في هذا الفرع عن أهم عناصر المواجهة في المرحلة السابقة على اتخاذ الجزاء التأديبي والتي تكمن في المواجهة بالتهمة والاطلاع على الملف وذلك على النحو التالي:

#### (١) المواجهة بالتهمة:

يعتبر مبدأ المواجهة أصلاً من أصول الدفاع، فمن من المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة وتحقيق عدالة المساءلة مواجهة المتهم وإعلانه بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينه من أمره.

وتطبيقاً لذلك أكدت المادة ١٤ - ٣ من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية والسياسية أن من حق المتهم أن يخطر في أقصر وقت ممكن وباللغة التي يفهمها وبطريقة مفصلة بطبيعة وسبب الاتهام الموجه إليه.

وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمراً ضرورياً حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقرها لأنها تعتبر من المبادئ العامة للقانون.<sup>(١)</sup>

(١) د. معوض عبد التواب - الدفوع الإدارية - منشأة المعارف - الطبعة الثانية - ١٩٩٥ م - ص ٢٩.

والحقيقة أن مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه أصبح اليوم اتجاهاً مستقراً في نطاق التأديب، وتأسيساً على ذلك استقر القضاء الإداري سواء في مصر<sup>(١)</sup>،

والإمارات<sup>(٢)</sup>، على بطلان الجزاء التأديبي إذا لم يتضمن مواجهة المتهم بالتهم المنسوبة إليه.

وفي ذلك قضى "بأنه يبين من استعراض الوقائع أن الاتهام المنسوب للطاعنين والقائم بالنسبة لأول على موافقته وآخرين على منح تسهيلات لعملاء دون ضمانات كافية وبالنسبة للطاعنة الثانية على أنها قررت على غير الحقيقة كفاية البيانات التي قدمها العملاء لسداد مديونياتهم هذا الاتهام لم يتم توجيهه إليهما في أي مرحلة سواء أمام النيابة العامة أو الإدارية ... وعليه فإن المحكمة لا يسعها إلا تطبيق أصل البراءة المفترض في المتهم<sup>(٣)</sup>."

(١) قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر (أن حق الدفاع يتفرع عنه مبادئ عامة في أصول التحقيقات والمحاکمات التأديبية، ومن بينها مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه وسماع دفاعه وتحقيقه ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني حيث يجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وأحاطته أيضاً بمختلف الأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه فيما هو منسوب إليه، بتطبيق ما تقدم على واقعات الطعن المائل فإن التحقيق الذي أجرى مع الطاعن وصدر على أساسه القرار المطعون فيه قد اكتفى فيه المحقق بسماع أقوال الشاكي ضد الطاعن ورغم ما نسبة الشاكي إلى الطاعن من أفعال وأقوال تمس كفاءته وجدارته في عمله وكرامته في صميم تخصصه كجراح وأستاذ للجراحة حيث صور الطاعن بصورة من لا يعرف مهنته وينسب لنفسه إجراء جراحات يجريها غيره ممن يساعده في إجراء العمليات الجراحية فضلاً عن الإساءة بالقول لزملائه ورؤسائه وهذه الاتهامات خطيرة وجسيمة تفقد الطاعن لم صحت وليس فقط احترام زملائه وتلاميذه ولكن أيضاً تفقده الصلاحية لأداء واجبات وظيفته فنياً وخلقياً ورغم كل تلك الخطورة فإن المحقق لم يستمع إلى أقوال من ذكرهم الشاكي في أقواله واتهامه للطاعن كما لم يسمع الشهود الذين طلب الطاعن سماع شهادتهم وانتهى المحقق دون سند مستخلص استخلاصاً سليماً وسائغاً من أوراق التحقيق إلى إدانة الطاعن وعليه فإن هذا التحقيق قد أصابه الإخلال الجسيم بحق الطاعن في الدفاع عن نفسه حيث لم يتناول بحث..... صحة الاتهامات الموجهة للطاعن من أقوال غير من ردد هذه ..... من الأوراق والمستندات ولم يعن بفحص ومناقشة دفاع الطاعن، حكم المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢١٨٠ - لسنة ٣٣ق - جلسة ١٠/٢٩/١٩٨٨م - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محاكم مجلس الدولة في العيد الذهبي، ١٩٤٧ - ١٩٩٧ - المكتب الفني - ص ٣٣١.

(٢) سعد نواف العنزي - الضمانات الإجرائية في التأديب - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ٢٠٠٧ م - ص ١٦٢، ١٦٤.

(٣) حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم ١١٦٤ لسنة ٣٤ق. ع - جلسة ١٢/١١/٢٠٠٠م

كما تقول المحكمة الإدارية العليا في حكم آخر (ومن حيث أنه بالنسبة للشق الثاني من المخالفة المنسوبة إلى الطاعنة وهي أنها وضعت نفسها موضع الريب والشبهات - فإنه باستقراء كافة أوراق التحقيق سواء ذلك الذي أجرته جهة الإدارة أو الذي أجرته النيابة الإدارية فقد أجريت تلك الأوراق عن مواجهة الطاعنة بقتلك المخالفة، بل ولم ترد بتلك الأوراق إشارة إلى ثمة دليل على ذلك، وقد أقيمت النيابة الإدارية هذا الاتهام في تقرير الاتهام الموجه للطاعنة دون سند من الأوراق مما يتعين تبرئة الطاعنة

## ضوابط المواجهة بالتهمة:

إن من شأن مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة تحقيق دفاعه، فالدفاع لا يكون فعالاً ما لم يكن للمتهم حق في أن يعلم بكل ما يتعلق به في الدعوى، وبدون هذه المعرفة يضحى حق الدفاع مشوباً بالغموض فاقد الفاعلية، لذلك فإن هناك العديد من الضوابط التي يتعين أن تتم من خلالها، ومن أبرزها ما يلي:

### (أ) أن تكون التهمة محددة:

لم يحدد المشرع شكلاً أو إطاراً معيناً للمواجهة، وإنما اكتفى بتحقيق الغاية منها وهي العلم بالتهمة وأدلتها، وبالتالي يجب أن تكون التهمة محددة وواضحة، حتى يمكن للمتهم من الرد على تلك التهمة وتحقيق دفاعه.

ومن الملاحظ أن التهمة في نطاق التأديب غالباً ما تأتي فضفاضة وغير دقيقة كالإخلال بواجبات الوظيفة وهو ما لا تتحقق به الغاية من المواجهة.

وعلى ضوء ما تقدم فإنه ينبغي أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم بشكل واضح لا لبس فيه وغموض، فالتهمة الغامضة من شأنها أن تجلب الشك وعدم الاطمئنان، فمواجهة المتهم في نطاق التأديب هامة للغاية بل وتنفوق أهميتها في نطاق القانون الجنائي، على اعتبار وضوح التهمة في المجال الجنائي في حين أنها في مجال التأديب قد تثير اللبس والغموض، نظراً لعدم خضوع الجريمة التأديبية لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص وعدم تقنين تلك الجرائم وصعوبة تحديدها، وعليه لا يكفي في هذا الصدد الاكتفاء بمواجهة العامل بتهمة عامة غير محددة تتمثل في الإهمال في واجبات وظيفته<sup>(١)</sup>.

---

منه).الطعن رقم ١٣٧٩ لسنة ٤٥ق - جلسة ٢٠٠٠/١٢/٣٠م - والمنوه عنه في مؤلف المستشار - سمير البهي - قواعد المسؤولية التأديبية - دار الكتب القانونية - ٢٠٠٢م - ص ١٦٤.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا - في الطعن رقم ١٦٢٠ لسنة ٣٤ق - جلسة ١٩٩٠/٥/٢٢م - المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في التأديب من عام ١٩٩٠/١٩٩١م - الجزء الثاني - د. خالد عبد الفتاح - الطبعة الأولى ١٩٩٩م - ص ٦٧

وفي ذلك قضى بأنه "وكل مخالفة تأديبية هي خروج عن واجب وظيفي لابد وأن يكون محدد الأبعاد من حيث المكان والزمان والاشخاص وسائر العناصر الأخرى المحددة الذاتية المخالفة ذلك التحديد الذي لابد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في صورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه وإلا كان الاتهام فضفاضاً يتعذر على المتهم تحديده مما يعتبر إخلالاً بحق الدفاع<sup>(١)</sup>.

كما أن المواجهة بالتهمة لا يكفي في شأنها كما ذهبت الدائرة الإدارية في مصر والإمارات إلى مجرد إلقاء أسئلة على الموظف حول وقائع معينة، وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون على علم بها وعلى بينة من اتهامه فيها، وإلا كان القرار التأديبي مشوباً بعيب مخالفة القانون<sup>(٢)</sup>.

### ب) أن تتم على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته:

ليس كل الموظفين لديهم خبرة قانونية كافية ومعرفة بإجراءات التأديب، فبالتالي يجب تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة فالبعض يجهل حقيقة موقفه ويجهل خطورة الاتهام المنسوبة إليه.

وتأسيساً على ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه بالنسبة لواقعة ..... بحسبانها محور أساس ما ينسب إليها من مخالفات وهذه الواقعة لم تواجه بها المطعون ضدها كواقعة تمثل مخالفة منسوبة إليها تتعرض لجزاء التأديبي إذا ما ثبتت في حقها، وإنما جاء السؤال بشأنها بصورة عرضية غير مباشرة لا تتحمل أي مدلول لخطورة الأمر مما يمكن القطع معه بأن المطعون ضدها لم تكن تقدر ما لهذه المسألة من خطورة وإلا لكانت أكثر حرصاً وأشد تأكيداً على محاولة دحضها.

(١) المحكمة الإدارية العليا - طعن رقم ٨١٣ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/٩ ..... الإشارة إليه.

(١) راجع: المادة (١٠٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الاتحادي رقم ١٣ لسنة ٢٠١٠م.

راجع: د. محمد رفعت عبد الوهاب - د. حسين محمد عثمان: مبادئ القانون الإداري - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية -

٢٠٠١م ص ٤١٤.

د. سعد نواف العنزي - الضمانات الإجرائية في التأديب - مرجع سابق - ص ٩٤.

ويرى الباحث أن العقوبة التأديبية تمثل الوسيلة الأساسية التي يحقق من خلالها النظام التأديبي أهدافه، ويصل الي غياته بضبط الأداء داخل المرفق العام، وتقويم كل اخلال أو تقصير يقع من الموظف العام، إذ أنه عندما تعجز وسائل التحفيز والإثابة تبرز العقوبة التأديبية وسيلة لضمان حسن سير وانتظام المرافق العامة، والذي لن يتحقق إلا عبر أداء الواجبات الوظيفية والتزام مقتضياتها بدقة وإحكام، ومن ثم إذا ما وقع الإخلال في شيء من ذلك تعين اتخاذ الإجراء التأديبي وتوقيع العقوبة التي نص عليها القانون.

ومن أهم ما يذكر في شأن العقوبة التأديبية بل نظام التأديبي عموماً، أن المشرع وإن كان قد أوردها حصراً إلا أنه لم يرصد أي منها لجريمة محددة، بحيث لا توقع غير هذه العقوبة على تلك الجريمة، وذلك على النحو المقرر في التشريع الجنائي، وإنما ترك لسلطة التأديب المختصة اختيار العقوبة المناسبة للجريمة التأديبية المرتكبة، من بين قائمة العقوبات التأديبية المنصوص عليها وعلى هذا المنوال نسجت جل التشريعات المقارنة.

