

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة :

بن جبل عتيقة

من إعداد الطالب :

رايس المهدي

السنة الجامعية : 2012/2011

مقدمة

إن الدولة هي الإطار الذي يعيش و يتعايش فيها الأفراد لذلك هم في احتكاك مباشر و غير مباشر بالدولة و لذلك توجب وجود وسيلة مهمتها تنظيم هذه العلاقة و السهر على تطبيق القانون من خلال تكليفهم بمهام مختلفة من أجل وضع و تنفيذ السياسة العامة للدولة مستهدفة بذلك تحقيق الصالح العام الذي يعتبر الهدف الأساسي من إنشاء هذا المرفق و هذه الوسيلة هي مرفق الشرطة و يعتبر هذا الأخير كخير من المرافق يتميز بخاصية وجود رئيس و مرؤوس و من أهم درجات هذا المرفق فئة الضابط الذين يعتبرون حلقة أساسية في هذا المرفق

إن ضابط الشرطة يقوم بعمل جد خطير فله دور أساسي وقد أعطى له القانون سلطات كثيرة بموجبها يمارس وظيفته فهو يقيد من حريات الأشخاص و يقلل منها كما له سلطات تمس بحرية الفرد التي تعد أسمى الحقوق التي يتمتع بها الفرد و لذلك يتعرض للمساءلة القانونية فهو موظف ليس كأبي موظف عادي فهو يتحمل مسؤوليات عدة ولذلك فأهمية العمل الذي يقوم به يستوجب خضوعهم لمساءلة عن أي تقصير أو إهمال في قيامه بعمله.

و يقع الضابط تحت وطأة المساءلة التأديبية إذا كان ما أتله من أفعال يعد إخلالا بواجبات وظيفته كامتناعه عن قبول التبليغات و الشكاوى من المواطنين و عدم التزامه بالحياد و المساواة و استغلاله سلطته و وظيفته لتحقيق مآرب شخصية و إفشائه سر العمل و قبوله الوساطة في أداء عمله و غير ذلك من المخالفات.

و الجدير بالذكر أن إخضاعه للمساءلة التأديبية يرتكز على حق الدولة في الدفاع عن كيان الوظيفة و ردع المخطئ و زجر غيره و الارتفاع بمستوى الخدمات التي يقومون بها بصفة عامة حتى يتحقق الهدف كاملا من تلك الخدمات و حتى تصل إلى المواطنين على أكمل وجه تحقيقا لأمنهم و سلامتهما كفالة لحقوقهم و حرياتهم التي حفظها الدستور و القانون بالحماية و الجزاء.

و الجزاء الذي يتعرض له الضابط لإخلاله بواجبات وظيفته هو الضمان الفعال لتقويم كل انحراف و تقصير أو إهمال يشوب عمله و بعد تنبيهه له حتى

ما يشوب سلوكه المهني والشخصي من انحرافات محاولا العودة إلى سواء السبيل متلاقيا ما شاب سلوكه من قصور وتجاوزا كما يهدف إلى ردع الآخرين وتحذيرهم من خطر الترددي في مثل تلك الأخطاء ونظرا لخطورة الإجراءات التأديبية وأثارها على مستقبل الضابط الوظيفي فقد حدد المشرح السلطات النشطة بتوقيع الجزاءات والضمانات التي تحمي الضابط.

وعليه ارتأينا الإسهام في إلقاء الضوء على موضوع النظام التأديب الذي يخضع له الضابط وانطلاقا من هذا مررنا إلى الإشكال الثاني

ما هي المسؤولية التأديبية لضابط الشرطة وما هي الجزاءات و الضمانات المقررة لذلك؟

و إجابتنا على هذا وعلى عدة تساؤلات أخرى ارتأينا تناول الموضوع في شكل فصلين الأول تناولت فيه المبحث الأول بعنوان تعريف المسؤولية التأديبية والمبحث الثاني بعنوان تعريف بضابط الشرطة والفصل الثاني وفيه مبحثان المبحث الأول الضمانات الأساسية لحماية الضابط والمبحث الثاني الجزاءات و السلطة المختصة بتوقيع الجزاء.

الفصل الأول مفهوم المسؤولية التأديبية

المبحث الأول تعريف المسؤولية التأديبية

يتعين علينا قبل اقتحام موضوع دراستنا الإلمام ببعض الأساسيات المتمثلة في التعريف بالمسؤولية التأديبية و أهدافها و المبادئ التي يقوم عليها التأديب و مصادره التي تكسبه الشرعية القانونية وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية

في محاولة التعرف على المسؤولية التأديبية يلزم علينا تحديد ماهيتها:

الفرع الأول: ماهية المسؤولية التأديبية

لغة:

يقال أدبه بمعنى هذبه و رباه على محاسن الأخلاق و التأديب يعني التهذيب أي الإصلاح كما يقصد به العقاب أو المجازاة (1) ، فالتهذيب يقصد به مجازاة الموظف ببعض العقوبات على الأخطاء التي يرتكبها أثناء تأدية وظيفته التي يؤثر على حسن تأديتها. فالتأديب هو ضبط سلوك الأفراد و العمل داخل جماعة أو منظمة بفرض نظام العقاب فهو نوع من العقاب يمارس داخل جماعة أو طائفة .

الفرع الثاني: ماهية المسؤولية التأديبية.

لم الجزائري يعرف المشرع المسؤولية التأديبية و إنما حددها بالنص و لذلك نلجأ إلى الفقرة لتعريف المسؤولية التأديبية.

لقد وجد الفقه و القضاء الإداري نفسيهما في حيرة بالغة في شأن تحديد معالم القانون التأديبي و لا سيما في غياب النص التشريعي بحرفه.

1 - تعريف الفقه الأجنبي للقانون التأديبي:

يعرف الأستاذ هنري نيرار القانون التأديبي بأنه قانون خاص يضم مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للتجمعات الطائفية و التي يخضع أعضاؤها لمجموعة

(1) المعجم العربي الأساسي، طبعة 1988 ص 77

من الالتزامات المختلفة في جوهرها و طبيعتها السياسية التي يخضع لها الأفراد العاديون وذلك بهدف المحافظة على بقاء هذه التجمعات و تحقيق المصلحة العامة.

و يعرفه الفقيه الفرنسي - روجر جريجوار - بأنه أحد وسائل مباشرة السلطة الرئاسية تلك التي تقوم بإصدار مجموعة من الأوامر تتولى السهر على حسن تنفيذها طائفة من الجزاءات تسمح لها عند الضرورة بفرض احترام هذه الأوامر الصادرة عنها و ليس لهذه الجزاءات من موضوع سوى ضمان حسن سير المرافق العامة و الدفاع الاجتماعي .

و عرف فرانسيس دي لييري القانون التأديبي بأنه فرع من فروع القانون العام موضوعه التجريم و العقاب من جان بالدولة على أفعال المجتمع⁽¹⁾

2 - تعريف الفقه المصري للتأديب:

يعرفه الدكتور إسماعيل زكي بأنه القانون الذي يبحث في الالتزامات الخاصة بالموظفين و الجزاءات التي توقع عليهم.

كما يعرفه الدكتور مصطفى عفيفي بأنه مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر للأخطاء التأديبية المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسة العمل الوظيفي و التي تحمل انعكاسا ضارا بحسن سير المرافق و انتظامها .

و يعرفه كذلك بأنه مجموعة القواعد القانونية الموضوعية الإجرائية التي تشكل جزء لا يتجزأ من النظام القانوني لجماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي و هذه القواعد وضعت للعقاب على المخالفات التأديبية التي ترتكب انتهاكا لواجبات العمل أو العقوبات التي يفرضها الانتماء إلى الجماعة.⁽²⁾

الفرع الثالث: وظيفة و أهداف التأديب

إن الهدف من التأديب هو تقويم العامل المخالف و جزره ليكون عبرة لغيره كي يلتزم كل عامل بواجباته الوظيفية و مقتضياتها بما يحقق المصلحة العامة و الصالح

(1) محمد ماجد ياقوت اشهابية: شرح الإجراءات التأديبية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، مصر 2004 ص 28- 29

(2) المرجع نفسه ص 30

المرفق و لهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب إنما تقوم على الجزر لمرتكب الفعل و لغيره و إن الغاية منها هو الحرص على حسن سير العمل بانتظام و اطراد.

كما قضى بأن ولاية سلطات التأديب إنما شرعت لإحكام الرقابة على الموظفين في قيامهم على تنفيذ قوانين و أداء واجبات و وظائفهم على نحو يكفل تحقيق المصلحة العامة و أخذ المقصد من هؤلاء الموظفين بحرمة تأكيد احترام القانون و استهداف إصلاح الجهاز الإداري و تأمين انتظام المرافق العامة و حسن سيرها

و تتمثل وظيفة التأديب في التعامل مع من يصلحه الثواب فيردعه العقاب فهناك فريقان من العاملين فريق يستجيب للقيادة الديمقراطية التي تعتمد على إقامة العلاقات الإنسانية و مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.

و هناك فريق آخر لا يستجيب للعلاقات الإنسانية و يتصور أن أسلوبها ينم عن ضعف فيستغلون ذلك الوهم في الإهمال و الانحراف عن تحقيق الأهداف المطلوبة ففي هذه الحالة ينبغي على القيادة الواعية أن تقوم بترشيد العاملين بشتى الوسائل فإذا لم يستجيبوا فلا مفر عندئذ من أعمال الوظيفة التأديبية لردعهم بالجزاء المناسب⁽¹⁾.