### ج) أن تشمل جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف:

إن مواجهة المتهم يجب أن تشتمل على جميع الأخطاء المنسوبة إليه دون تحديدها بأخطاء معينة<sup>(١)</sup>، وفي ذلك قرر مجلس الدولة المصري ضرورة مواجهة المتهم بكافة التهم المنسوبة إليه وإن إغفال ذكر أي من الاتهامات والأخطاء يجعل القرار معيب وقابلًا للبطلان إلا إذا كان ذنباً غير جوهري أو غير مؤثر<sup>(٢)</sup>.

---

(١) وعلى ضوء ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أنه باستقراء أوراق التحقيق التأديبي الذي صدر بناء عليه هاذ القرار يبين أنه تمثل في اسئلة أقيت على الطاعن ولم يشمل من الوقائع الخمس التي قام عليها ذلك سوى الواقعة الأولى دون الوقائع الأربعة الأخرى، ولم تنطوي على مواجهة الطاعن بهذه الوقائع كاتهامات منسوبة إليه حتى يحاط علماً بها ويتبين اتهامه فيها ويعمل على دفعه ومن ثم فلم تكتمل لهذا التحقيق مقومات التحقيق الصحيح وكفالاته وضماناته وإذا كان الأمر كذلك فإن القرار الصادر بمجازاة الطاعن بناء على هذا التحقيق يكون مخالفاً للقانون. راجع: الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٧م

(٢) عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر - الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - القاهرة - مطبعة دار التأليف - ص ٢٥٦.

ولم يضع القضاء معياراً محدداً بشأن الذنب غير الجوهرى أو غير المؤثر، إلا أننا نرى أنه يجب مواجهة المتهم في كافة الاتهامات، ذلك أن مسألة تقدير الذنب، وعمّا إذا كان يشكل ذنباً جوهرياً أو غير ذلك مسألة شائكة ونسبية، وربما يعتبر المحقق أن بعض الأخطاء غير جوهريّة فيما تعتبرها المحكمة غير ذلك خاصة فيما تنسّم به الجرائم التأديبية من المرونة والتطور.

على أننا نرى جواز عدم مواجهة المتهم في بعض الأقوال التي لا تحمل اتهامات جديدة ولا تضيف شيئاً جديداً بالنسبة لموضوع الدعوى، لأن استمرار مواجهة المتهم بها تؤدي إلى عبء على المحقق والمتهم طالما أنها ليست سوى تكرار لما سبق.

وتطبيقاً لذلك قضى بأنه " لا تثير على المحقق إذا ما هو استكمل التحقيق في بعض جوانبه في غيبة المتهم، ولم يطلع على أقوال شهود الإثبات طالما أنه لم ترد في أقوالهم نسبة اتهامات جديدة إلى المتهم لم يسبق مواجهته بها وتمكينه من الرد عليها " (١).

## ٢) الاطلاع على الملف:

إن إطلاع الموظف على ملفه وأوراق الدعوى يعتبر رافداً أساسياً لإحاطته بالتهمة المستندة إليه وبأدلتها وتوطنه للاستعداد للدفاع عن نفسه فعندما تتكلم عن ضمانات الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه فإن كفالة هذا الحق لا تتم برأينا وحرمانه من الاطلاع على ملفه وذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية.

لقد كان قانون العاملين المدنيين المصري رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١م ينص صراحة على حق الموظف المحال للمحاكمة التأديبية في الاطلاع على التحقيقات التي أجريت وعلي جميع الأوراق بها، كما أن له أن يأخذ صورة منها.

وتجدر الإشارة إلى أن قوانين الوظيفة العامة المصرية المتعاقبة بعد ذلك لم تشر

---

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٦ لسنة ٣٢ ق جلسة ١١/٥ / ١٩٨٨ د. ماهر أبو العينين - مرجع السابق - ص

من قريب أو من بعيد إلى هذا الحق مما يمثل قصوراً تشريعياً وانتقاصاً من ضمانات الموظفين بلا مبرر (١).

وحق الاطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع الأوراق والمستندات التي يتضمنها ملفه الوظيفي، وعدم حجها عنه نظراً لأهميتها في تحقيق دفاعه، فالحقيقة أن منطق الحجب والكتمان لم يعد يتماشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح والشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية ونتيجة لذلك ذهب كثير من التشريعات للسماح بالموظف محل المساءلة التأديبية بالاطلاع على ملفه التأديبي.

وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية (٢)، فلا بد من وجود سلطة مختصة بتوقيع الجزاء التأديبي أو سلطة تأديب يحددها المشرع ويعينها بغرض تأديب الموظفين، فتصبح وحدها المختصة دون غيرها بمباشرة هذه المهمة.

وسنحاول تحديد السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في التشريعات الإماراتية.

### السلطة المختصة في التشريع الاتحادي:

وفقاً للقانون الاتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م، بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية المعدل بالمرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، تنعقد سلطة توقيع الجزاء التأديبي على الموظفين للسلطة الرئاسية ولجنة المخالفات، وذلك على النحو التالي:

### أولاً: السلطة الرئاسية:

السلطة الرئاسية هي الجهة المسؤولة عن حسن سير وانتظام العمل داخل المرفق

(١) د. عزيزة الشريف - النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، ١٩٨٨ - ص ٥

(٢) د. نوفان العقيل المجارمة، مرجع سابق، ص ٣٧

الموكل إليها إدارته، وعن تحقيق الأهداف الخاصة به، فمن الطبيعي أن يعترف لهذه السلطة باختصاصات تمكنها من مباشرة تلك المسؤولية، ومن بين هذه الاختصاصات الاختصاص بتأديب العاملين في هذا المرفق، وذلك تطبيقاً للمبدأ المعروف (حيث توجد المسؤولية يجب أن تكون هناك سلطة) وإلا استحال عليها القيام بهذا الدور " (١).

وتتمثل السلطة الرئاسية في كل من:

أ — الرؤساء المباشرين: حق الرؤساء المباشرين في مجال التأديب حق أصيل يستمدونه من القانون مباشرة، ويباشرونه بالأصالة عن أنفسهم لا بالنيابة عن الوزير، إذ هم لا يستمدون هذا الحق منه، ومن ثم لا يملك الوزير إلغاء هذا الاختصاص أو الحد منه إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك (٢).

وإذا ما نظرنا إلى اللائحة التنفيذية رقم (١) لسنة ٢٠١٨م، المتعلقة بقانون الموارد البشرية الاتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، نجد أن اللائحة التنفيذية التي تنظم أعمال الرؤساء المباشرين فما يخص المخالفات المتعلقة بالدوام الرسمي لم تصدر حتى الآن، وهي اللائحة التي نص عليها المشرع الاتحادي بقوله إنه يجوز للرؤساء المباشرين ممن يكون لهم سلطة الإشراف على أعمال مرؤوسهم وتوجيههم ومراجعة أعمالهم في توقيع الجزاءات الإدارية المرتبطة بالدوام الرسمي فقط والموضحة في جدول المخالفات المقننة في المادة (١١٩) من اللائحة التنفيذية بقانون الموارد البشرية الاتحادي الذي سبق ذكره أعلاه، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة المذكورة على أنه: " يعتبر الرئيس المباشر المسؤول الأول عن التبليغ عن التزام الموظف بمواعيد العمل الرسمي

---

(١) أحمد السيد محمد إسماعيل: إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية (دراسة مقارنة) أكاديمية شرطة دبي، دبي، ٢٠١٤، ص ١٣٤.

(٢) أحمد السيد محمد إسماعيل: مرجع سابق، ص ١٣٤.

واتخاذ الإجراءات اللازمة نحو فرض العقوبة وإبلاغ إدارة الموارد البشرية بذلك".

وتجدر الإشارة إلى أن القرار الصادر عن الرؤساء المباشرين بتوقيع الجزاءات التأديبية المتعلقة بالدوام الرسمي يخضع للتعقيب عليه من قبل إدارة الموارد البشرية، حيث نصت الفقرة الثانية والثالثة من المادة رقم (١١٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الاتحادي سابقة الذكر على أن "تقوم إدارة الموارد البشرية وفق الأنظمة الإلكترونية أو الرقمية المعتمدة بالتأكد من المخالفات المتعلقة بالدوام الرسمي والتزام الرئيس المباشر بالجزاءات المقررة في الجدول الوارد في الملحق رقم (٣) المرفق بهذا القرار.

ب - رئيس الجهة الاتحادية<sup>(١)</sup>: يختص رئيس الجهة الاتحادية في توقيع جزاء الفصل من الخدمة، وذلك بناء على توصية من لجنة المخالفات، وفقاً للفقرة الأولى من المادة (١٠٩) من قانون الموارد البشرية الاتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، على أنه: "يجوز بقرار من رئيس الهيئة الاتحادية إنهاء خدمة الموظف بناء على توصية من لجنة المخالفات بفصله من الخدمة".

### ثانياً: لجنة المخالفات<sup>(٢)</sup>:

تتولى هذه اللجنة توقيع كافة الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٨٢) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، من قانون الموارد البشرية الاتحادي باستثناء جزاء الفصل من الخدمة، حيث نصت على أنه "تشكل في كل جهة اتحادية بقرار من رئيس الجهة الاتحادية لجنة تسمى لجنة المخالفات يناط بها مسؤولية

(١) عرف في فصل التعريفات من قانون الموارد البشرية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م، المعدل بالمرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، بأنه "لوزير أو رئيس مجلس الإدارة أو رئيس الجهة أو من في حكمهم بحسب الأحوال".

(٢) عرفت في فصل التعريفات من قانون الموارد البشرية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م، المعدل بمرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، بأنها "اللجنة التي تشكل في كل جهة اتحادية للنظر في المخالفات الوظيفية التي تقع من موظفيها".

النظر في المخالفات التي يرتكها الموظفون، فيما عدا المخالفات المرتبطة بالدوام الرسمي، وتوقيع الجزاءات الإدارية المنصوص عليها في المادة (٨٣) من المرسوم بقانون، وذلك باستثناء جزاء الفصل من الخدمة.....".

### السلطة المختصة في التشريع المحلي لإمارة أبوظبي

بموجب قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي رقم (٦) لسنة ٢٠١٦م، نجد أن المشرع قد بين من هم المختصون بتوقيع الجزاء، في نص المادة رقم (٦٣) حيث نصت على أن "١- لرئيس الجهة الحكومية سلطة توقيع أحد الجزاءات المنصوص عليها في البنود رقم (١، ٢، ٣) في المادة السابقة<sup>(١)</sup>، من هذا القانون على موظفي الدرجات ما دون الإدارة التنفيذية<sup>(٢)</sup>، ٢- لرئيس الجهة الحكومية<sup>(٣)</sup>، تفويض سلطة توقيع أحد الجزاءات المنصوص عليها في البنود رقم (١)، (٢)، (٣) بما لا يتجاوز ثلاثة أيام من المادة السابقة، للمسؤول المباشر للموظف أو من يعلوه من المسؤولين وذلك بإجراءات تأديبية مبسطة، وتحصر اللائحة التنفيذية المخالفات المشمولة بحكم هذه الفقرة وتحدد عقوباتها وإجراءات توقيعها والتظلم منها. ٣- ولمجلس التأديب توقيع أحد الجزاءات المشار إليها في البنود (٤، ٥، ٦، ٧) من المادة السابقة من هذا القانون على الموظفين ما دون الإدارة التنفيذية".

ومن استقراء هذه المادة يتضح أن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية تنعقد للسلطة الرئاسية ولمجلس التأديب، وذلك على النحو التالي:

- (١) نصت المادة (٦٢) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٦م، بشأن المواد البشرية لإمارة أبوظبي على الجزاءات فحصرتها في "١- لفت النظر. ٢- الإنذار الكتابي. ٣- الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة، وعلى ألا تتجاوز ستين يوماً خلال السنة الواحدة. ٤- الحرمان من المكافأة السنوية. ٥- الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تتجاوز شهراً. ٦- الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر. ٧- الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش التقاعدي أو المكافأة.
- (٢) ورد في باب التعريفات من الفصل الأول من قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي المذكور أنفاً، أن المقصود بلفظ (الإدارة التنفيذية) وكلاء الجهات الحكومية ومدراء العموم والمديرون التنفيذيون ومن في حكمهم أيأ كانت أداة تعيينهم.
- (٣) ورد في باب التعريفات من الفصل الأول من قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي المذكور أنفاً، أن المقصود بلفظ (الجهة الحكومية) الدوائر والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة والمراكز والمجالس والصناديق وأيئة جهة أخرى تتبع الحكومة.

## أولاً: السلطة الرئاسية:

١- رئيس الجهة الحكومية المختص هو المسؤول الأول عن شؤون دائرته، وهو الذي يملك حق تعيين الموظفين بها، وهو الذي يختص تبعاً لذلك بتأديب الموظفين لديه، حيث يملك توقيع إحدى الجزاءات المنصوص عليها في البنود من ١ حتى ٣ من المادة (٦٣) من القانون المشار إليه، وذلك على الموظفين ممن تقل رتبهم الوظيفية عن أعضاء الإدارة التنفيذية.

٢- للمسؤول المباشر للموظف، حيث يكون له أو من يعاونه من المسؤولين نفس سلطة رئيس الجهة الحكومية في توقيع ذات الجزاءات التي يختص بتوقيعها رئيس الجهة، بشرط أن يكون بناء على تفويض رئيس الجهة المختصة، ولا يتجاوز ذلك ثلاثة أيام لتوقيع الجزاء على موظفي ما دون الإدارة التنفيذية.

## ثانياً: مجلس التأديب<sup>(١)</sup>:

يحق لمجلس التأديب توقيع أحد الجزاءات المشار إليها في البنود (٤، ٥، ٦، ٧) من المادة رقم (٦٢) من هذا القانون على الموظفين ما دون الإدارة التنفيذية.

ويلاحظ من ظاهر النص أن مجلس التأديب يختص فقط بتوقيع أحد الجزاءين في البندين ٦، ٧ من المادة (٦٢) من القانون المشار إليه، وهما الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تتجاوز شهر أو لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر، والفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة، وهذا ما لا يمكن قبوله لأنه لا يعقل أن كل من يحال على مجلس التأديب يجب أن يفصل من الوظيفة أو يوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تتجاوز شهر أو لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر، يضاف إلى ذلك فحوى

---

(١) نصت المادة (٦٥) من قانون الموارد البشرية لإمارة أبو ظبي رقم (٦) لسنة ٢٠١٦م، على أن (يشكل بقرار من الهيئة مجلس تأديب أو أكثر يختص بمسائلة الموظفين ما دون الإدارة التنفيذية، ويشكل من ثلاثة أعضاء على الأقل من الدرجة الأولى وما فوق، ومع مراعاة ألا تقل درجة أي منهم عن درجة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية).

القاعدة القانونية التي تنص على أن من يملك الكل يملك الجزء، وبما أن مجلس التأديب يملك الفصل من الوظيفة وهو أشد الجزاءات قسوة، فإن بيده أن يوقع بقية الجزاءات، ونعتقد أن قصد المشرع من وراء هذا النص أن الجزاءين المشار إليهما لا يملك توقيعهما أحد غير مجلس التأديب، وذلك لجسامة أثرهما.

### السلطة المختصة في التشريع المحلي لإمارة دبي

نظم قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦م، المعدل بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٠م، السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي، حيث تنعقد سلطة توقيع الجزاءات التأديبية للسلطة الرئاسية ولجنة المخالفات الإدارية على النحو التالي:

#### أولاً: السلطة الرئاسية:

أ - رئيس القسم المختص: أناط المشرع المحلي لإمارة دبي سلطة توقيع جزاء لفت النظر لرئيس القسم المختص بالنسبة للمخالفات المتعلقة بساعات الدوام الرسمي، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة (١٩٠) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي على أنه "إذا ارتأت بأن المخالفة تتطلب توجيه لفت نظر فعلي رئيس القسم المعني توجيه لفت نظر للموظف خطياً.....".

ب - مدير الإدارة المختص: إذا كانت المخالفة المتعلقة بساعات الدوام الرسمي تتطلب توجيه إنذار للموظف، فيختص في هذه الحالة مدير الإدارة المعني بتوجيه ذلك الإنذار، وفقاً للتدرج الوارد في الفقرة ٢ من المادة (١٩٠) من القانون، التي أشارت إلى أنه "إذا ارتأت به بأن المخالفة تتطلب توجيه إنذار للموظف فعلي مدير الإدارة المعنية توجيه ذلك الإنذار دون الحاجة لتدخل لجنة المخالفات الإدارية".

وتجدر الإشارة إلى أن توقيع هذين الجزاءين يتم بناء على توصية من إدارة الموارد البشرية بعد مراجعتها لحالة المخالفة.

ج - المدير العام: أناط المشرع بالمدير العام توقيع أشد الجزاءات قسوة، حيث يجوز بقرار منه إنهاء خدمة الموظف بناء على توصية من لجنة المخالفات الإدارية، كما ورد في الفقرة الأولى من المادة (٢١٥) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي، التي نصت على أنه "يجوز بقرار من المدير العام إنهاء خدمة موظف بناء على توصية من لجنة المخالفات الإدارية".

كما أن المدير العام يختص بإيقاف الموظف المخالف عن العمل، حيث ورد ذلك في الفقرة الأولى من المادة (١٩١) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي: "يحق للمدير العام أو للجنة المخالفات الإدارية بالدائرة إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر".

وللمدير العام كذلك سلطة إيقاف الموظف عن العمل بدون راتب، كما نصت على ذلك المادة (١٩٣) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي "إذا أحيل الموظف إلى القضاء لارتكابه جريمة تتعلق بالوظيفة أو بسببها فإنه يجوز للمدير العام أو من يفوضه وللجنة المخالفات الإدارية إيقاف الموظف المخالف عن العمل دون راتب إلى حين صدور قرار قضائي.....".

### ثانياً: لجنة المخالفات الإدارية<sup>(١)</sup>:

تتولى لجنة المخالفات الإدارية سلطة إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً مثل المدير العام حيث نصت الفقرة الأولى من المادة (١٩١) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي على أنه "يحق للمدير العام أو للجنة المخالفات الإدارية بالدائرة إيقاف الموظف المخالف عن العمل احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر".

كما أن للجنة المخالفات الإدارية سلطة إيقاف الموظف عن العمل بدون راتب،

---

(١) ورد في فصل التعريفات من قانون الموارد البشرية لإمارة دبي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦م، المعدل بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٠م، أن لجنة المخالفات الإدارية هي "اللجنة التي تشكل في كل دائرة للنظر في المخالفات التأديبية التي تقع على موظفيها".

حيث نصت المادة (١٩٣) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي على أنه "إذا أحيل الموظف إلى القضاء لارتكابه جريمة تتعلق بالوظيفة أو بسببها فإنه يجوز للمدير العام أو من يفوضه ولجنة المخالفات الإدارية إيقاف الموظف المخالف عن العمل دون راتب إلى حين صدور قرار قضائي ....."

وجدير بالذكر هنا أن القرار الصادر من لجنة المخالفات الإدارية بتوقيع الجزاءات التأديبية يخضع للتعقيب من قبل المدير العام، فقد نصت الفقرة الخامسة من المادة (١٨٩) على أنه "يجوز للمدير العام في الحالات الخاصة تعديل القرارات التي تصدرها لجنة المخالفات الإدارية شريطة استناده لمبرر خطي"، ولم توضح نصوص القانون الحالات الخاصة أو المبررات التي تستوجب تعديل القرارات، كما لم توضح أيضاً درجات تعديل الجزاء الصادر، ونميل في معالجة هذه المسألة إلى مضمون النص الذي يقابل هذا الشأن في النظام السابق الملغي (نظام شؤون الموظفين في إمارة دبي لسنة ١٩٩٢) وهو نص المادة (٨٨)، حيث وردت فيها كيفية التعديل والمبررات، فقد نصت على أنه "يحق للرئيس أو من ينوب عنه في حال غيابه الإعفاء أو التخفيف من بعض أو كل العقوبات الموقعة على الموظف وذلك إذا كانت التقارير المقدمة عن الموظف تدل على تحسن سلوكه وعمله منذ توقيع العقوبة عليه وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمته".

نستنتج مما تقدم أن المشرع المحلي لإمارة دبي أناط برئيس القسم توقيع الجزاءات البسيطة كلفت النظر، وجعل الإنذار منوطاً بمدير الإدارة، وكل منهما يستمد سلطته التأديبية من القانون، لذا فإنهما لا يحتاجان إلى قرار أو تفويض من السلطة المختصة في هذا الشأن في المقابل نجد أن أشد الجزاءات قسوة قد أناطها المشرع بالمدير العام، حيث يجوز له إنهاء خدمة الموظف بناء على توصية من لجنة المخالفات الإدارية التي لها توقيع كافة الجزاءات التأديبية باستثناء هذا الجزاء.

أما عن الشكل الذي يستطيع كل خصم تقديم أدلته من خلاله في حالة عدم عقد جلسات مرافعة، فإن ما جاء في نهاية النص المذكور من ترك الحرية للأطراف

للاتفاق في هذا الشأن، يؤكد على أنه لا يوجد ما يتعارض بين القضاء الإلكتروني ومبدأ المواجهة فيما يتعلق بسماع هيئة المحكمة لدفاع كل خصم، فلأطراف - وفق هذا النص- الحق في الاتفاق على تقديم المذكرات والوثائق بطريقة أخرى غير المكتوبة.

### ج- مواجهة الخصوم لبعضهم بادعاءاتهم ودفاعهم:

يقوم هذا الشق من مبدأ المواجهة على ضرورة إعلام كل طرف من أطراف الدعوى بما قدمه خصمه من المذكرات أو المستندات أو إثباتات، وذلك منذ بدء الخصومة القضائية، وعلى كل طرف أن يمنح خصمه الوقت المناسب حتى يتمكن من الاطلاع على ما قدمه، ويستطيع الرد عليه<sup>(٢)</sup>.

يعد هذا الحق من الأصول الأساسية التي يقوم عليها الحكم القضائي، ولذا فقد ورد النص عليه في قوانين القضاء المختلفة، فقانون القضاء الكويتي أوجب على كل طرف من أطراف القضاء أن يرسل إلى الطرف الآخر صورة من كل ما يقدمه إلى هيئة المحكمة من مذكرات أو مستندات أو أوراق أخرى<sup>(٣)</sup>، وكذلك جاء قانون اليونسترال إلى القضاء التجاري الدولي ليؤكد على ذلك<sup>(٤)</sup>.