المبادئ العامة التي تقوم عليها التأديب

هناك مبادئ قانونية عامة يلزم توفرها لقيام التأديب و نذكرها فيما يأتي:

الفرع الأول: لا عقوبة إلا بنص يلزم

يلزم لشرعية التأديب أنه لا عقوبة بناء على قانون و هذا ينصرف إلى عقوبات بصفة عامة سواء كانت جنائية أو تأديبية و من ثم لا يجوز توقيع عقوبات لا ينص عليها المشرع بنص صريح فالعقوبات التأديبية و ما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسع أن يجد لها مجالا للتطبيق إلا حيث يجد النص الصريح عليها شأنها شأن العقوبات الجنائية فكما أن هذه العقوبات ترد قيادا على الحرية فكذلك العقوبات التأديبية و آثارها العقابية ترد على حقوق الموظف و المزايا التي تكفلها القوانين و اللوائح و هذا يعني أن السلطة التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية لا يمكنها اختيار العقوبة

(1) محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ص 32

التي يريد توقيعها إلا من بين العقوبات التي حددها المشرع بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة كما حدد المشرع العقوبات التأديبية بالنسبة للعاملين في القطاع العام و بالنسبة للعاملين في سلمك الشرطة و رجال القضاء و السلك السياسي⁽¹⁾

- الفرع الثاني : أداة إنشاء العقوبات التأديبية

لقد أوضحنا أنه لا عقوبة إلا بنص قانوني ومن ثم فإنه يكفي لشرعية العقوبة أن تكون مستندة إلى قانون و لو كانت مقررة بلائحة مادامت هذه اللائحة صادرة بناء على قانون يخول مصدرها تلك السلطة و مؤدى هذا أنه لا يجوز إنشاء و ابتداع العقوبة التأديبية بنص في لائحة لم تستند إلى قانون يجيز إنشاء هذه العقوبة كما لا يجوز للائحة أن تخالف أو تجاوز ما هو منصوص عليه في القانون.

و بعبارة أخرى فإن القانون إذا ما عدد العقوبات التأديبية فلا يجوز للائحة أن تضيف عقوبة أخرى أو تجاوزها نطاق هذه العقوبة من حيث مداها و المحددة لها و إنما تكون نصوص اللائحة ترديدا لأحكام القانون وبيانه و يجوز أن نحدد كل عقوبة من هذه العقوبات لنوع من المخالفات الواردة للائحة مادام أن هذا لا يتعارض مع نص في القانون .

من ثم فإذا نص القانون مثلا على جزاء الخصم من المرتب لمدة محددة فلا يجوز للائحة التنفيذية أن تنص على هذا الجزاء بما يجوز تلك المحددة في القانون(2)

- الفرع الثالث: عدم ازدواج العقوبة التأديبية على الفعل الواحد

من المبادئ القانونية المستقرة عدم جواز العقاب عن الواقعة الواحدة إلا مرة واحدة و هذا المبدأ سلم به فقها و قضاء و تشريعا في جميع المجالات العقابية سواء كانت تأديبية أو جنائية إذ لا يجوز معاقبة العامل عن الذنب الإداري الواحد مرتين جزاءين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما وهذا من الأصول المسلم بها في القوانين الجزائية

(1) عبد الوهاب البنداري:العقوبات التأديبية بالقطاع العام و الدولة و ذوي الكفاءات الخاصة ، د ط، دار الفكر العربي ص30.

(2) المرجع نفسه ص3232

- الفرع الرابع: ملائمة العقوبة التأديبية المخالفة التي ارتكبت

و ذلك أن جزاء التأديب يجب أن يكون عادلا و ملائما للذنب الإداري و ذلك بأن يخلو من الإسراف في الشدة أو الإمعان في الرأفة لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة و إن كان المشرع يذهب في تحديد العقوبات التأديبية و جميع الجرائم التأديبية إلى إضفاء ملائمة الجزاءات التأديبية للجرم إلى اختيار العقوبة للذنب.

- الفرع الخامس: الوضع أو المركز القانوني للموظف الذي تقدر على أساسه العقوبة

من المقرر أن العقوبة التأديبية توقع و تقدر على أساس درجة العامل أو فنته عند إحالته للمحكمة التأديبية دون النظر إلى ما قد يصدر بشأنه من قرارات ترقية على خلاف القانون مثال ذلك في حالة توقيع عقوبة خفض الدرجة فتكون العبرة بالدرجة التي كان عليها عند الإحالة إلى المحاكمة و ليس بالدرجة التي يكون قد رقي إليها⁽¹⁾ بعد ذلك في مخالفة القانون حيث لا يجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل في مدة الإحالة و الوقوف ومن ثم فإذا رقي العامل على خلاف هذا الحذر وقعت الترقية باطلة و يظل هذا الحذر إلى ما تنتهي عليه المحاكمة ثم يحدد حق الموظف في الترقية.

- الفرع السادس: التسبب شرط لصحة الجزاء التأديبي

إن المقرر فقها و قضاء في مصر و فرنسا هو وجوب تسبب القرارات التأديبية ولو لم ينص المشرع على ذلك إلا أنه يلزم في العقاب الجنائي أو التأديبي أن يكون مسببا و العلة في هذا أن القرار التأديبي هو في الواقع قضاء عقابي في خصوص الفن الإداري و لذلك فإنه يجب تسبب القرار التأديبي فيها يكفل الاطمئنان إلى صحة الواقع المستوجب لهذا الجزاء و التي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها و إقناعها و استظهار الحقائق القانونية و أدلة الإدانة بما يفيد أركان الجريمة التأديبية و قيام القرار على سببه المبرر له و يتيح للقضاء أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام⁽²⁾

(1) العقوبات التأديبية للعاملين بالقطاع العام والدولة وذوي الكفاءات الخاصة ، دار الفكر العربي ، عبد الوهاب البنداري ص 37

المطلب الثالث: المصادر التشريعية للتأديب

تستمد إجراءات التأديب بصفة عامة شرعيتها في العديد من القوانين ولأهمية ذلك توجب علينا تبيان الشرعية الإجرائية للتأديب التي من خلالها يستقي القائم بالتأديب إجراءاته.

- الفرع الأول: المصادر المدونة لإجراءات التأديب

تتمثل المصادر المدونة لإجراءات التأديب في الدستور و القانون العادي و اللوائح حيث يعد الدستور مصدرا للشرعية الإجرائية في التأديب و ذلك لما يتضمنه من مبادئ عديدة أكد عليها ضرورة احترام حقوق الإنسان و لأن ضابط الشرطة لا يعدو أن يكون مواطنا في الدولة فإنه يتمتع بتلك الحماية الدستورية باعتباره مواطنا كما يتمتع بها في المجال الوظيفي في إطار التأديب باعتباره موظفا حيث يتعين أن لا تهدر الضمانات الإجرائية المقررة لتأديبه لما في ذلك من إهدار لحقوقه و حرياته الأساسية كإنسان و التي كفل لها الدستور الحماية و هذا يظهر من خلال الموظف باعتباره ممثلا للدولة أثناء تأديته لأعمال وظيفته إضافة لعدم جواز فصله بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي حددها القانون.

تعد اللائحة بصفة عامة ما تصدره السلطة التنفيذية من قرارات إدارية في حدود الاختصاصات التي حددها الدستور و التي تهدف إلى إنشاء أو تعمل مركز قانوني فردي و يطلق عليها في هذه الحالة القرار الفردي⁽¹⁾.

و اللائحة ملزمة لكافة السلطات في الدولة ما دامت قد صدرت محترمة للدستور و إعمالا لمبدأ تدرج القواعد القانونية حيث لا يجوز للسلطتين التنفيذية و القضائية مخالفة مقتضاها ما دامت قائمة و إن كان بإمكان السلطة التنفيذية إلغائها بإحلال لائحة أخرى محلها . و نظرا لأن اللائحة تحتل مرتبة تدنو على القانون فإنه غير ملزمة للسلطة التشريعية التي يكون بوسعها إصدار تشريعات تخالف اللائحة القائمة حيث يعد ذلك القانون ناسخا لللائحة و تلعب اللوائح دورا كبيرا في تفنين الكثير من الإجراءات لما تتسم به من مرونة و سهولة الإلغاء وفق متطلبات التأديب المتغيرة و اللوائح الإدارية في مجال الإجراءات التأديبية في صورتين:

(1) سليمان الطماوي: القرارات الإدارية ، دار الفكر العربي، 1984، ص 390

أولاً : لوائح إجرائية عامة: تنطوي على قواعد عامة واجبة الاحترام فإن تأديب كافة الموظفين العموميين بغض النظر عن انتماءاتهم الوظيفية

- **ثانياً: اللوائح الإجرائية النوعية:** و تقوم إلى جوار اللوائح الإجرائية العامة و لكنها تخص نوعية معينة وتصدر غالباً عن الوزير المختص حيث يهدف بها إلى تنظيم سير العمل داخل الوزارة التي تتبعه⁽¹⁾

- الفرع الثاني: المصادر غير المدونة للإجراءات التأديبية

تتمثل المصادر غير المدونة للإجراءات التأديبية في العرف و المبادئ العامة للقانون إضافة إلى ما استقر عليه القضاء الإداري من أحكام و هذا ما سنتناوله في المطالب الآتية:

- أولاً: العرف

يقوم العرف عادة باعتياد سلطة عامة على نهج سلوك ما فترة من الزمن تكفي لتولد الاعتقاد لديها و لدى الجماعة بأن ذلك الفعل قد أضحي ملزماً قانوناً. و بتطبيق ذلك العرف في المجال الإداري يمكننا القول بأنه لكي تتولد قاعدة قانونية ملزمة مصدر العرف في هذا المجال فإنه يتعين أن تكون الإدارة قد سارت على سننه مدة معينة بصدد إجراء ما طبقته في جميع الحالات الفردية و التزمت به مدة كافية لتولد الاعتقاد بأن هذا السلوك قد أصبح ملزماً شريطة ألا يخالف قاعدة مكتوبة

فيلزم لقيام العرف الإداري توافر عنصري التكرار و الاعتقاد حيث يلزم لقيامه أن تقوم الإدارة بإتيان تصرف في موضوع إداري في الظروف نفسها بطريقة متكررة و منظمة.

وإذا كان العرف الإداري مصدراً من مصادر القانون العام إلا أن دوره يقتصر على إكمال نقص في النصوص التشريعية أو تفسير غموضها ومن ثم فلا يجوز له أن يخالف نص تشريع احتراماً لمبدأ تدرج القواعد القانونية حيث يقع العرف في مرتبة تدنو التشريع.