### د- مواجهة الخصوم بما جمعه المحكم:

تفترض المواجهة أن يحاط الخصوم علماً بكل ما جمعه هيئة المحكمة من عناصر الواقع والقانون، وكان لها دور في إصدار حكمها، إذ أن في مثل هذه الإحاطة

(٢) محمد العدواني: الرقابة القضائية على حكم التحكيم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١١، ص ٤٤.

(٣) انظر المادة (٥) من قانون التحكيم القضائي الكويتي. منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://law.almohami.com>

(٤) عرفت المادة (١/٧) من قانون اليونسترال النموذجي التحكيم التجاري الدولي بأنه: اتفاق بين الطرفين على أن يحيل إلى التحكيم جميع أو بعض النزاعات التي نشأت أو قد تنشأ بينهما علاقة محددة، سواء كانت تعاقدية أو غير تعاقدية، ويجوز أن يكون اتفاق التحكيم في شكل بند تحكيم وارد في عقد أو في شكل اتفاق منفصل، وبالتالي فانفاق التحكيم قد يدرج كبند في العقد الأصلي ويسمى شرط التحكيم، وقد يكون منفصلاً على العقد الأصلي ويبرم بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بين الخصوم، ويسمى في هذه الحالة مشاركة التحكيم أو اتفاق التحكيم. أحمد شرف الدين: تسوية المنازعات الإلكترونية، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٢، ص ٣٦-٣٧.

ما يمكن الأطراف من الإلمام بظروف النزاع والاستعداد لها، وبالتالي تنفيذها إن كان فيها ما يعارض مصالحهم<sup>(٥)</sup>.

ومن مقتضيات حق الدفاع في مبدأ المواجهة؛ مراعاة هيئة المحكمة، والمدعى عليه هو آخر من يتكلم فلا تقبل مستندات أو دفاع من المدعى دون منح المدعى عليه فرصة للرد وإبداء الدفاع بشأنها، ويتعين على هيئة المحكمة أن لا تبني حكمها على غير الأدلة والبراهين المقدمة إليها أثناء الخصومة القضائية<sup>(٦)</sup>، ويعد من مقتضيات هذا الحق أيضا ضرورة إعلام الخصوم وتبليغهم بكل ما يستجد من إجراءات وتمكينهم من مناقشة عناصر القضية ومنحهم فرص كافية للاستعداد وعدم المفاجئة، من خلال إعطائهم وقت كاف قبل مواعيد الاجتماعات والجلسات التي تعقدها الهيئة لاطلاعهم على المستندات والأدلة المقدمة إليها<sup>(٧)</sup>.

وقد حرصت غالبية القوانين المقارنة على التأكيد على هذا المبدأ عند التنظيم الإجرائي لخصومة القضاء وذلك بالنص عليه صراحة كمبدأ عام حينما تعرضت لمبدأ المساواة؛ فأوجبت م ٢٦ من قانون القضاء المصري على أن يهرئ لكل من طرفا القضاء فرصة متكافئة وكاملة لعرض دعواه<sup>(٨)</sup>.

### ه-مراقبة هيئة المحكمة لاحترام مبدأ المواجهة:

إذا قام دفاع الطرفين ومناقشات هيئة المحكمة، على أساس سبب قانوني معين للدعوى، ولكن هيئة المحكمة أصدرت حكمها مبنيًا على سبب قانوني آخر لم

(٥) أبو العلاء النمر: تكوين هيئات التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٤، الطبعة الأولى، ص ٤١ وما بعدها.

(٦) د. أحمد بشيري الشرايري: بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة التمييز عليه، مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٧) د. نبيل إسماعيل عمر: دعوى بطلان حكم التحكيم، مرجع سابق، ص ١٩٢.

(٨) وكذلك المادة ١٦ مدنية فرنسي، م ٢٥ تحكيم أردني، وم ٣٥ من اللائحة التنفيذية لقانون التحكيم الفلسطيني، والتي اشترت على أن تكفل فيها هيئة التحكيم جميع حقوق الدفاع لأطراف النزاع، وكذلك بيان مضمونه ومقتضياته في م ٥٢ من نفس اللائحة والتي نصت على أنه: يتعين على هيئة التحكيم أن تمكن كل طرف من أطراف التحكيم من تقديم ملاحظاته ودفاعه ودفعه كتابة أو شفاهة بالقدر المناسب وفي المواعيد التي تحددها وبراعي أن يكون المدعى عليه آخر من يتكلم.

يطرح من أي من الطرفين أو يناقش مواجهة من هيئة المحكمة، أو يدعي الأطراف لتقديم ملاحظات بشأنه، فإن هذا يعد إخلالاً بمبدأ المواجهة وحق الدفاع، ويؤدي إلى بطلان الحكم، ويكون الأمر كذلك ولو كانت هيئة المحكمة لم تخرج عن حدود الطلبات في الخصومة أو تستند إلى غير المستندات المقدمة فيها أو تتجاوز الوقائع التي حدث التمسك بها من أي من الطرفين، إذ باستناد الهيئة إلى سبب قانوني جديد تكون قد حرمت الطرفين من تقديم دفاعهم بالنسبة لهذا السبب، كما حرمتهم من تقديم وقائع أو مستندات قد تؤثر في تطبيقه<sup>(٩)</sup>.

وقد أيد القضاء<sup>(١٠)</sup>، والفقهاء<sup>(١١)</sup>، في لبنان هذا الاتجاه.

وفي تقديرنا أن مخالفة مبدأ المواجهة بالنسبة للقانون الذي طبقت به هيئة المحكمة يعتبر سبباً لبطلان حكم القضاء إعمالاً لنص المادة ١/٥٣ ج (الإخلال بمبدأ المواجهة)، ونص المادة ١/٥٣ ز، باعتبار الإخلال بمبدأ المواجهة انتهاكاً لأحد المبادئ الأساسية في التقاضي<sup>(١٢)</sup>.

ومن المعلوم أن حق الدفاع أمام المحكمين ليس واجباً على الخصوم، بل هو حق لهم، ولذا فإن هيئة المحكمة ليست ملزمة بأن تلفت نظر الخصوم إلى حقهم في

---

(٩) وهو ما استقر عليه القضاء في فرنسا، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه إذا كانت هيئة التحكيم قد استبدلت بالتعويض الذي تطلبه الشركة المحتكمة المبني على الكسب الفائت تعويضاً مبنياً على فقدان فرصة تنفيذ المشروع على أساس أنه لا يمكن تقدير الربح الاقتصادي المحتمل الذي تمت خسارته بشكل يقيني، ولكن يمكن تقدير القيمة الاقتصادية لفقدان فرصة كسبه، فإن الهيئة تكون قد غيرت أساس التعويض الذي طلبته المحكمة، فإذا كانت الهيئة قد أغفلت دعوة الطرفين إلى إيداء رأيهما حول هذه المسألة، فإنها تكون قد أخلت بمبدأ مواجهة المحاكمة مما يبطل الحكم، محكمة النقض الفرنسية- الدائرة المدنية الأولى- ٢٩ يونيو ٢٠١١ = حكم رقم ٧٨٥، مجلة التحكيم الدولية، العدد ١٢، أكتوبر ٢٠١١، ص ٨٠٧، ٨٠٨، وأيضاً حكم محكمة النقض الفرنسية ٢٩/٦/٢٠١١ مجلة التحكيم العربي، ديسمبر ٢٠١١ ص ٢٢٥ وتعليق الدكتور محمد عبد الرؤوف، وحكم محكمة استئناف باريس ٢٥/٣/٢٠١٠ مشار إليه في د. محمد عبد الرؤوف: دوريات متخصصة مجلة التحكيم العربي، العدد ١٤- ص ٢٠٧. وكانت هذه المخالفة هي سند الحكم الصادر من محكمة استئناف باريس بتاريخ ١٩/٦/٢٠٠٨ بالغاء أمر تنفيذ حكم التحكيم الصادر لصالح شركة مالي كورب ضد الحكومة المصرية في القضية رقم ٢٨٢/٢٠٠٤، مركز القاهرة الإقليمي.

(١٠) محكمة التمييز اللبنانية ٢١/١/٢٠٠٣ قرار رقم ١١ لسنة ٢٠٠٣- مجلة التحكيم- العدد الرابع- ص ٤٣٧، ومحكمة الاستئناف المدنية في بيروت، الغرفة الأولى- قرار ٢٣/٥/٢٠١١، مجلة التحكيم العالمية- السنة ١٢، أكتوبر ٢٠١١، ص ٥٧٢، وقرارها في ٥/١٠/٢٠١١، نفس المجلة والعدد ص ٥٨٠.

(١١) راجع: ميشيل سمراني: تعليق في مجلة التحكيم، العدد التاسع، ٢٠١١، ص ٤٧٢، ٤٧٤.

(١٢) قريب: د. أحمد شرف الدين: الرقابة القضائية على اتفاق التحكيم وأثره، ٢٠١١، ص ٩٥-٩٧.

الدفاع، وإلى مقتضياته أو تكليفهم بتقديم الدليل عليه، وهذا يعني أن وجوب احترام حق الدفاع لا يحول دون تنظيم هيئة المحكمة لاستعماله، ومن مظاهر احترام حق الدفاع عدم جواز حصول المحكم على معلومات من الغير دون علم الخصوم، وكذلك عدم جواز أن يحكم المحكم بعلمه إلا بعد طرحه للنقاش على الأطراف لمناقشته وإبداء الرأي فيه<sup>(١٣)</sup>، كما يجب ألا يكون بالمحكم ما يفقده حياده ويؤدي إلى عدم صلاحيته أو رده، فإذا أخل المحكم بذلك كان إخلالا بحق الدفاع<sup>(١٤)</sup>.

ومن مقتضيات مبدأ المواجهة: حق كل خصم في العلم بكل ما يقدمه الطرف الآخر من ادعاءات وأدلة إثبات في وقت ملائم لمناقشته والرد عليه؛ إذ تعتبر مراقبة المسائل التي تتعلق باختصاص هيئة المحكمة تقع ضمن المسائل المتعلقة بحق الدفاع في الدعوى، فمراقبة المسائل التي تقع ضمن اختصاص هيئة المحكمة تكون من عدة جوانب منها مراقبة أي خلل متعلق بصدور الحكم دون ما هو موجود في اتفاق القضاء أو خارج نطاقه، ومنها ما يتعلق بصدور الحكم بناء على اتفاق باطل، أو سقط بانتهاء مدته، ومنها ما يتعلق بأهلية أطراف الدعوى، ومنها ما يتعلق بشمول قرار القضاء لمسائل لم يطلبها الخصوم، ومنها ما يتعلق بتشكيل هيئة المحكمة، أو بعض المخالفات التي تلحق بإجراءات القضاء.