(1) عبد العزيز خليفة: الإجراءات التأديبية، ط1428 هـ /2008م ، دار الفكر العربي ، مصر ص 34

كما لا يمكن أن ينشأ عرف إداري من تكرار تهاون الإدارة في تطبيق نص تشريعي لأن مثل هذا التجاهل لا يسقط النص التشريعي من مجال التطبيق حيث يبقى قائماً كما العادة أو تعديله بتشريع لاحق.⁽¹⁾

- ثانياً المبادئ العامة:

هي قواعد قانونية غير مدونة مستقرة في ذهن و ضمير الجماعة يعمل القاضي على كشفها بتفسير هذا الضمير الجماعي العام و تلك القواعد المستقرة في الضمير تمليها مبادئ العدالة المثلى و لا تحتاج إلى نص يقرها ومن ثم فهي من القواعد القانونية غير المكتوبة التي يستنبطها القضاء من واقع النظام القانوني في الدولة و يقرها في أحكامه التي تكسبها القوة الإلزامية

و على ضوء ما تقدم فإن المبادئ العامة للقانون ليست من صنع القضاء الذي يقتصر دوره على الكشف عن وجودها المستقر أصلاً في ضمير الجماعة حيث تمليها مقتضيات العدالة المجردة و القول بأن المبادئ العامة للقانون هي من خلق القضاء أمر غير جائز حيث يعد ذلك اعتداء على اختصاصات السلطة التشريعية و مبدأ الفصل بين السلطات

و الذي بموجبه ينحصر دور القاضي في تطبيق القانون الصادر عن السلطة التشريعية.

- ثالثاً: أحكام القضاء

القضاء الإداري مصدر هام للإجراءات الإدارية عند انعدام النص و لا سيما وأن قانون الإجراءات الإدارية المنوه عن إصداره بقانون. حيث يقوم القضاء الإداري بابتداع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة و هي بصدد تسيير المرافق العامة و بين الأفراد و في هذا الإطار يلعب القضاء الإداري دوراً إنشائياً عند نظره لمنازعة ما عند انعدام النص بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة الإدارية

و حتى يقوم القضاء الإداري بدوره في خلق القواعد القانونية فإنه يتعين أن يكون هذا الخلق في إطار احترام قواعد الدستور و التشريع. و الأحكام القضائية لا تأخذ مرتبة أعلى من التشريع حيث إن صدور حكم قضائي نهائي على نحو معين لا يمنع المشرع من إصدار تشريع جديد يأتي بحكم على خلاف مقتضى الحكم النهائي⁽²⁾

(1) عبد العزيز خليفة: مرجع سابق ص 37

(2) المرجع نفسه ص 46

- المبحث الثاني: التعريف بضباط الشرطة

في هذا المبحث سنقوم بتعريف ضباط الشرطة و أهدافهم و فيما تتمثل أجهزتهم

- المطلب الأول: مفهوم الشرطة

نعني بالضبط تنظيم الدولة بطريقة وقائية لضمان سلامة و أمن المجتمع فالضبط بمعناه العام هو تنظيم وقائي و الدولة باعتبارها القابضة على زمام الأمور في المجتمع بسلطتها التنفيذية تسعى بواسطة مرفق الشرطة إلى تدارك الأخطاء التي يحتمل أن يأتيها الأفراد و التي من شأنها الإخلال بالنظام العام و تعمل جاهدة على تجنب حدوثها و حتى يتسنى لنا تحديد مفهوم الضبط بدقة من المناسب الوقوف على المدلول العضوي و المادي للمصطلح لكن قبل ذلك نلقي نظرة على الجذور التاريخية للمفهوم.

أصل مصطلح الشرطة المستعمل اليوم في اللغات العالمية بمعنى مؤسسة أو هيئة مكلفة بالحفاظ على النظام العام و حماية الأشخاص و الأموال هو كلمة جذورها لاتينية politia التي جاءت جذورها من لغة اليونان القديمة politea

والتي تعني فن إدارة المدينة كما تعني مجموعة القواعد المفروضة على المواطنين في سبيل ضمان النظام السلام والأمن داخل المجتمع ثم بعد ذلك أطلقت الكلمة على القوة العمومية المكلفة بضمان تنفيذ القواعد المتعلقة بالغاية المذكورة

- **أولاً: المعنى العضوي للضبط:** تعني الضابطة من وجهة النظر العضوية الأشخاص العاملين المكلفين بتنفيذ الأنظمة و بحفظ النظام و يجري الحديث حينئذ عن قوات الشرطة أو جهاز الشرطة .

ويرجع أول ظهور لجهاز الشرطة في التاريخ حسب المؤرخين و علماء الاجتماع للحضارة الفرعونية أين كان يوجد على مستوى كل أقسام البلاد رئيس شرطة يعهد إليه مهمة الشرطة القضائية و تنفيذ العقوبات إلى جانب إلى جانب مهمة ضمان النظام العام

(1) عادل بن عبد الله : مسؤولية الدولة عن أعمال مرفق الشرطة ، مذكرة جامعة محمد خيضر بسكرة 2003/2002 ص38

ومراقبة الأسواق وعلى رأس الشرطة وزير يشرف على التنسيق بين جميع الشرطة وفي روما كان الإمبراطور (672-517ق.م) أول من أنشأ أول هيئة أعوان النظام مختارين من بين نبلاء المجتمع للتكفل بمهمة الحفاظ على النظام: أمن الطرق، و مكافحة الحرائق و صيانة الطرق العامة. و في الحضارة الإسلامية لم تعرف القبائل العربية هذا النظام إلا بعد مجئ الدين الإسلامي فقد كلف الرسول صلى الله عليه و سلم في المدينة المنورة صاحبه سعد ابن أبي وقاص ووجدت دوريات ليلية في أحياء المدينة للبحث عن الأشرار كما كلف أبوبكر الصديق - رضي الله عنه - الصحابي عبد الله بن مسعود بتلك المسؤولية و نذكر أن الشرطة في فجر الحضارة الإسلامية ربطت بجهاز القضاء ذلك أن مهمتها خصت تنفيذ قرارات القضاء و متابعة المجرمين ثم انفصلت عنه بعد ذلك لتفرد بامتيازات مختلفة على مستوى البلاد

- ثانيا : المعنى المادي :

تكمن الضابطة من وجهة النظر المادية في إحدى نشاطات السلطات الإدارية و هذا المعنى هو الأهم في القانون الإداري لأنه يمثل إحدى النشاطات الرئيسية للسلطة التنفيذية و ممثلها و هي مجموعة التدخلات الإدارية ، أي الموانع التي تهدف للحفاظ على النظام العام بوضعها حدودا للحريات الفردية مثل ضابطة السير.

المطلب الثاني : أهداف الضبط الإداري

لاشك في القول أن وظيفة الضبط الإداري إنما وجدت لتحقيق هدف واحد ألا وهو المحافظة على النظام العام رغم ما يكتنف هذه الفكرة من صعوبة تحديدها ذلك أن مفاهيم النظام تختلف من دولة إلى أخرى بل تختلف داخل الدولة الواحدة من زمن إلى آخر و يجمع الفقه الإداري على أن الضبط الإداري ينحصر في تحقيق و تجسيد فكرة النظام العام بما تتضمنه من أمن عام و صحة عامة و سكينه عامة مع الإشارة أن هذه الأهداف لم تكن لتتحقق لولا وجود وسائل و آليات تنقلها من إطارها النظري إلى العملي كالقرارات و اللوائح التنظيمية و التنفيذ الجبري من هنا كان لا بد أن نعرض لهذا الأمر في مطلبين :

- الفرع الأول فكرة النظام العام في مجال الضبط الإداري -

إن الحديث عن مدلول فكرة النظام العام يستوجب أولاً التطرق إلى بعض التعريفات التي قيلت بصده فقد عرفه جردو ليوري لامارداندير بأنه مجموعة الشروط اللازمة للأمن و الآداب العامة التي لا غنى عنها لقيام علاقات سليمة بين المواطنين بما يناسب علاقاتهم الاقتصادية و ما يلاحظ على هذا التعريف أنه يوسع كثيراً من مفهوم النظام العام فهو مفهوم متغير يلخص روح الحضارة و حقبة من الزمن ، و ينطوي على مجموع المتطلبات التي تعتبر أساسية لحماية الحياة الاجتماعية⁽¹⁾

وقد اعتمد بعض الفقهاء على إضفاء الجانب السلبي للضبط الإداري حيث يرى الفقيه هوريو بأنه حالة واقعية تعارض حالة واقعية أخرى إلا أن الفكرة زالت و حلت محلها النظرة الإيجابية في تحديد واجبات الدولة و ازدياد تدخلها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية ، و ما ترتب على ذلك من اتساع فكرة النظام العام و هو أدى الدكتور محمد العصفور إلى القول بأنه لا يمكن أن يعرف النظام العام تعريفاً سلبياً و إنما يجب أن ينطوي على معنى يتجاوز النتيجة المباشرة و لهذا لم يعد الهدوء العام مثلاً يعني إخفاء الضجة و الاضطرابات الخارجية و إنما راحة السكان إخفاء الجانب السلبي لكي يحل محله سياسة عامة لتنظيم و تحقيق الانسجام في المجتمع.

وما تقدم يظهر أن مدلول النظام العام فكرة نسبية و متطورة في أن واحد و تطورها يظهر من خلال عناصرها المتمثلة في: الأمن العام، الصحة العامة، السكنية العامة.

- الأمن العام:

يقصد به كل ما يطمئن الإنسان على ماله و نفسه و ذلك يمنع وقوع الحوادث أو احتمال وقوعها التي من شأنها إلحاق الأضرار بالأشخاص و الأموال و تبعاً لهذا فإن مفهوم الأمن العام حسب الوظيفة الإدارية للدولة هو المحافظة على السلامة العامة بمنع المخاطر التي تهدد الأفراد بطريقة وقائية ، و قبل وقوعها فسلطات الضبط الإداري في سبيل الحفاظ على الأمن العام القيام بكل الإجراءات و التي من بينها منع الاجتماعات قبل عقدها كإجراء وقائي كما تملك حق الاجتماع و فضه ولو بالقوة هذا فضلاً على أن لها القيام بكافة التدابير من أجل منع وقوع الجرائم و ذلك بالقيام بكافة التدابير من أجل منع وقوع الجرائم و ذلك بالقيام ببعض الإجراءات الأمنية إزاء بعض

(1) عامر السعيد أبو الخير: الضبط الإداري و حدوده ، القاهرة، مطابع الطوجي 1999 ص 182.