## ١-مراقبة أي خلل متعلق بصدور حكم القضاء دون ما هو موجود في

### اتفاق القضاء أو خارج نطاقه.

فقد يتفق أطراف الخصومة على أن يكون القانون الذي يخضع إليه خصومة القضاء هو عقد نموذجي أو اتفاقية دولية أو أية وثيقة أخرى، وعلى هذا فإن هذا الاتفاق يكون هو الواجب التنفيذ وتخضع له المنازعة المثار بشأنها خصومة القضاء، ومن مقتضيات المادة (٦) من قانون القضاء المصري بأنه إذا اتفق طرفا

---

(١٣) عبد الحميد الشواربي: الإخلال بحق الدفاع في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية: ١٩٨٧، ص ٢٣٤، سامي محسن حسين السري: القواعد الإجرائية المنظمة للتحكيم التجاري الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية: ١٩٩٣، ص ١٤٦.

(١٤) سامي محسن حسين السري: المرجع السابق، ص ١٤٨، عزمي عبد الفتاح: واجب القاضي في تحقيق مبدأ المواجهة، دار النهضة العربية، القاهرة: ١٩٩٢، ص ٥١، ص ٢١٣.

القضاء على إخضاع العلاقة القانونية بينهما لأحكام عقد نموذجي أو اتفاقية دولية أو أية وثيقة أخرى وجب العمل بأحكام هذه الوثيقة بما تشمله من أحكام خاصة بـ القضاء<sup>(١٥)</sup>.

## ٢- صدور الحكم على اتفاق باطل.

وقد يكون الاتفاق المثار بشأنه الدعوى القضائية في فحواه باطلا، كأن يكون مخالفا للنظام العام أو غير مبني على اتفاق إرادة أطراف الدعوى القضائية، فإذا ما صدر قرار القضاء في الدعوى القضائية بناء على هذا الاتفاق فإن النزاع القضائي يكون باطلا من أساسه.

وقد قضت محكمة الاستئناف برفض دعوى بطلان حكم القضاء المستندة إلى سقوط أساس الدعوى القضائية لانتهاء مدته قبل صدور الحكم المنهي للنزاع، وذلك على أساس أن طرفي النزاع قد اتفقا على تطبيق قواعد، مركز القاهرة الإقليمي للتحكيم التجاري الدولي على إجراءات الدعوى، وبالتالي فإنهما يكونا قد اتفقا على عدم تحديد مهلة لإصدار حكم في الدعوى وتركها تحديد هذه المهلة لتقدير هيئة المحكمة بعيداً عن حكم المادة (٤٥) من قانون القضاء، وطبقا لهذا القضاء، فإن الاتفاق على تطبيق قواعد اليونسترال المعمول بها في مركز القاهرة للتحكيم مفاده تفويض هيئة المحكمة في تحديد ميعاد إصدار الحكم وتمديد هذا الميعاد طبقا لتقديرها، وأن تمديد ميعاد إصدار الحكم كما يكون صريحا فإنه يكون كذلك ضمنا لاستمرار الهيئة المذكورة في نظرة النزاع وهو ما تحقق في النزاع محل التداعي<sup>(١٦)</sup>.

## ٣- أهلية أطراف الدعوى.

(١٥) الطعن رقم ٧٥٩٥ لسنة ٨١ القضائية. والأصل أن النطاق الشخصي لخصومة التحكيم يتحدد بأطراف الاتفاق على التحكيم؛ إلا أنه يجوز لأي من طرفي التحكيم أن يختصم أمام هيئة التحكيم من ليس طرفاً في الاتفاق إذا كان من الغير الذي يمتد إليه هذا الاتفاق ويكون الاختصاص - في هذه الحالة - بناء على طلب أحد طرفي التحكيم ويتخذ صورة الإدخال أو التدخل ويشترط موافقة الطرف الآخر في التحكيم على هذا الاختصاص كما يشترط - في حالة الإدخال - موافقة الغير الذي لم يكن طرفاً في اتفاق التحكيم.

(١٦) محكمة استئناف القاهرة دائرة (٩١) تجاري، جلسة ٢٠٠٣/١٢/٣٠، منير رياض أرمانبوس ومنى يوسف باسيلي ضد شركة إن سي. آر.

الأهلية في مجال القانون هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات، ولكي تنعقد الدعوى صحيحة؛ بين الأطراف فلا بد أن تتوافر في أطرافه الأهلية التي اشترطها القانون؛ فلا يجوز الاتفاق على رفع الدعوى؛ إلا للشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يملك أهلية التعاقد وأهلية التصرف في حقوقه، ولا يجوز لعديدي الأهلية أو القاصر رفع الدعوى القضائية، فلا يجوز للوصي على القاصر أن يتفق على الإجراءات الدعوى بشأن مال القاصر إلا بعد الحصول على إذن من القضاء، ومعنى ذلك أن أهلية الأداء اللازمة لصحة الرضا هي أهلية التصرف بالنسبة للحق المتفق على القضاء بصدده ويرجع ذلك إلى أن الاتفاق على القضاء يعني التنازل عن رفع النزاع إلى قضاء الدولة<sup>(١٧)</sup>.

طبقاً للفقرة (٤) من المادة (١/٥٣) من قانون القضاء المصري لا تقبل دعوى بطلان حكم القضاء إلا في الأحوال الآتية: أ.... ب- إذا كان أحد طرفي اتفاق القضاء وقت إبرامه فاقد الأهلية أو ناقصها وفقاً للقانون الذي يحكم أهليته..

#### **٤- شمول قرار القضاء لمسائل لم يقع طلبها من الخصوم.**

طبقاً للفقرة (و) من نص المادة السالفة ذكر يبطل حكم الدعوى القضائية إذا فصل حكم الدعوى القضائية في مسائل لا يشملها موجبات الدعوى القضائية أو جاوز حدود هذا الاتفاق، ومع ذلك إذا أمكن فصل أجزاء الحكم الخاصة بالمسائل الخاضعة للتحكيم عن أجزائه الخاصة بالمسائل غير الخاضعة له فلا يقع البطلان إلا على الأجزاء الأخيرة وحدها.

---

(١٧) للمزيد حول شروط صحة اتفاق التحكيم راجع الموقع الإلكتروني: <http://www.e-basel.com/>

وقد نصت المادة الأولى من نظام التحكيم السعودي على أنه: تدل العبارات الآتية الواردة في هذا النظام على المعاني الموضحة أمامها ما لم يقتضي السياق خلاف ذلك، ١- اتفاق التحكيم هو اتفاق بين طرفين أو أكثر على أن يحبلا إلى التحكيم جميع أو بعض المنازعات المحددة التي نشأت أو قد تنشأ بينهما في شأن علاقة نظامية محددة تعاقدية كانت أم غير تعاقدية، سواء كان اتفاق التحكيم في صورة شرط تحكيم وارد في عقد، أم في صورة مشاركة تحكيم مستقلة، فالتحكيم هو طريق إلزامي بالنسبة لمن اختاره وتكون البداية هي اتفاق التحكيم والذي يعد حجر الزاوية في عملية التحكيم، فاتفاق التحكيم كغيره من سائر العقود التي لا تنعقد إلا بالرضا ويتوافر الأهلية، فضلاً عن ضرورة صياغته كتابياً وإلا كان باطلاً طبقاً لنص المادة التاسعة من نظام التحكيم.

## ٥- ما يتعلق بتشكيل هيئة المحكمة، أو بعض المخالفات التي تلحق

### بإجراءات الدعوى القضائية.

طبقاً للفقرة (ز) من المادة السابقة يبطل حكم الدعوى القضائية إذا وقع بطلان في حكم الدعوى القضائية، أو كانت إجراءات الدعوى باطلة بطلاناً أثر في الحكم.

كما نصت الفقرة الثانية من ذات المادة وجوب أن تقضي المحكمة التي تنظر دعوى البطلان من تلقاء نفسها بطلان حكم الدعوى القضائية إذا تضمن ما يخالف النظام العام في جمهورية مصر العربية.

ويتضح من استقراء المادة (٥٣) سالفه الذكر أن جميع حالات البطلان تتعلق بالشكل وبالإجراءات وليس بالموضوع، إذ أنها تتناول رفع الدعوى القضائية والأهلية اللازمة لإبرامه واحترام حقوق الدفاع ومبدأ سلطان الإرادة، فيما يتعلق بالقانون الواجب تطبيقه على موضوع النزاع وصحة تشكيل هيئة المحكمة والتقيد بحدود المسائل الواردة في رفع الدعوى القضائية وكذلك صحة حكم القضاء وإجراءاته التي من شأنها أن تؤثر في الحكم هذا فضلاً عن وجوب عدم مخالفة حكم القضاء للنظام العام في مصر.

وبإقرار مبدأ المواجهة كمبدأ لا يمكن فصله عن مفهوم الطبيعة القضائية لمهمة القضاء وكمظهر من مظاهر حقوق الدفاع؛ فلا نندش من حرص غالبية القوانين المقارنة على الاهتمام به وتكريس راسمه بذلك الخطوط العريضة للمحكم للسير في الجلسة القضائية وأوجبت على المحكم احترامه سواء كان القضاء تقليدياً أم عن بعد، بل هو متطلب من باب أولى في القضاء عن بعد حيث أن مخاطرتمسك أحد الأطراف بمخالفته لاستبعاد تنفيذ الحكم أو تجريده من آثاره تتعاظم فيه مقارنة ب القضاء التقليدي<sup>(١٨)</sup> فقد قررت القوانين المقارنة بطلان حكم القضاء لمخالفته هذا المبدأ الجوهرى<sup>(١٩)</sup>.

(١٨) د. إيناس الخالدي: التحكيم الإلكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٩، ص ٢٩٠ - ٢٩١.

(١٩) م ٥٣ ف/ ج تحكيم مصري، م ٤٩ ف/ ٣ تحكيم أردني، م ٤٣ ف/ ٥ تحكيم فلسطيني، م ١٤٩٢ ف/ ٤ إجراءات مدنية فرنسي.

يتضح للباحث من خلال ما سبق أن مبدأ المواجهة هو حق من حقوق الدفاع لا يمكن للمحكم ولا لغيره أن يخل به، إذ أن الإخلال بهذا الحق يمكن أن يؤدي إلى بطلان الحكم وعدم نفاذ الإجراءات الباطلة في وجه الطرف الآخر، بقي أن نتكلم على احترام حق الدفاع في الدعوى القضاء؛ حيث أن هذا الأمر هو من علامات احترام هيئة المحكمة لضمائم التقاضي في الدعوى القضائية أثناء تداول الدعوى القضائية، وينعكس أثر هذا الاحترام على سلوك أطراف الدعوى القضائي.

## الخاتمة

وبعد:

فضمانات التحقيق تمثل مجموعة القواعد والاجراءات والضوابط التي يتعين الالتزام بها اثناء التحقيق والتي يترتب على مخالفتها بطلان التحقيق.

فإجراءات التحقيق وضماناته هما وجهان لعملة واحدة فهناك عدة مقومات أساسية يجب توافرها في التحقيق حتى يستكمل ضماناته الأساسية ويحقق النتيجة التي استهدفها القانون على اعتبار أنه من المبادئ الأساسية والأسس المقررة في نطاق شرعية الإجراءات التأديبية، أنه يجب أن يكون التحقيق الإداري له مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالة ضماناته وهي أمور تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية

وترتيباً على ذلك يمكن التأكيد على أن كل ما تقدم بيانه عن مقومات التحقيق التأديبي هي في حقيقتها ومضمونها ضمانة هامة لصحة وسلامة التحقيق قانوناً.

فالضمانات جزء لا يتجزأ من التحقيق – والتحقيق ليس سوى مجموعة من الضمانات التي تجتمع لتشكل إجراءات التحقيق.