الأفراد نظرا لخطورتهم على الأمن ،حتى لو كان في اتخاذها مساس بحقوق الأفراد ، كذلك لسلطات الضبط القيام بالإجراءات اللازمة لتنظيم المرور أو الأمر بهدم المنازل والبنيات الآيلة للسقوط وتنظيم الاجتماعات اللازمة والمظاهرات بما يحفظ استقرار الأمن داخل الدولة (1).

ويذهب محمد السناوي إلى حد اعتبار الأمن العام من شأنه تحقيق اطمئنان الإنسان على نفسه وماله من خطر الاعتداءات و الانتهاكات واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع وقوع الكوارث الطبيعية كالكوارث والأخطار العامة مثل: الحرائق والفيضانات والسيول والانتهاكات التي قد تسبب بها الإنسان كجرائم القتل والسرقة والمظاهرات وأحداث الشغب وحوادث المرور (2).

-الصحة العامة :-

ويقصد بها حماية صحة الأفراد من كل ما من شأنه أن يضر بها من أمراض أو أوبئة إذ تعتمد الإدارة إلى تطعيم الأفراد من الأمراض المعدية تتخذ الإجراءات التي تمنع انتشارها كما تشرف على توفير المياه الصالحة للشرب وتراقب صلاحية الأغذية للاستهلاك البشري ومدى تقيد المحال العامة بالشروط الصحية .

ولا شك أن، وظيفة الدولة في مجال الصحة العامة قد توسعت إلى حد كبير بفعل انتشار التلوث وكثر استعمال المواد الكيماوية في الصناعة وتأثير ذلك على صحة الأفراد.

كما تجدر الإشارة إلى أنه زادت أهمية المحافظة على الصحة العامة في الوقت الحالي بسبب النمو السكاني وكثرة الاتصالات بين الناس علاوة على أن التقدم التكنولوجي كان له آثار سلبية على صحة الإنسان.

وظهرت أمراض لم تكن معروفة من قبل ولها أبعاد اجتماعية خطيرة من شأنها الإخلال بالنظام العام .

والمحافظة على الصحة العامة ليست مفهوما مجردا ، وإنما ترتبط بواقع الحياة اليومية ولذا فهي تتطور باستمرار وهذا هو الملاحظ الآن ، ففي البداية كانت المحافظة عليها مقصورة على الأماكن و الطرق العامة ، ولكن في الوقت الحالي اتسع مفهوم

(1) فؤاد العطار: القانون الإداري: ج 02 ، القاهرة ، دار الشعب 1976 م ص 335

(2) محمد السناوي: أصول القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دط، د بلد النشر، د سنة النشر ص 367

المحافظة وفرض على السلطة الضبط و اتخاذ إجراءات أخرى من بينها إصدار لوائح

تحدد التجهيزات الصحية للمساكن الخاصة للأماكن العامة كالمدارس والجامعات ، ودور اللهو من حيث سلامة إقامة هذه المباني وتهويتها ، وتعرضها لأشعة الشمس وسلامة التصميم ، والتنفيذ لمبانيها من أجل ضمان سلامة القاطنين بها والمارة وهذا فضلا على حماية البيئة من التلوث ، وذلك بتحديد وسائل التخلص من النفايات والقمامة ، وعدم تركها مبعثرة في الطرق العامة ، وكذلك مراعاة الاشتراطات الصحية في التخطيط المدن من خلال الموافقة المسبقة للسلطات المحلية التي تمنح تراخيص البناء وهو ما يمكن مشاهدته الآن في المدن التي تبنيها بعض الدول. (1)

السكينة العامة:

لا شك في أن السكينة العامة عنصر جوهري وثابت من عناصر النظام العام ولا ريب في أنها تستجيب إلى مطلب أساسي من مطالب الحياة الإنسانية وهو الحاجة إلى الاستقرار والهدوء ، والسكون في الطرق والأماكن العمومية حتى لا يتعرض أفراد الجمهور لمضايقات الغير بهذه الأماكن وإزعاجهم في أوقات راحتهم بالضوضاء والأصوات المقلقة للراحة وذلك كالأضطرابات والثورات والأصوات التي تنبعث من مكبرات الصوت والباعة المتجولين وهذا يدخل في المفهوم الإيجابي. (2)

أما المفهوم السلبي فهو منع مظاهرا الإزعاج والمضايقات التي تتجاوز المضايقات العادية للحياة في المجتمع ، ومن هذه المضايقات الضوضاء و العويل ومكبرات الصوت وسوء استعمال الأجهزة و يتضح من هذا أن المعنى الإيجابي يركز على الغاية والهدف ولاشك أن إجراءات الضبط الإداري في مجال السكينة العامة تكفل الوصول إلى الهدف الأخير وهو ضمان المحافظة على النظام العام ، و لما كانت السكينة العامة

بهذه الأهمية فإنها تؤثر في الأمن العام ، والصحة العامة . أما تأثيرها في الأمن العام فيظهر لما يؤدي الإخلال بالسكينة العامة إلى المساس بعنصر الأمن العام لما يسببه من أخطار وإخلال في التوازن الحسي والنفسي وزيادة في التوتر ، ومن الطبيعي أن يترتب عن هذه الأخطار زيادة المشجرات مما يعكر صفو النظام العام ، وتأثيرها في الصحة العامة يتحقق لما تسببه الضوضاء (عامل إخلال السكينة).

(1) داود الباز : حماية السكينة العامة (دراسة مقارنة في القانون الإداري و الشريعة الإسلامية)، الإسكندرية، دار الفكر 2004، صص

(2) محمد فواد المهنا : مبادئ و أحكام القانون الإداري، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1975م ، ص 687

والأصوات العالية بصفة عامة من تأثير سيء على الجسم ويقول خبير التحكم في الضوضاء "ليزل برنك" أغلب الظن إن معظم الأصوات التي نسمعها في الشوارع تآذي أذنك ومشاعرك وتآثر على جميع أعضائك ، وقد دفع البعض إلى اعتبار الضوضاء نوع من أنواع تلوث البيئة (تلوث سمعي) يتسلل في الأذان فيصيبها بالضعف وبذلك تكون السكنينة هي رأس النظام العام وهي قلبه الذي يغذي عناصره الأخرى ويحتويها.⁽¹⁾

المطلب الثالث: هيكل الخط الإداري ووسائله

يشكل جهاز الشرطة الوطنية قوة مدنية تخضع لسلطة وزير الداخلية و كانت بداية هذا الجهاز في 1962/07/22 م بميلاد المديرية العامة للأمن الوطني بمناسبة تسليم المهام بين مفوضي الأمن العمومي لأول مدير عام للأمن الوطني طبقا لبنود اتفاقيات إيفيان المتعلقة بوقف إطلاق النار الموافق ل 1962/03/19 لذلك يعد يوم 1962/07/22م هو اليوم الوطني للشرطة و تشكل المديرية العامة للأمن الوطني أحد الهياكل التي تشكل منها الإدارة المركزية في وزارة الداخلية الموضوعة تحت سلطة وزير الداخلية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 91.20 المؤرخ في 1991/01/19م المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الداخلية و تتكون المديرية العامة للأمن الوطني من عدة مديريات فرعية⁽²⁾

إن جهاز الشرطة يضم جزء مهما و هو موضوع بحثنا و هو ضباط الشرطة حيث تعرفه المادة 90 من المرسوم الرئاسي رقم 10 - 324 مؤرخ في ديسمبر 2010م يضم سلك ضباط الشرطة رتبة وحيدة رتبة ملازم أول للشرطة.

شروط التوظيف و الترقيّة

يوظف أو يرقى بصفة ملازم أول للشرطة :

(1) داود الباز: المرجع السابق ص 127.

(2) دغو شمس الدين ، المسؤولية الإدارية عن أعمال مرفق الشرطة ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، سنة 2010 ، 2011م جامعة محمد خيضر بسكرة ص

1- على أساس الشهادة : المترشحون الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لمدة سنتين

يتم الالتحاق بالتكوين المتخصص عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين البالغ سنهم عند تاريخ إجراء المسابقة 22 سنة على الأقل و 25 سنة على الأكثر و المتحصلين على شهادة ليسانس التعليم العالي أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لهما

يحدد مضمون التكوين المتخصص و كفاءات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية

تحدد قائمة التخصصات المطلوبة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

2 - عن طريق الامتحان المهني في حدود ثلاثون بالمائة من المناصب المطلوبة شغلها من بين المفتشين الرئيسيين للشرطة الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة

3- على أساس الاختبار و بعد التسجيل في قائمة التأهيل و في حدود عشرة بالمائة من المناصب المطلوب شغلها من بين المفتشين الرئيسيين للشرطة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ووظفوا بصفة مفتشي الشرطة⁽¹⁾

- سلوك رجل ضابط الشرطة

يلزم موظف الشرطة مهما كانت وضعيتهم القانونية الأساسية بالامتناع عن كل فعل يتنافى مع طبيعة وظائفهم و يتعين عليهم أن يتسموا في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم و يشكل التخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها موظف الشرطة أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه للعقوبة.

(1) المادة 92 من المرسوم الرئاسي رقم 10 - 324 مرخ في 17 محرم 1432ه الموافق ل 22 ديسمبر 2010م

وسائل الضبط الإداري

1 - الوسائل المادية :

و هي تلك الوسائل التي تكتسب الطابع المادي و التي تشكلها السلطات المختصة ممارسة و تأدية المهام الضبطية كالمشاحنات ، و لافقات الدرك الوطني و الشرطة العامة و شرطة بلدية أي أنها كل آلة تساعد الإدارة أو عتاد في تأدية المهام المنوط بها.

2- الوسائل البشرية:

و هم رجال الضبط المكلفين بتنفيذ القوانين كالدرك الوطني و الشرطة العامة و شرطة البلدية أي مختلف أعوان الضبط.