وفي ختام هذه الدراسة أوردنا ما خلصت اليه من نتائج وما من توصيات عبر بندين على النحو الآتي:

### أولاً: نتائج الدراسة:

(١): إن دراسة الإجراءات التأديبية وأثرها على حقوق الموظف العام يحكمها مبدأ عام وأساسي هو "التوازن بين الفاعلية والضمنان" أي بين فاعلية النشاط الإداري وتحقيقه لأهدافه وغاياته، من خلال المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتقديمها للخدمات العامة على النحو وبالمستوى الذي يحقق طموحات وآمال المجتمع في التقدم والازدهار أما الضمان فيتمثل في أن الوظيفة العامة بحكم كونها محور هذا النشاط ونقطة ارتكازه التي ينطلق من خلالها لتحقيق

أهدافه وغاياته، لن تتمكن من الاضطلاع بهذا الدور المنتج والفاعل ما لم تسند إلى موظف عام جدير بأن يتبوأ هذه الوظيفة، قوي في الاضطلاع بمهامها والنهوض بتبعاتها، أمين في الحفاظ على كرامتها ومقوماتها، وذلك بدوره يتوقف على شروط وضوابط الصلاحية والاختيار ثم تكريس كافة الضمانات التي تكفل له الاستقرار الوظيفي، وتحقق له الطمأنينة الكاملة على أنه سينال كافة حقوقه الوظيفية، دون ثمة افتئات أو انتقاص أو نيل منها بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

(٢): إن الحرص على توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات التي تحوط الحقوق الوظيفية للموظف لا تصطدم بمبدأ فاعلية الإدارة، لكون الموظف العام — وكما سلفت الإشارة — هو الوسيلة الرئيسة التي تعتمد عليها الإدارة في ممارسة نشاطها، وكلما توفرت له الضمانات اطمأنت نفسه وتولدت الثقة لديه في الجهات التي تمارس عليه سلطاتها، مما ينعكس وبصورة إيجابية على فاعلية الإدارة، بما يمكن معه القطع بأن مبدأ الضمان يعزز مبدأ الفاعلية ويكمله.

(٣): أنه إذا كانت الإدارة تضع نصب عينها وفي المقام الأول تحقيق الأهداف المشار إليها، فإنها كما اشرت، لن تدرك غاياتها دون وجود الموظف الكفاء والفعال، الأمن المطمئن على حقوقه، والذي يلمس أنه محل عناية واهتمام جهة الإدارة ذاتها، وتبذل في كفالة ما يضمنها ويصونها كل ما في وسعها، عبر ايمان راسخ بأن ذلك مفتاح تطور أنشطتها واصابة غاياتها.

(٤): أن فلسفة التأديب في الوظيفة العامة أساسها التوازن بين مصالح المرفق العام وحسن سيره وانضباطه وفي ذات الوقت وقاية الموظف العام دون العسف أو الجور على حقوقه بل تأمينه وحمايته، لا ان تكون سيفاً مسلطاً على رقبتة، سيما وقد تطورت الفلسفة التي يستند إليها العقاب في كافة المجالات الجنائية والتأديبية على حد سواء فأصبح العقاب بوجه عام يستهدف التقويم والإصلاح بدلا من التأكيد والانتقام والتشفي من المخطئ.

(٥): كشفت الدراسة عن أن ثمة علاقة وثيقة بين الضمانات والإجراءات التأديبية فكلهما جزء لا يتجزأ من الأخر فضلا عن ان كلاهما وجهان لعملة واحدة نظرا

لطبيعة الهدف المشترك بينهما وهو تحقيق العدالة والحفاظ على حسن سير المرافق.

(٦) : ان التأكيد على الحقوق الوظيفية للموظف العام، والكشف عن الآثار السلبية التي تترتب على الإجراءات التأديبية التي قد يخضع لها، وبحث وتكريس الضمانات التي تحوط هذه الحقوق وتضبط اثار العقوبات التأديبية في شأنها، وإفراد مثل هذه الدراسة لهذا الهدف، كل ذلك ليس معناه تغليب عنصر الضمان على عنصر الفاعلية بقدر ما هو تركيز وإبراز لجانب يتعلق بالطرف الأضعف في العلاقة الوظيفية، ومن مصلحته بل ومصلحة الإدارة ذاتها ضبط الآثار المترتبة على الإجراءات التأديبية، بحيث تظل في نطاق الغاية من التأديب دون تجاوز، وذلك بتحقيق الضمانات التأديبية التي تكفل ذلك .

(٧) : خلصت الدراسة إلى أن للإجراءات التأديبية آثارها المباشرة وغير المباشرة على الحقوق الوظيفية للموظف العام، وأن الضمانات التأديبية هي صمام الأمان الذي يضمن، ان تظل هذه الإجراءات في النطاق والحدود والأهداف المقررة لها قانونا.

(٨) : أكدت الدراسة على أن سائر الإجراءات التأديبية – ومن زاوية الحقوق الوظيفية – تمثل ضمانات للموظف يتعين كفالتهما سواء كان ذلك في مرحلة التحقيق أو مرحلة المحاكمة، وسواء تعلق ذلك بهيئة التأديب او بالإجراءات السابقة أو المعاصرة أو اللاحقة لتوقيع العقوبة التأديبية

(٩) : أن التحقيق إجراء في غاية الأهمية بالنسبة لحقوق الموظف العام ولذا قرر المشرع انه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق مستوف لكافة المقومات والضمانات الحقيقية وفي حالة المخالفة البسيطة التي أجاز في شأنها الاكتفاء بالتحقيق الشفهي أوجب ان يتضمن القرار التأديبي مضمون هذا التحقيق الشفهي والتي انتهينا إلى ان تتضمن المقومات الأساسية للتحقيق ، فضلا عن ان هذه الأهمية للتحقيق توجب ان يحاط القائمين على التحقيق في نطاق الجهة الإدارية بما يضمن لهم القدر اللازم من الاستقلال الفني في أعمالهم حتي يمكنهم القيام بهذا العمل الحساس والهام بتجرد وحياد وموضوعية .

١٠): إن من أهم مقومات التنظيم الإداري ضرورة توافر الإدارة أو الهيئة التي تضطلع بمهام التأديب وان يتوافر لها من المقومات والضمانات ما يضمن لها الحياد والتجرد والاستقلال والتي تمثل مقومات وضمانات القضاء الطبيعي.

١١): كشفت الدراسة عن أنه ليس ثمة ما يمنع - قانونا - من قيام الرئيس الإداري بالجمع بين قيامه بتوجيه الاتهام وإجرائه التحقيق وكذا توقيعه العقوبة التأديبية وهو ما مؤداه عدم إمكانية أعمال القواعد المتعلقة بحيدة الجهة التأديبية لدى قيام الجهة الإدارية بإجراءات التأديب بوصفها جهة "تأديب رئاسية".

١٢): أن العقوبة التأديبية - وفي ضوء النتيجة السابقة - ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة وطريق تسلكه الإدارة مضطرة لتحقيق أهداف الصالح العام، ويتفرع عن هذه النتيجة انه يتعين أن تتحقق المشروعية للعقوبة التأديبية وان تلتزم سائر المبادئ الحاكمة لها وفي مقدمتها التناسب والملائمة مع الجرم التأديبي فلا تجنح نحو الشطط أو الغلو، وكذا شخصية ووحدة العقوبة وغيرها من المبادئ.

١٣): انطلاقاً من أهمية دور الموظف في الاضطلاع بمهام وأعباء الوظيفة العامة ضمن المنظومة الإدارية ، باعتبارها وسيلة تفعيل وتنفيذ سياسة وتوجهات الدولة، والعمل على تحقيق أهدافها، إذ لا يمكن أن يتأتى ويجرى تحقيق ذلك إلا عبر الموظف العام، باعتباره المناط به القيام بهذه المهام وتحقيق تلك الأهداف، فإن استقام وأجاد في أدائه انتظم المرفق وحسن أدائه، أما إذا أهمل أو قصر أو تعمد ارتكاب المخالفات أو الجرائم التي تخل بواجبات ومقتضيات الوظيفة، انعكس ذلك سلباً وبواراً لهذه الوظيفة، بل للمرفق ذاته، حيث يفقد حسن السير والأداء، ويفقد انتظامه وانضباطه، وتهدر أهدافه وغاياته.

فإذا وقع شيء من ذلك تعين أن تنشط المساءلة التأديبية بقواعدها ومبادئها، وآلياتها ووسائلها، نحو تقويم الاعوجاج، وإصلاح الخلل، وإزالة آثاره، وفق التشريعات والمبادئ التي تستهدف مساءلة الموظفين عما يقع منهم من أفعال تشكل جرائم تأديبية، وإخضاعهم لإجراءات تأديبية تضمن عدم إهمالهم أو تقاعسهم عن القيام بأداء مهامهم، أو انحرافهم واستغلال صفاتهم الوظيفية على النحو الذي يعرقل سير

المرفق العام، ويؤدي إلي عدم قيامه بأداء مهامه، وتحقيق أهدافه على الوجه الأكمل ووسيلة ذلك هو التحقيق التأديبي، والذي يعنى بصفة عامة البحث والتقضي الموضوعي والمحايد والنزيه لكشف الحقيقة والتثبت مما إذا كانت الوقائع المنسوبة الى الموظف ثابتة في حقه، حيث يتعين استظهار الأدلة الكافية والتي يمكن بمقتضاها إسناد وقائع بعينها إلى شخص أو أشخاص محددين، بغية محاسبتهم ومعاقبتهم وفقا للقانون. فإن امتنع ذلك تعين إهدارُ الاتهام، والتصرف وفق مقتضيات وموجبات القاعدة المقررة من أن الأصل في الإنسان البراءة، حيث إن التحقيق التأديبي لا يستهدف سوي الكشف عن الحقيقة، وتبيان العلاقة بين الموظف والجرم التأديبي المنسوب إليه، وهو إجراء موضوعي، تحوطه العديد من الضوابط الشكلية، ويتخذ بعد وقوع الجريمة التأديبية، بهدف الوصول إلي الحقيقة واماطة اللثام عنها للكشف عن فاعلها بالتثبت من صحة إسنادها إليه ويجرى استهلال هذه الإجراءات بإحالة الموظف المتهم بارتكاب الجرم التأديبي إلى السلطة المختصة لكي يتم التحقيق معه بشأن الوقائع المنسوبة إليه بهدف التأكد من صحة نسبة الجريمة إليه، وتحديد الجزاء الذي يوقع عليه، ومن ثم ينتهي التحقيق إما إلى معاقبة الموظف، أو بدفع الأمر إلي القضاء التأديبي.

وتتولي التحقيق مع الموظف إما الجهة الإدارية، أو النيابة الإدارية، وسواء تولت الجهة الإدارية أو النيابة الإدارية التحقيق مع الموظف المخالف، فإنه يترتب علي مجرد إحالته إلي التحقيق أو المحاكمة آثاراً خطيرة، تنال من حقوقه، ولذا تخضع السلطة التأديبية لقيود وضوابط معينة تحقيقاً لسلامة الإجراءات وسلامة ما تسفر عنه من نتائج، والحد من الآثار التي تترتب عليها، والتي تفوق ضررها في بعض الأحوال الجزاء التأديبي ذاته، ولذا كان من الضروري إخضاع سلطة التأديب لقيود وضوابط تراعيها عند اتخاذ هذه الإجراءات من ناحية وحماية حقوق الموظف من ناحية أخرى

**ثانياً: أهم التوصيات:**

(١): إن الأهمية البالغة للإجراءات التأديبية لكونها تمثل عصب النظام التأديبي ووسيلة تطبيقه في الواقع، وما تتمتع به من طابع وذاتية خاصة، توجب على المشرع تقنينها في منظومة متكاملة ومستقلة تحفظ لها طابعها الخاص وتجمع شتاتها وتحدد وتبين تفاصيلها بدلا من تلمسها من مصادر متعددة - منها قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الإجراءات الجنائية وقانون مجلس الدولة وقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية - بينما لا يغني أحدها بذاته في توفيرها على النحو المطلوب والذي يتسق مع طابعها التأديبي.

ومطلقا لن يكون ذلك عملا في فراغ وإنما ستكون نصوص القوانين المشار إليها مصدرا أساسيا فيما يمكن اقتباسه قياسا، إلى جانب ما شيده القضاء من مبادئ وما ارساه من قواعد تناولت سائر الإجراءات التأديبية في ضوء النصوص التشريعية والشروح والتحليلات والتعليقات الفقهية.

(٢): أن تقوم فلسفة التأديب التي تعكسها التشريعات التأديبية بمستوياتها المختلفة ويترجمها مسلك الجهة الإدارية في التأديب على عقيدة راسخة من أن الإجراء التأديبي هو وسيلة لضمان حسن سير المرافق العامة وفي ذات الوقت لحماية وصيانة الحقوق الوظيفية للموظف وتقويمه واصلاحه إذا ارتكب ما يخل بواجبات ومقتضيات الوظيفة، ولا يقصد به مطلقا التربص به واستغلال عثرته لتنهال عليه الاثار والعقوبات التأديبية بين أصلية وتبعية ومقنعة وأخرى لا سند لها من القانون.

(٣): أنه يجب مراجعة وضبط وتحديد الإجراءات التأديبية والمواعيد المقررة لها والاحذ بكل ما يضمن سرعة حسم التظلمات أو الطعون والدعاوى التأديبية لضمان الفاعلية وتحقيق اهداف التأديب وغاياته الأمر الذي يسهم في الحد من مشكلة العقوبات التأديبية المقنعة، وفي ذات الوقت النص على المسؤولية التأديبية وما توجبه من عقاب في حالة استخدام الصلاحيات المخولة بمقتضى القانون كعقوبة تأديبية مقنعة ضد الموظف مع إلزام من استخدمها بالتعويض وبصفة شخصية حال إلغائها قضائيا.

٤): أن مقتضي ما هو مقرر دستوريا من أن الأصل في الانسان البراءة – وأن المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة عادلة منصفة تتاح له فيها كافة حقوق الدفاع وضماناته – أن يظل المتهم متمتعاً بقريضة البراءة، ومن ثم يتعين ان تغل يد الجهة الإدارية دون المساس وبأية صورة من الصور بحق من الحقوق الوظيفية الأدبية أو المالية المقررة للموظف دون ما هو منصوص عليه قانوناً سواء كان محالاً للتحقيق أو للمحاكمة وإلى ان يصدر في حقه حكم نهائي يحوز قوة الأمر المقضي ويستوجب التنفيذ.

٥): أنه يتعين على الجهة الإدارية عدم الإفراط في طلب الإحالة للمحاكمة التأديبية أو الركون إلى ذلك، لاعتبارات بعيدة عن فلسفة التأديب وأهدافه ودون مبرر معتبر، وأدلة يرجح معها الإدانة، وعقوبة تتوق إلى توقيعها تفوق ما يدخل في نطاق سلطتها التأديبية.

٦): أنه لمعالجة الخلل الذي يصيب ضمانات الجودة في حالة كون الجهة الإدارية هي التي تباشر المساءلة التأديبية، أن توضع الضوابط القانونية التي تكفل توافر هذه الضمانة الهامة بحيث يمتنع ان يجمع شخص بصورة مباشرة – أي بنفسه – او غير مباشرة عبر من يترأسهم مباشرة أيضاً الجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق والعقاب التأديبي، وان تشمل هذه الضوابط ما يضمن للقائمين على التحقيق في الجهة الإدارية استقلالاً عن السلطة الرئاسية على الأقل في الجانب الفني، إذ لا يكفي في توقي الاثار السلبية للعقوبة التأديبية مجرد توافر الحق للموظف في الطعن على القرار الصادر بها، بعد ان تكون قد نالت من حقوقه الوظيفية.

٧): أن رخصة اجراء التحقيق شفاهة مع الموظف والتصرف فيه في الحالات التي يجوز فيها ذلك يجب ان تكون وفق ضوابط محددة تحول دون اهدار هذه الضمانة كلية ومن بين هذه الضوابط ألا يكتفي بمجرد الإشارة إلى مضمون التحقيق وانما يتعين ان يثبت هذا المضمون مشتملاً على أهم مقومات التحقيق في صلب القرار التأديبي، وان لا يكون من حق الرئيس الإداري استخدام هذه الرخصة والتصرف في

التحقيق أكثر من مرتين في السنة على ان يكون التحقيق بعد ذلك كتابة مع ترتيب  
البطلان على مخالفة ذلك.

(٨) : أنه وعلى الرغم من الصعوبات التي تكتنف تحقيق مبدأ الشرعية التأديبية في  
شقه المتعلق بتقنين الجرائم التأديبية فإنه لا مناص من أن يكون ذلك هدفا يتغياها  
المشرع ويسعى اليه من خلال تقنين اهم الواجبات الوظيفية التي يتعين مراعاتها  
وعدم الاخلال بها نزولا على مبادئ الشرعية الدستورية، وأهم المحظورات التي يجب  
أن ينأى عنها الموظف مع ربط كل فعل يمثل جرما تأديبيا بعقوبة تأديبية يكون لها  
حديها الأقصى والأدنى حتى تستطيع السلطة التأديبية إنزال العقاب المناسب وفقا  
لسلطتها التأديبية وفي ضوء الظروف والملابسات التي أحاطت بالجريمة التأديبية،  
وتغلبا على الصعوبات المتصلة بطبيعة الواجبات والمخالفات التأديبية وما تلقيه  
بظلالها على مهمة تقنين هذه المخالفات يمكن البدء بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع الأولى  
هي المخالفات أو الجرائم التأديبية شديدة الجسامة والثانية المخالفات أو الجرائم  
متوسطة الجسامة والثالثة هي المخالفات أو الجرائم ضئيلة أو بسيطة الجسامة  
بحيث يخصص لكل طائفة من هذه المخالفات مجموعة من العقوبات في نطاق  
معين تقيده به السلطة التأديبية وتناسب مع درجة جسامتها تمهيدا للانتقال الي  
مرحلة لاحقة نصل فيها إلى مرحلة التقنين الكامل للمخالفات او الجرائم التأديبية  
علي غرار ما هو مستقر في قانون العقوبات والقوانين الأخرى .

(٩) : ان تتحرى السلطة التأديبية سيما إذا كانت هي السلطة الرئاسية وبكل عناية  
واهتمام تحقيق العدالة والإنصاف عبر التوازن والملائمة بين العقوبة والجرم التأديبي  
دون إفراط أو تفريط ودون غلوفي الشده أو مبالغة في التساهل فكلاهما له اثاره  
السلبية وعقابه الوخيمة على المرفق والموظف في أن واحد.

(١٠) : تركيز العقاب في عقوبة محددة تجب وتستغرق الجرم التأديبي، فيما يطلق عليه  
العقوبة الأصلية مع إلغاء كافة الأثار أو العقوبات التبعية التي يرتبها المشرع على  
توقيع هذه العقوبة والتي تضاعف من جسامة وأثار العقوبة ذاتها وتخل بمبدأ  
المساواة فلا تصيب هدفها بالنسبة للموظفين على حد سواء بل تقع وطأتها كما هو

الحال في تأخير ترقية الموظف على من اقتربت ترقيته بخلاف من تفصله عن الترقية فترة زمنية مستقبلية.

(١١): إعادة النظر في فلسفة العقوبات كما أوردها قانون الخدمة المدنية الحالي والذي قلص عدد هذه العقوبات بحيث يتم إعادة بعض العقوبات ومنها الوقف عن العمل كعقوبة وأيضا ضرورة النص على الإجراء الهام والذي كان يمثل ضمانا جوهرية لحماية الموظف والمتمثل في إنذاره قبل اصدار قرار بإنهاء خدمته للانقطاع. ولله الفضل والحمد والمنة والثناء الحسن الجميل.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع الشرعية

#### ١- (القرآن الكريم، الأحاديث النبوية):

- صحيح البخاري، حديث رقم ٧١٦٩.
- صحيح مسلم، حديث رقم ١٧١٣.
- صحيح مسلم، بشرح النووي، حديث رقم ١٦٩٥، كتاب الحدود، باب من اعترف على نفسه بالزنى، مج ٦، دار أبي حيان، ط ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م.
- صحيح البخاري، الموسوعة الحديثية ١، كتاب الحدود، باب الاعتراف بالزنا، حديث رقم ٦٨٢٧-٦٨٢٨، مؤسسة الرسالة ناشرون، دمشق، ٢٠١٠ م، ص ١١٧٣.
- الإمام أحمد ج ١/٤٣، سنن أبي داود، حديث رقم ٣٥٨، سنن الترمذي، حديث رقم ١٣٢١.

#### ٢- معاجم وكتب اللغة العربية:

- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، جمهورية مصر العربية، مكتبة الشروق الدولية، ط ٤، ١٤٢٥ هـ. ٢٠٠٤ م.

- المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم  
١٤٢٠هـ، ١٩٩٩م.

### ٣- (كتب التفسير، والحديث، والفقہ الإسلامي):

- أبو داود

كتاب الخراج والفيء والامارة، باب ما يلزم الامام من أمر العرية والحجبة عنهم،  
حديث رقم ٢٩٤٦.

- الإمام/ محمد بن ادريس الشافعي

الرسالة، دار التراث، ١٩٧٥، ص ١٩٧، برهان الدين على بن أبي بكر المرغيناني،  
الهداية شرح بداية المبتدي، دار السلام للطباعة والنشر، ط ١، ١٤٠ - ٢٠٠٠م.

- الإمام شهاب الدين أبو العباس الصنهاجي الهنسي القرافي

الفروق، دار احياء الكتب العربية، ١٣٦٤هـ، ج ٤.

- كمال الدين محمد بن عبد الواحد المعروف بابن الهمام الحنفي

شرح فتح القدير، ط ١، ١٣٨٩هـ - ١٩٧٠م، ج ١.

### ثانياً: المصادر والمراجع القانونية باللغة العربية:

#### ١- المؤلفات العامة والمتخصصة:

- أحمد إبراهيم حسن

الاصول التاريخية لنظرية الغبن الفاحش، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،  
١٩٩٩.

- أحمد السيد محمد إسماعيل

إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية (دراسة مقارنة) أكاديمية شرطة دبي، دبي، ٢٠١٤.

- أحمد أبو الوفا

المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، الإسكندرية الطبعة ١٤، ١٩٨٦.

- أحمد بشير الشرايري

بطلان حكم التحكيم ومدى رقابة محكمة التمييز عليه، دار نشر الثقافة والتوزيع، ٢٠١٦.