3 - الوسائل القانونية:

لا تتم ممارسة إجراءات الضبط من جانب الإدارة إلا وفقا لما حدده القانون بالكيفية التي رسمها و بالضمانات التي كلفها فرئيس الجمهورية عندها يمارس بعض الإجراءات الضبطية إنما يستند في ممارسته لهذه الصلاحيات على الدستور وكذلك الحال بالنسبة لرئيس الحكومة أما الوزراء فهم يستندون إلى النصوص التنظيمية التي تكمل ممارسة بعض الإجراءات و اتخاذها قرارات معينة و يتخذ الوالي إجراءات الضبط من منطلق قانون الولاية و يتخذ رئيس المجلس الشعبي البلدي الإجراءات ذاتها من منطلق قانون البلدية على النحو السابق الذكر⁽¹⁾

ولكن لكي يتحقق هذه السلطات أهداف الضبط المتمثلة في الحفاظ على النظام العام تستخدم الوسائل القانونية التالية:

أ)- إصدار القرارات و اللوائح الإدارية:

تعتبر هذه اللوائح أبرز مظاهر ممارسة سلطات الضبط الإداري أن تتخذ الإدارة في هذه اللوائح قواعد موضوعية مجردة تقيد بها بعض النشاطات لا فردية بغية حماية النظام و العمل على صيانتته و من أمثال هذه اللوائح :

اللوائح الخاصة بتنظيم المرور

(1) عمار بوضياف ، المرجع السابق ص 208. ص 208.

- اللوائح الخاصة بمراقبة الأغذية و الصحة العمومية عند ظهور أمراض الطاعون و الكوليرا و غيرها من الأمراض الخطيرة

- اللوائح الخاصة بالمحلات الخطيرة و المقلقة للراحة

- اللوائح الضبطية و الإدارية التي تعمل على تقييد حرية الفرد و الأنشطة الفردية (1)

وتتخذ هذه اللوائح صوراً كثيرة نحددها كما يلي :

أ)- الحضر أو المنع:

و يأتي الحضر أو المنع في شكل لوائح ضبطية و ذلك حيث أننا نجد أمر و نهي عن القيام بنشاط معين أو اتخاذ إجراء معين من قبل الأفراد مثل منع المرور في اتجاه معين أو منع وقوف السيارات في أماكن معينة و يشترط في الحضر أو المنع هذا أن لا يكون منعا مطلقا و نهائيا و كاملا لممارسة الحريات و الحقوق لأن المنع المطلق و الكامل و النهائي لممارسة الحريات و الحقوق يعتبر عملا غير مشروع بل تعتبر عملا من أعمال الغصب و الاعتداء المادي على الحقوق و الحريات الفردية

و نستخلص من هذا أن الخطر و المنع أعلى أشكال المساس بالحريات العامة ثم اتخاذها من جانب الإدارة بهدف المحافظة على النظام العام و عندما تفرض الإدارة على الأفراد نشاطا معيناً فلا تمنع لمجرد المنع وإنما لتحقيق مقصد عام يعود بالنفع على جميع أفراد المجتمع فمنع المرور على جسر مهدد بالسقوط و منع التجول ليلا في ظروف غير عادية إنما الهدف منه حماية الأرواح.

ب) الحصول على إذن مسبق:

و مؤداه أن تشترط اللائحة الأماكن لممارسة نشاط معين سبق الحصول على إذن أو ترخيص من السلطة المختصة و لا يجوز لللائحة أن تشترط الحصول على إذن مسبق لممارسة الحريات العامة التي نص عليها الدستور أو القانون و تكون مشروعة إذا كان القانون الذي كفل هذه الحريات قد نص صراحة على أماكن اشتراط ضرورة الحصول على إذن سابق من السلطة المختصة(2). و مثال ذلك أنه إذا ما أراد الأفراد

(1) طاهري حسين : القانون الإداري و المؤسسات الإدارية ، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2007 ، ص 76.

(2) عمار عوابدي : القانون الإداري، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، طبعة 2000 ص 38.

ممارسة حق التجمع أو إقامة مسيرة مثلا فمن حق الإدارة أن تفرض عليهم الحصول على رخصة قبل القيام بالنشاط و إلا كان عملهم مشوبا بعييب في الشرعية كما تستطيع الإدارة أن تفرض على حامل السلاح استظهار رخصة لذلك و أن تفرض على من أراد الدخول لمنطقة معينة الحصول على إذن من جهة محددة و عادة ما يكون ذلك في الحالات الاستثنائية.

(ج) - الالتجاء إلى الإكراه المادي:

و ما يمكن القول هنا أنه في بعض الأحيان يلجأ رجل الضبط الإداري إذا ما اقتضى الأمر إلى القوة المادية للحفاظ على النظام العام و استخدام القوة مقيدة بعدة قيود منها أن يكون الالتجاء إليها هو الوسيلة الوحيدة لدرء الخطر الذي يهدد النظام العام و قد يتم الالتجاء إلى استخدام السلاح بشروط معينة وفي أحوال معينة في سبيل السيطرة على موقف مضطرب بل قد يتم الالتجاء إلى القوة المسلحة و النزول إلى الشوارع لمواجهة اضطراب أو فتنة⁽¹⁾

و ما استقرار من هذا أن ذلك النظام قائم على الردع القاطع إلا أن جانب التنظيم الوقائي في اللائحة واضح أيضا لأن المقصود من العقوبة هو إجبار المهددين بها على الالتزام بالاحتياطات الوقائية لتفادي الخطر و بذلك يتوصل التنفيذ الضابط عن طريق التهديد بالعقوبة إلى تفادي الإخلال بالنظام بإلزام المخاطبين بأحكامها و إتباع ما رسمه من تنظيم وقائي أما إذا خالفوها حق عليهم العقاب لأنه بمخالفتها يفترض أنهم عمدوا إلى إنشائها.

والأصل أن استعمال السلطة العامة للقوة المادية لا يجوز إلا بإذن سابق من القضاء نظرا لخطورة استخدام القوة الجبرية على الحريات العامة. واستثناء على هذا الأصل منحت سلطات الضبط الإداري الحق في الالتجاء إلى القوة المادية بشروط معينة وبناء على ذلك يجوز لسلطة الضبط الإداري القيام بالتنفيذ الجبري لقراراتها دون الحصول على إذن مسبق من السلطة القضائية بقصد حماية النظام العام من الاضطرابات أو لوقف ما أصابه فعلا من اضطراب و انتهاك⁽²⁾.

(1) زكرياء المصري : أسس الإدارة العامة ، دار الكتاب القانوني ، طبعة 2008م ص 983 .

(2) عبد الغني بسيوني : النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، طبعة 2003م ص 395 .

د) أوامر الضبط الإداري الفردية:

ثم ممارسة سلطة الضبط الإداري عن طريق إصدار القرارات الإدارية التي هي في مضمونها تستهدف الإدارة تطبيقها على فرد معين بذاته أو على فرد معين من الأفراد المعينين بذواتهم أو بصدد حالة محددة ومثال ذلك كل القرارات الضبطية الفردية والقرار الصادر لهدم منزل أو الاستيلاء عليه والأصل أن تصدر هذه القرارات استنادا إلى نص في القانون أو النظام وأن تكون مطابقة لما ورد في نص القانون ومع ذلك ليس ما يمنع هيئة الضبط من أن تصدر أوامر فردية بتنظيم النشاط الاستثنائي يتطلب اتخاذ مثل هذا الإجراء باعتباره الوسيلة الوحيدة لمواجهة هذا الظرف و تعد القرارات الفردية و مثال ذلك التنبيه على الأماكن الخطرة على النظام العام و قد تصدر القرارات على صور تثبت الصورة الإيجابية و هي التي تصدر القرارات على شكل أوامر جدية للقيام بعمل أو الامتناع عن عمل معين مثل إصدار قرار ضبطي فردي بنقل مكان السيارات إذا كان في وجودها ما يهدد سلامة المجتمع أو قرارا يهدم منزل آيل للسقوط أو صدور قرار بأخذ الأمصال الوقائية ضد الأمراض السارية . أما الصورة السلبية فقد يصدر القرار الضبطي من خلال إيقاف أو منع أي عمل من شأنه الإخلال بالنظام العام مثل قرار منع عرض فلم سينمائي أو قرار بمنع السير في الطريق العام⁽¹⁾

كما نلاحظ أن القضاء الفرنسي أعطى الإدارة حق إصدار هذه القرارات بشرط ألا يكون المشرع قد اشترط صدور لائحة قبل اتخاذ أوامر فردية و أن يكون هذا الأمر الفردي مما يدخل في مجال الضبط العام و أخيرا أن يوجد ظرفا استثنائي يستوجب اتخاذ هذا الأمر الفردي

و ما يفهم من هذا أن الأوامر الفردية قد تصدر إما متضمنة منح ترخيص أو إذن لمزاولة نشاط معين عند توافر شروط هذا الترخيص، و إما بطرق سالفة الذكر كما يشترط الأمر الفردي كقاعدة عامة أن يكون مجرد تطبيق لقاعدة تنظيمية عامة على حالة فردية فيها الشروط القانونية و إذا قامت السلطة الضبطية بإصدار قرارات فردية مخالفة لقاعدة تنظيمية عامة فإنه يشترط في هذه القرارات الاستثنائية أن تكون قد أجريت من القاعدة التنظيمية ذاتها من ناحية ، و أن يكون صدور هذه الاستثناءات بقصد تحقيق غرض يبيحه النظام العام⁽²⁾

(1) محمد جمال مطلق الذيبات: الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة ، دار العلمية ، عمان ، الأردن ص 177.

(2) عبد الغني بسيوني : المرجع السابق ص 397

الفصل الثاني: ضمانات التأديب و اللجزاءات التأديبية

إن توقيع العقاب على ضابط الشرطة يستلزم إتباع مجموعة من الإجراءات و الشكليات المنصوص عليها قانونا و لقد أحاط المشرع ضابط الشرطة بمجموعة من الضمانات و أن أي مخالفة لأحكام و إجراءات التأديب يؤدي إلى بطلان التأديب

البحث الأول: ضمانات التأديب وإجراءات التفتيش

إن ممارسة الإدارة السلطة التأديبية يضمن حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد و بالتالي تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها و لكن إساءة استعمال هذه السلطة يعتبر أمرا غاية في الخطورة و ذا أثر سلبي على ضابط الشرطة لذا كان من الأحسن وجود ضمانات تساعد الضابط في مواجهة التأديب و الدفاع عن نفسه و إثبات براءته أو حتى يحاول توضيح الظروف التي دفعته لارتكاب الخطأ

و هذه الضمانات تجعل الإدارة في موقع خصم و حكم في الوقت نفسه كما أنها تجنب صدور أي قرار تأديبي قد تصل جسامته إلى تسريح الموظف دون استحقاقه ذلك و عليه فالضابط ضمانات يمارسها قبل توقيع العقاب عليه حماية من العقاب و ضمانات أخرى بعد توقيع و تقرير العقاب .