- أحمد خليل

مبدأ المواجهة ودوره في التنفيذ الجبري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

- أحمد شرف الدين

تسوية المنازعات الالكترونية، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٢.

الرقابة القضائية على اتفاق التحكيم وأثره، ٢٠١١.

- أحمد شكري أحمد موسى

ضمانات التقاضي في خصومة التحكيم، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠١٨.

- أحمد عبد الحميد الدسوقي

الحماية الموضوعية والإجرائية لحقوق الإنسان في مرحلة ما قبل المحاكمة، دراسة مقارنة، الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٩.

- أحمد فتحي سرور

الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، ١٩٨٠، وطبعة أخرى سنة ١٩٨١.

- أبو العلا النمر

تكوين هيئات التحكيم، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٤، الطبعة الأولى.

- أمال الفزائري

ضمانات التقاضي، دراسة تحليلية مقارنة بين النظام الإسلامي السعودي المصري الفرنسي، محاولة للتنظيم العلمي، منشأة المعارف، ١٩٩٠م.

- أنس جعفر

مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة اخوان مورافتي، القاهرة، مصر، ١٩٨٢م.

الوسيط في القانون العام، أسس وأصول القانون الإداري، أخوان مورافتي، القاهرة، مصر، ١٩٨٤م.

- أيمن ممدوح محمد الفاعوري

أسباب انقضاء الخصومة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.

- إيناس الخالدي

التحكيم الإلكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٩.

- بدر بن مهنا بن خلفان الخروصي

حقوق المتهم في الشريعة الإسلامية وتطبيقها في قانون الإجراءات الجزائية العماني، ط ١، مكتبة الضامري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨م.

- حسن بسيوني

دور القضاء في المنازعة الإدارية، دراسة تطبيقية مقارنة للنظم القضائية في مصر وفرنسا والجزائر، عالم الكتب ١٩٨٨م.

- حسن بشيت خوين

ضمانات المتهم في الدعوى الجزائية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.

- حسن صادق المرصفاوي

أصول الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف، ٢٠٠٧.

- حمد محمد حمد الشلماني

ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٤.

- حمدي ياسين عكاشة

موسوعة المرافعات الإدارية والإثبات في قضاء مجلس الدولة، الكتاب الثاني، إجراءات الدعوى الإدارية، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٩٧.

- خليفة كلندر عبد الله

ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة عام ٢٠٠٢.

- رائد "محمد عادل" خليل بيان

كف يد الموظف العام عن العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية الدراسات القانونية، قسم القانون العام، عمان، الأردن، ٢٠٠٨.

- راغب وجدي

مبادئ الخصومة المدنية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٨.

- سامي صادق الملا

اعتراف المتهم، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧٥.

- سامي محسن حسين السري

القواعد الإجرائية المنظمة للتحكيم التجاري الدولي، منشأة المعارف، الإسكندرية،

**- سعد نواف العنزي**

الضمانات الإجرائية في التأديب - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ٢٠٠٧ م.

**- سعيد الشيتوي**

المساءلة التأديبية للموظف العام، دارالجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨.

**- سعيد بن بدوي الكناني الزهراني**

الاستجاب والمواجهة في نظام الإجراءات الجزائية السعودي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، سنة ٢٠٠٨ م.

**- سعيد بن محمد بن ظفير**

الإجراءات الجنائية في السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٩ م

**- سعيد خالد علي الشرعي**

حق الدفاع أمام القضاء المدني في القانونين المصري واليمني والفقهاء الإسلامية، دراسة فقهية مقارنة.

**- سعيد مقدم**

الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٠.

**- سليمان محمد الطماوي**

الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة: ١٩٩٦.

مبادئ علم الإدارة العامة، مطبعة جامعة عين شمس، ١٩٧٩ م.

**- صبري أحمد الذبابات**

إجراءات التحكيم التجاري الدولي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين

شمس، ٢٠٠٤.

- صبري جلي

التأديب وفاعليته في تقويم انحراف الموظف العام في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٤.

- طارق محمد الديرواي

ضمانات وحقوق المتهم في قانون الاجراءات الجنائية: دراسة مقارنة، ٢٠٠٥.

- عاشور مبروك

النظام الإجرائي لخصوم التحكيم، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٨.

- عبد الحفيظ الشيمي

مبدأ المواجهة في الإجراءات الإدارية القضائية - في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.

- عبد الحليم عبد اللطيف القوني

مبدأ حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني المصري والفرنسي: دراسة مقارنة، مكتبة كلية الشرطة، ١٩٩٧.

- عبد الحميد الأحذب

موسوعة التحكيم، وثائق تحكيمية، الكتاب الثالث، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨.

- عبد الحميد الشواربي

الإخلال بحق الدفاع في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٧.

- عبد الصبور عبد القوي علي

التنظيم القانوني للتحكيم الالكتروني، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض: ٢٠١٣.

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة

الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف - الجزء الرابع- ضمانات تأديب الموظف العام- المركز القومي للإصدارات القانونية - ٢٠٠٧ م.

- عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر

الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة- القاهرة - مطبعة دار التأليف، حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١١/٢/١٩٦١ م.

- عدلي خليل

استجواب المتهم، المكتبة القانونية الحديثة، ١٩٨٣ م.

- عزمي عبد الفتاح

واجب القاضي في تحقيق مبدأ المواجهة باعتباره أهم تطبيق لحق الدفاع، دار النهضة العربية.

- عزيزة الشريف

النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، ١٩٨٨.

- عصمت عبد الله الشيخ

الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام بين الحق والواجب، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، الطبعة الثانية.

- علي خنطار شنطاوي

موسوعة القضاء الإداري- الجزء الثاني- دار الثقافة - ٢٠٠٤.

- عماد ملوخية

الضمانات التأديبية للموظف العام، في النظام الإداري الإسلامي والمقارن، دراسة فقهية قضائية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢.

- عمر نبيل إسماعيل

إعلان الأوراق القضائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨١.

- عيد القصاص

التزام القاضي باحترام مبدأ المواجهة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٤.

- فؤاد العطار

مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦.

- فتحي والي

الوسيط في قانون القضاء المدني، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي،  
٢٠٠٢/٢٠٠١.

- ماجد راغب الحلو

القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديدة، منشورات ذات  
السلاسل، ١٩٨٠.

- مازن ليلوراضي

الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢،  
الطبعة الأولى.

- مجدي مدحت النهري

مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٧١٧.

- محمد السناري

أصول الإدارة العامة، دراسة مقارنة، بدون تاريخ أو دار النشر.

- محمد أنس قاسم جعفر، ودكتور أشرف أنس جعفر

الحقوق الدستورية للموظف العام، القاهرة، ٢٠١٠.

- محمد إبراهيم الدسوقي علي

الجزاء التأديبي وطرق الطعن فيه، دار النهضة العربية، القاهرة: ٢٠٠٧

- محمد باهي أبو يونس

الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، دار  
الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ١٩٩٩، الطبعة الأولى.

- محمد رأفت عثمان

النظام القضائي في الفقه الإسلامي، دار البيان الطبعة: الثانية ١٤١٥ هـ - ١٩٩٤ م.

- محمد رفعت عبد الوهاب - حسين محمد عثمان

مبادئ القانون الإداري- دار المطبوعات الجامعية- الإسكندرية- ٢٠٠١ م ص ٤١٤.

- محمد رواس قلعرجي

موسوعة فقه عمر بن الخطاب، الإقرار بالزنا، دار النفائس، بيروت، ط ٢، ١٩٨٦ م.

- محمد سامي النبراوي

استجواب المتهم، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٩.

- محمد ماجد ياقوت

شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص،  
منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.

- محمد محمد بدران

الوظيفة العامة، دراسة للمفاهيم الأساسية في ضوء القانون الإداري، الإدارة العامة،  
دار النهضة العربية، ١٩٩٠ م.

- محمد نور شحاتة

أصول قوانين المرافعات في دولة الإمارات العربية المتحدة، المطبعة العصرية، دبي،  
١٩٩٠.

النشأة الاتفاقية للسلطات القضائية للمحكّمين، دار النهضة العربية، القاهرة،

- مراد عبد الفتاح

أصول أعمال المحضرين في الإعلان والتنفيذ، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٨٩.

- مصطفى عبد المقصود

مبدأ المواجهة في الإجراءات القضائية، دراسة في أحكام القضاء المدني والإداري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢.

- مصطفى متولي قنديل

الوجيز في القضاء والتقاضي وفقا لقانون الإجراءات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الآفاق، المشرفة، ٢٠١٠.

- معوض عبد التواب

الدفع الإداري - منشأة المعارف- الطبعة الثانية- ١٩٩٥ م.

- منير عبد المجيد

الأسس العامة للتحكيم الدولي والداخلي في القانون الخاص في ضوء الفقه وقضاء التحكيم، منشأة المعارف، الإسكندرية: ٢٠٠٠.

- ناصر بن راجح الشهراني

حقوق المتهم في مواجهته بالأدلة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٨ م.

- نبيل اسماعيل عمر

أصول المرافعات المدنية والتجارية، منشأة المعارف، ط١، ١٩٨٦ م.

- نوفان العقيل العجارمة

سلطة تأديب الموظف العام، دار الثقافة والنشر، عمّان، ط ١، ٢٠٠٧.

## **٢- الرسائل العلمية (رسائل الدكتوراه أو الماجستير):**

- إبراهيم عبد الصادق محمود

الاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، دراسة مقارنة بالنظم المعاصرة، رسالة دكتوراه في السياسة الشرعية، كلية الشريعة والقانون، ١٩٣٦م.

- أشرف علي عبد المجيد تركية

ضمانات الخصوم في مواجهة المحكم وتحديد مسئولياته (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، جامعة الأزهر، غزة، ٢٠١٥.

- محمد العدواني

الرقابة القضائية على حكم التحكيم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١١.

- محمود صالح محمد العادلي

حق الدفاع أمام القضاء الجنائي، رسالة دكتوراه ١٩٩١م.

## **٣- الأبحاث والمقالات والدوريات العلمية:**

- أحمد حبيب السماك

قرينة البراءة ونتائجها، مجلة القانون والاقتصاد، العدد ٦٧، سنة ١٩٩٧م، مطابع الطوبجي التجارية، مصر.

- ميشيل سمراني

تعليق في مجلة التحكيم، العدد التاسع، ٢٠١١، ص ٤٧٢، ٤٧٤.

## **ثالثاً: الدساتير والتشريعات واللوائح:**

- المادة (٢٨) من الدستور الإماراتي على أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة".

- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ١٢/٢٦/١٩٦٧م، في الطعن رقم ١٠٤٣ من ٩ ق مجموعة السنة الثالثة عشر، ص ٢٧٣.
- قانون التحكيم المصري رقم (٢٧) لسنة ١٩٩٤م، المادة (٢٦).
- م ٥٣ ف/ ج تحكيم مصري، م ٤٩ ف/ ٣ تحكيم أردني، م ٤٣ ف/ ٥ تحكيم فلسطيني، م ١٤٩٢ ف/ ٤ إجراءات مدنية فرنسي.

### رابعاً: المراجع الأجنبية:

- P O. Bx 91 Rue Des Bains 33 Ch-1211 Geneva 8 Switzerland International Principals on the Independence and Accountability of Judges Lawyers and Prosecutors – Practitioners Guide No. 1 Genil 2007.