- الفرع الأول: الضمانات قبل توقيع العقاب

منح ضابط الشرطة ضمانات قبل إيقاع العقوبة التأديبية عليه تجنب أي تعسف من جانب الإدارة و تفاديا للاتهامات الموجهة إليه حتى يكون متماشيا مع وقائع قضيته و إجراءاتها .

أولا : إعلام الضابط بالتهم المنسوبة إليه:

على الضابط الشرطة أن يكون محيط العلم بكل الجرائم و المخالفات التأديبية المنسوبة إليه التي يتم إحالتها للجهات التأديبية فلا يجوز للإدارة اتخاذ القرار التأديبي الذي من شأنه إلحاق الضرر ماديا أو معنويا بالضابط إلا بعد الاستماع إليه مسبقا كما يبلغ الضابط بالعقوبة التي تنوي الإدارة توقيعها عليه مهما كانت . يبلغ الضابط إما عن طريق رئيسه أو عن طريق البريد المضمون.

ثانيا : الإطلاع على الملف :

لضابط حق الإطلاع على كل سند أو أوراق يمكن أن تدينه و تندب إليه التهم ، أو أي أوراق تتعلق بالوقائع التي على أساسها وقع الذنب و أن يطلع على الملف التأديبي قبل تحريك الدعوة التأديبية .

ثالثا: الحق في الدفاع :

يعتبر الحق في الدفاع من المبادئ العامة والأساسية ، فالضابط له الحق في أن يدافع عن نفسه إما عن طريق محامي أو من ينوبه

الفرع الثاني : الضمانات بعد توقيع العقوبة

يلي مواجهة المذنب ما تم نسبته له من تهم تأديبية وتمكينه من الإطلاع وممارسة حق الدفاع يتم صدور القرار قد يؤتمه ويلزم إيقاع العقوبة عليه من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتأديب وهنا يأتي دور الضمانات التي وضعت للضابط بعد توقيع العقوبة عليه و هي إجراءات لا تؤثر على التنفيذ الفوري للقرار التأديبي.

أولا : الطعن الإداري

باعتبار السلطة الإدارية صاحبة القرار في مجال التأديب يلجأ الضابط إلى التظلم أمام السلطة الإدارية و هذا ما جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 و يكون التظلم الإداري إما ولانيا أو رئاسيا :

(أ)- التظلم الولائي :

هو التظلم الذي يقدم إلى السلطة الإدارية التي أصدرت القرار الإداري التي قامت بالعمل المادي محل التنظيم إذ تملك حق سحبه أو الرجوع فيه بتعديله أو باستبداله والإدارة غير ملزمة بالتعديل أو الرد على الضابط الطاعن⁽¹⁾

(ب)- التظلم الرئاسي :

هو التظلم الذي يرفع أمام السلطة الإدارية مصدر القرار الإداري ، والتأديب التي قامت بالعمل المادي محل الطعن . تباشر السلطة الرئاسية اختصاصها بإلغاء قرار

(1) خلوفي رشيد:قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2001 ص 62.

التأديب الذي أصدرته السلطة الإدارية وتقوم بتعديله وهي سلطة تمارس بقوة القانون وفقاً لسلم الإداري.

ج- الطعن القضائي :

هو آخر ضمان للضابط لمحاولة رد الإدارة عن قرارها ، يتجه إلى الجهة القضائية ، أي القضاء الإداري بفرض الرقابة قضائياً على أعمال السلطة الإدارية حتى يتم إلغاء القرار والتعويض عن آثاره إن وجد عيب بشريعته أو الخروج عن الاختصاص بعد رد الإدارة بالرفض للطعن.(1)

المطلب الثاني : الرقابة

الفرع الأول : الرقابة الإدارية

وهي الرقابة التي تمارسها الإدارة على نفسها بنفسها(2) ، إذن هي رقابة ذاتية وهذه الرقابة تمارسها القيادات الإدارية في الإدارة العامة على الأجهزة التابعة لها أو على تلك التي تشرف عليها لغرض الكشف عن الأخطاء وتقويم الانحرافات ومحاسبة المسؤولين عنها وتوقيع العقوبات التأديبية عليهم. وللرقابة الإدارية صور متعددة ، فهي إما أن تكون رقابة رئاسية (3) أو داخلية وقد تكون رقابة وصائية وهي رقابة خارجية التي تمارسها سلطات الوصائية الإدارية على الوحدات اللامركزية .

إذن هناك رقابة رئاسية و رقابة وصائية وتتمثل في نوعين من الرقابة الإدارية والرقابة القضائية .

أولاً : الرقابة الرئاسية

يقصد بها تلك التي تتم داخل الوحدة الإدارية ، ويقوم بممارسة هذا النوع من الرقابة السلطات الرئاسية في إطار السلم الوظيفي بالوحدة مثل رقابة الوزير على رؤساء الأقسام والمصالح في حدود وزارته ورقابة رئيس الإدارة أو المصلحة ، وبمعنى آخر رقابة كل رئيس - في كل مستوى - للمرؤوسين المباشرين ومحاسبتهم عن كل خطأ

(1) العقوبة التأديبية للموظف العام ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، جامعة محمد خيضر بسكرة، دفعة 2009 ص 78.

(2) إبراهيم عبد العزيز شيان ، أصول الإدارة العامة ، مصر ، الإسكندرية ، منشأة المعارف 2004، ص 439-440.

(3) سعيد الحكيم : الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية و النظم الوضعية، طبعة 1987م ص 262

أو تقصير أو إهمال في أعمالهم .

ويتقرر هذا النوع من الرقابة (الرقابة الرئاسية) دون حاجة لوجود نص كما يمكن أن تكون رقابة سابقة ويمكن أن يكون رقابة لاحقة فالرقابة السابقة يقوم بها الرئيس الإداري قبل أن يقوم المرؤوس المختص بعمل ما في اختصاصه فهي رقابة على إتمام العمل كالإرشاد والتوجيه أو طلب الإذن بالقيام بالعمل.

أما الرقابة اللاحقة فهي لا تباشر إلا بعد قيام المختص بالعمل و أهم صورها التصديق ومقتضاها أن يكون للرئيس الإداري فحص مكونات الأعمال والقرارات الصادرة من المرؤوس والتعليق عليها سواء عن طريق إلغائها و مخالفتها كما يكون للرئيس أيضا حق الحل محل المرؤوس في اتخاذ هذه الأعمال والقرارات الصادرة من المرؤوس والتعقيب عليها سواء عن طريق إلغائها ومخالفتها كما يكون للرئيس أيضا حق الحل محل المرؤوس في اتخاذ هذه الأعمال و القرارات و يلاحظ أن الرقابة اللاحقة هي الأكثر شيوعا من الرقابة الرئاسية .

ثانيا : الرقابة الوصائية

ترتبط مؤسسة عامة بسلطة وصاية الوزير المسؤول بالقطاع العام الذي تمارس في المؤسسة نشاطها على المستوى الوطني و الوالي بنسبة للمؤسسة التي تعمل ضمن الولاية الواحدة ، إن الرقابة التي تمارس حينئذ في نفس الوقت إلى السلطة الوصائية التقليدية والرقابة التسلسلية و تتناول أجهزة سلطة التعيين و اتخاذ أن العقوبة و أن على رجل الإدارة أن يؤدي العمل المنوط له بنفسه بدقة و أمانة و أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر ، ويحضر عليه مخالفة القوانين و اللوائح و عليه توجد هناك حالات يستفيد فيها العضو الإداري بسلطاته بمجرد إصدار القرار، فلا يجوز له الرجوع فيه وذلك مثل قرارات رجال الجمارك ولجان تقرير الضرائب والقرارات الصادرة عن مجلس التأديب .(1)

(1) إبراهيم شينا ، المرجع السابق ص ص 439- 440.

ثالثاً: الرقابة القضائية

وتكون على القرار والتسلسل المنطقي في الرقابة على القرار التأديبي يقتضي أن يمر بمراحل التالية :

- مراقبة الوجود المادي للواقعة ونسبتها على المتهم وذلك بمناقشة كافة الأدلة الشفوية أو المكتوبة التي تثار في هذا الصدد والتحقق مما إذا كانت هذه الأدلة تكفي لإقناع القاضي.

- اطمئنان القاضي إلى أن الواقعة قد ارتكبت فعلاً و أن الضابط هو الذي ارتكبها ويتعين عليه كذلك التحقق من أن تكون حقيقية فعلاً.

- يجري القضاة المقارنة بين المخالفة التي تبث وجودها وتنسبها إلى الضابط والجزاء الذي وقع عنها حتى يطمئن إلى عدم المبالغة في تقديم الجزاء.

فإذا اكتشفت أنها لا تكون ألغت القرار التأديبي لمخالفة القانون فإذا أثبت القاضي أن الضابط قد تسبب إليه مخالفات متعددة لا تقوم على دليل فإنه يلغي الجزاء برمته حتى تقيد السلطة التأديبية تقدير الجزاء باعتبار أن في هذه الظروف لا يقوم كامل سببه ويتعين إلغاؤه.

المبحث الثالث : إجراءات التحقيق التأديبي

الفرع الأول : ماهية التحقيق التأديبي

أولاً: المعنى اللغوي والاصطلاحي للفظ تحقيق

تحقيق في باب الحاء ومصدرها حق بمعنى يقين وحق الأمر: صح وثبت وصدق وحقق الأمر بمعنى تحرى وثبتت منه وتحقيق من حقق وهو التثبت من أمر ما.

ويقصد بالتحقيق في مجال القانون مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة أو حادث بهدف البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة .

ثانياً : المعنى الفقهي للتحقيق التأديبي

لم يرد تعريف للتحقيق التأديبي في قوانين العاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بالقطاع العام أو في أي لوائح التنفيذ لهذه القوانين و قد تصدى لتعريفه الفقه.

فهو "مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانوناً و تهدف إلى البحث والتقصي عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها واثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية و معرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه.

الفرع الثاني : أهمية التحقيق التأديبي

تكمن أهمية التحقيق التأديبي في أنه أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة فهو يهدف إلى كشف الحقيقة فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه كما أنه وسيلة لجمع الأدلة الإثبات في مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة لمجرد الشبهة والشك و إنما لا بد و أن تقوم على أساس الجرم و اليقين فتوقع الجزاء لا يؤخذ فيه بالظن والاحتمال بل لا بد من اليقين المستمد في ذات الواقعة. (1)

الفرع الثالث :المبادئ الأساسية في التحقيق التأديبي

لمباشرة التحقيق التأديبي يتوجب احترام المبادئ الأساسية في هذا الأخير و عليه سنحاول تناول هذه المبادئ فيما يلي :

- أولاً: العلم بالمخالفة التأديبية

و يقصد بها إدراك أو معرفة السلطات المختصة بنياً ارتكاب فعل مؤثم قانوناً و ذلك عن طريق أحد وسائل الإخبار و العلم هنا هو مجرد المعرفة بأمر المخالفة أي الإدراك الجزئي و البسيط لها دون الإدراك الكلي أو المركب بالعلم بكافة تفاصيل حقيقته و التيقن منها.

- ثانياً:الإحالة إلى التحقيق

الإحالة هو أول إجراءات التحقيق لذلك فإن تحديد السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق من الأهمية بمكان مما يجعل الإحالة من الأمور الجوهرية التي تبدأ بها إجراءات التحقيق للوصول إلى الحقيقة في واقعة معينة تمهيدا لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير الضمانات للعامل الذي قد يفاجأ بغير مقدمات بإحالته إلى التحقيق للوصول لا التي تبدأ بها إجراءات التحقيق للوصول إلى الحقيقة في واقعة معينة تمهيدا

(1) ماجد محمد ياقوت : شرح الإجراءات التأديبية ، مصر ، منشأة المعارف،2004،ص ص 112-113.

لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير الضمانات للعامل الذي قد يفاجأ بغير مقدمات

بإحالتة إلى التحقيق بما في ذلك من ضرر أدى بي لذلك يتعين اتخاذ جانب الحرص عنه لإحالتة إلى التحقيق بحيث ينبغي ألا يكون التحقيق قائماً على الشبهة أو مبنياً على كيد أو نكاية كما ينبغي عدم التهاون في الإحالة إلى التحقيق إذ أن ذلك يؤدي إلى التسبب و إلى الإدارة السيئة و القاعدة العامة في مجال التأديب أن سلطة الإحالة إلى التحقيق بناء على طلب الجهة الإدارية معقودة لسلطة التأديب أو للجهة الرئاسية التي لها حق الرقابة و الإشراف على الضابط .

- ثالثاً: التكليف بالحضور للتحقيق

يعرف بأن الأمر بالحضور هو إجراء يكلف به المحقق المتهم بمقتضاه بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر و يعرف كذلك بأنه دعوة المتهم للمثول أمام المحقق في زمان و مكان محددين في الطلب و لا يترتب عليه إلا الحجر على حريته الشخصية فهو كإعلان الشاهد أو إعلان الدعاوى المدنية (1)

و التكليف بالحضور جائز في جميع الدعاوى بل يتعين تكليف المتهم بالحضور في أي جريمة يتهم بها و هو أول إجراءات التحقيق و الغرض من هذا الأمر هو حضور المتهم لسؤاله عما هو منسوب إليه . و لاستجوابه أو مواجهته لغيره من المتهمين أو الشهود

- رابعاً: تدوين التحقيق

تدوين التحقيق أمر لازم حتى يكون حجة على الكافة و هذا يتطلب تسجيل إجراءات التحقيق بالكتابة في محضر أو محاضر و لا ريب في أن الكتابة أفضل وسيلة للإثبات و الأكثر شيوعاً إذ أنه لا محل للاعتماد على ذاكرة المحقق التي لا بد و أن تخونه خصوصاً بعد فترة من الزمن و لهذا لا بد أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر يعد لذلك و يتفرع عن ذلك أنه لا يجوز إثبات حصول الإجراءات بغير المحضر الذي دون فيه أي استبعاد طرق الإثبات الأخرى في هذا الشأن .

(1) ماجد محمد ياقوت، المرجع السابق ص 106 - 107 .

- الفرع الرابع : إجراءات البحث عن الأدلة في التحقيق التأديبي -

إجراءات التحقيق هي الإطلاع على الوثائق و المكاتبات و سماع الشهود و الاستعانة بالخبراء و الاستجواب و المواجهة.

- أولاً: الإطلاع على الوثائق و المكاتبات :

إن أول إجراءات البحث و التنقيب على الأدلة في التحقيق التأديبي هو الإطلاع على الأوراق و المستندات و فحصها ولو كانت سرية ، فالمكاتبات و الوثائق من الوسائل المهمة لكشف الحقيقة و هذه العملية تبدأ بالإطلاع على مذكرة التبليغ التي أحيلت إلى المحقق ليؤكد من كونه مختصا في التحقيق في ما أحيل إليه و من وجود المخالفات التأديبية و لكي يحدد الأسلوب الذي استخدمه المخالف في ارتكاب مخالفته .

- ثانيا سماع الشهود:

الشاهدة كدليل في مرحلة التحقيق لها مدلول عام و لها كذلك موضوع محدد فهي تقرير يصدر عن شخص في شأن واقعة عاينها بحاسة من حواسه و موضوعها واقعة ذات أهمية قانونية قد تثبت أو تؤدي إلى ثبوت المخالفة و ظروفها و إسنادها إلى ضابط معين أو براءته منها و يعني ذلك أنه لا يجوز أن يكون موضوع الشهادة رأيا أو حكما فيما يبديه الشاهد و للشهادة أهمية كبيرة في التحقيق التأديبي (1)

بل إن الاستماع للشهود يكاد يكون أهم إجراءاته فالمخالفة التأديبية في أبرز عناصرها واقعة مادية و من ثم كانت الشهادة أهم دليل على ارتكابها و على تحديد مرتكبها .

ثالثا : الاستعانة بالخبراء

يجوز في المسائل الفنية الاستعانة بالخبراء و أهل الخبرة و يكون ذلك عن طريق الجهة التي يتعلق بها التحقيق و الخبرة هي عمل فني أو علمي ينصب على واقعة مادية أو أثر مادي بغية الوصول إلى رأي حاسم في المسألة المعروضة لمساعدة سلطة التحقيق في تكوين عقيدتها.

(1) ماجد محمد باقوت ، المرجع السابق، ص 199

- رابعا الاستجواب و المواجهة

وهو إجراء من إجراءات التحقيق بمقتضاه يثبت المحقق من شخصية المتهم و يناقشه في التهمة المنسوبة إليه على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه يؤيدها أو دفاع ينفىها و الاستجواب لهذا المثابة ذو الطبيعة مزدوجة فهو وسيلة للإثبات والدفاع ولما كان هذا هو الغرض منه فإنه من إجراءات التحقيق التأديبي.

المبحث الثاني : الجزاءات التأديبية وأقسامها

المطلب الأول : الجزاءات التأديبية

إن دراسة القانون الأساسي للشرطة يدل على وجود سلم للعقوبات التأديبية مختلفة ومتفاوتت الدرجات حسب الخطورة الناجمة عن الخطأ التأديبي المرتكب فإن تحديد العقوبات فيه ضمان للإدارة و للضابط في مجال التأديب و هذا ما نجده في الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والذي يصنف العقوبة التأديبية التي يمكن تسليطها على موظفي الشرطة حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات :

-الدرجة الأولى :

*التنبيه.

*الإذار الكتابي .

*التوبيخ.

-الدرجة الثانية:

*التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام .

*الشطب من جدول الترقية في الدرجة لمدة سنة.

- الدرجة الثالثة :

*التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.

*التنزيل من درجة واحدة إلى درجتين .

- الدرجة الرابعة :

*تنزيل إلى رتبة السفلى مباشرة.

*التسريح.(1)

- الفرع الأول : عقوبة من الدرجة الأولى

وهي العقوبات الأدنى درجة في العقوبات التأديبية توقع على الضابط حتى لا يكرر الخطأ مرة أخرى أو يرتكب خطأ أكبر منه فهي تذكره بالنظام الذي عليه الالتزام به فهو مرتبط بأدبيات و أخلاق أكثر من ارتباطه بعلاقته مع الإدارة ونجد ثلاث صور :

أولاً: التنبيه

وهو إلفات نظر الضابط للمخالفات التي ارتكبها و توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويكون ذلك عن طريق التبليغ اللفظي .

ثانياً : الإنذار الكتابي

وهو تحذير الضابط من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً فهي إفصاح الإدارة في الإنذار الذي تنوي توقيعه مستقبلاً إذا لم يصلح الضابط من شأنه ويدرج هذا الإنذار في الملف الخاص بالضابط و يلغى إذا مرت فترة تقادم العقاب ولم يرد عن الضابط فعل مغل آخر.

ثالثاً : التوبيخ

وهي عقوبة يبلغ فيها الضابط مخالفته التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض و يطلب إليه اجتناب المخافة وتحسين سلوكه الوظيفي ويمكن اعتبار هذا

(1) الجريدة الرسمية:العدد78 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010 ص 09.

النوع من العقوبات التأديبية تدعو الضابط إلى تقويم سلوكه وتحذر من الوقوع في خطأ أشد. (1)

- الفرع الثاني : عقوبة من الدرجة الثانية

وهذه العقوبة تمس الجانب المادي للضابط فهي عقوبة مالية تتمثل في :

أولاً: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام

والوقف عن العمل هو الحرمان المؤقت للضابط عن ممارسة وظيفته جبراً وسحب سلطاته ويعهد عمله لضابط آخر عن طريق النذب إذا اقتضى الصالح العام ذلك ويقع هذا النوع من العقوبة على الأخطاء التي تمس الانضباط العام دون أن تترتب نتائج خطيرة على الموقف العام كأن يتأخر مرتين في الأسبوع أو الغيابات المتكررة دون مبرر أو الأفعال التي تمس بالأداب العامة. (2)

ثانياً : الشطب من قائمة الترقية في الدرجة لمدة سنة

وهي حرمان الضابط من الترقية وشطبه من جدول التأهيل الخاص بالترقية وهذه العقوبة لا تتحقق إلا إذا كان الضابط قد تم قيد اسمه في جدول المرشحين للترقية.

الفرع الثالث : عقوبة من الدرجة الثالثة

أولاً : التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام

وهي عقوبة ذات آثار معنوية على الضابط إضافة إلى إيقافه عن العمل فإنه يتم خصم هذه الأيام من راتبه الشهري على أن لا تزيد قيمة الخصم عن نصف الراتب مع الاحتفاظ بالضابط بمجموع المنح العائلية كما أن التوقيف يتم إما يتم إجراء تحفظاً أي عند ارتكاب الضابط جريمة جنائية حتى يفصل فيها كإجراء عقابي عن خطأ. (3)

ثانياً : التنزيل من درجة إلى درجتين

حيث أن السلطة المختصة لها حرية اختيار درجة التنزيل على أن تكون أكثر من

(1) خالد خليل : القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار السيرة ، الأردن، الطبعة الأولى 1998 م ص 246.

(2) براهيميني حنان: العقوبة التأديبية عن الأخطاء الوظيفية ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2007-2008 ص

درجتين ليبدأ الضابط من جديد في الحصول على الدرجات ويمس هذا العقاب كل المخالفات الجسمية كإساءة الضابط في استعمال السلطة ولتوقيع هذه العقوبة يستلزم تخفيض بالمرتبة تبعاً لتخفيض الدرجة ولا يعتبر من قبل تعدد العقوبات .⁽¹⁾

الفرع الرابع : عقوبة من الدرجة الرابعة

أولاً : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

وهو تخفيض الضابط من رتبته إلى الرتبة الأقل منها مباشرة دون تجاوزها أما إذا لم تكن هناك رتبة أقل من درجته فقد ترك للسلطة المختصة حرية تقدير العقوبة الملائمة و أما عن تنزيل الرتبة طبعاً سيعتبرها تنزيل في الراتب.

ثانياً : التسريح

وهو إنهاء المشاركة أو الخدمة و هي أخطر العقوبات التأديبية إذ يترتب عليها حرمان الضابط من عمله ومن ثم مرتبه بصفة نهائية وهذا ما يخلف أثار و أضرار مادية و أدبية على الضابط وعلى أسرته وللضابط الحق في الإطلاع على الملف و الاستشارة مع مجلس التأديب قبل عزله وقد يكون لتسريح مع إشعار مسبق و تعويضات أي حساب السنوات السابقة التي قضاها في الخدمة.

المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب

نجد أن هناك نظامين تتخذهما الإدارة لتحديد السلطة المختصة بالتأديب نظام رئاسي ونظام قضائي . فالأول يقصد به افراد الإدارة بحق تحريك الدعوى التأديبية والتحري عن الأدلة و كذا توقيع الجزاء التأديبي دون السماح لأي هيئة بتقديم استشاراتها ومن الدول التي أخذت بهذا النظام إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية .

(1) محمود حسين المهودوي :شرح أخطاء الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية،ليبيا ، الطبعة الثانية،2002 ص 443.

أما النظام القضائي فيقوم على أساس نزع السلطة التأديبية من الإدارة و جعل

السلطات مقصورة على توجيه الاتهام و يستهدف هذا النظام تحقيق ضمانات أكثر فعالية للضابط حيث تلزم السلطة التأديبية معينة قبل توقيع العقاب و لقد أخذ المشرع الجزائي بكلى النظامين و حاول المزج بينهما نظرا للأسس و المبررات المنطقية و السليمة فنيا و قانونيا فحدد لكل منها الاختصاص المخول له في مجال توقيع العقوبة التأديبية كما أن سلطة توقيع العقوبة التأديبية الأولى و الثانية تختلف عن التي توقع العقوبة من الدرجة الثالثة و الرابعة⁽¹⁾

- الفرع الأول: السلطة المختصة بالتأديب عقوبة من الدرجة الأولى و الثانية

منح المشرع الجزائي للسلطة الرئاسية تسليط العقوبات التأديبية الأولى و الثانية شريطة تسبب قرارها التأديبي فلم يلزمها باستشارة أي هيئة و التقيد برأي جهة معينة و لقد حددها بسلطة التعيين⁽²⁾ ويرجع سبب تخويل السلطة الرئاسية لعدة دوافع منها: - أن للمسؤول المباشر يكون أكثر دراية من غيره بسلوك الموظف

- ترك سلطة التأديب للمسؤول يمكن من سرعة التحرك و التحكم في الوقت
- تمكن السلطة من التحكم في مستخدميه⁽³⁾

- الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب في عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة

نظرا لخطورة هذا النوع من العقوبات جعل المشرع اختصاصات التأديب للجنة متساوية الأعضاء المنعقدة بالمجلس التأديبي دون امتلاك السلطة الرئاسية سوى حق اقتراح العقوبة و اللجنة لها أن توافق على الاقتراح أو تقضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة للذنب المقترف و لقد جاء النص في المادة 163 من المرسوم رقم 06-03 سالف الذكر " تتخذ لها صلاحيات تعيين العقوبات التأديبية المناسبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتخصصة بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتخصصة المجتمعة كمجلس تأديبي و التي يجب أن تثبت في

(2) محمد أنس قاسم جعفر ، مرجع سابق ص 137.

(3) براهيمي حنان ، مرجع سابق ص 36

القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها . و أن الاتجاه السائد في ممارسة السلطة التأديبية يقضي بضرورة رجوع الرئيس السلمي أو الجهة التي لها حق التعيين قبل توقيع أية عقوبة معتبرة على موظفيها .

إن اللجنة المتساوية الأعضاء في تشكيلها كمجلس تأديبي للاستشارة و سميت هذه اللجنة بهذا الاسم لأنها تتشكل من أي عدد متساوي من ممثلي الإدارة المركزية و الولايات و المنشأة العامة و هذا ما جاء في نص المادة 63 من المرسوم السالف الذكر حيث يتم تعيين الموظفين الممثلين للإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص و يشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات المركزية و الولايات و المنشآت العامة تكون بقرار من الرئيس العام⁽¹⁾ و للجنة المتساوية الأعضاء اختصاصات عدة حددتها المادة السابعة من المرسوم رقم 84-10 المحدد لاختصاصات اللجنة متساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها و يمكن القول أن الاختصاصات الاستشارية تكون في المسائل الآتية:

- العقوبة من الدرجة الثانية

- تمديد فترة التربص

- النقل التلقائي.

- الانتداب التلقائي

- الإحالة على الاستيداع

فالسطة الرئاسية ملزمة باستشارة اللجنة متساوية الأعضاء في مجال العقوبات من الدرجة الثانية و إلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء حتى و لو لم تكن مقيدة بالالتزام بهذه الاستشارة كما يوجد إلى جانب اختصاصات اللجنة الإشارية آراءها الملزمة حيث يشترط المشرع موافقة اللجنة التأديبية على العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و كل التدابير التي تحمل الطابع التأديبي التالي:

- رفض قبول الاستقالة من طرف الإدارة

- تغيير رتبة الضابط أو درجات الترقية

(1) براهمي حنان ، مرجع سابق ص 37

- التقاعد التلقائي.

- العزل

إن اللجنة متساوية الأعضاء التي تأخذ صورة الهيئة العامة تعرض عليها القضايا التي تهم الضابط. يتخذ القرار باقتراع سري و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس و لا تعتبر قرارات اللجنة شرعية إلا بحضور 3/4 من أعضائها و إلا أجلت القضية إلى الجلسة التالية و أحيانا أخرى تنعقد كمجلس تأديبي عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للضابط و الظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري و سيرة الضابط قبل ارتكاب الذنب و تحدد مدة الفصل في القضية المعروضة بمدة شهرين و على الرئيس تحديد ساعة و يوم الاجتماع للجنة و كذا إخطار الضابط بالتفاصيل قبل خمسة عشر يوما على الأقل من يوم الجلسة (1)

- المطلب الثالث: إنقضاء العقوبة التأديبية

قد ينجر عن ممارسة الضبط الضمانات الممنوحة له قانون سحب أو إلغاء الجزاء التأديبي أو حتى لتخفيفه و قد لا يحدث ذلك لذا أوجدت إجراءات يتم إتباعها لتحقيق مصلحة الضابط و حمايته من أي تعسف من الإدارة بعد إيقاع العقوبة يتم بها إنهاء العقوبة التأديبية التي بدورها تكون بطريقتين إما بسحب القرار التأديبي أو بمحو آثاره بعد توفر شروط معينة و هذا ما سنوضحه في الآتي:

- الفرع الأول: سحب القرار التأديبي

يجوز سحب العقوبة التأديبية كما هو الحال بالنسبة لباقي القرارات الإدارية إلا أنه ورد على هذا السحب بعض القيود على العقوبات المقررة بقرارات صحيحة و مشروعة لا يمكن سحبها دائما بصرف النظر عن درجة العقوبة حيث يمكن للسلطة مصدر القرار التراجع عن قراراتها التأديبية إذا ما دعت المصلحة المعنوية للدولة و عدم المساس بها كون القرار إذا كان مشروعا سيؤثر لا محالة في مكانة الدولة و سمعتها و قد يفقدها هيبتها و ثقة العاملين فيها مما قد يدفعهم إلى عدم الانضباط في أداء المهام الوظيفية طالما أنه لا وجود لتشجيع الضباط .

كما أن سحب العقوبة لا يمكن تبريره من هذه الناحية إلا إذا كانت العقوبة الموقعة على الضابط غير قانونية أو كانت مبنية على وقائع غير صحيحة

(1) المادة 168 مرسوم 06 - 03- المؤرخ في 15 - 07 - 2006

و أن توقيعها لم يراعي ضرورة احترام الواجبات الواجب إتباعها بهذا الصدد كما يجب مراعاة المصلحة المادية للدولة فقد يرتب القرار التأديبي الغير مشروع بأخذ حكم القرار المشروع أحيانا فمن غير الجائز ترك الإدارة تتعدى على هته الحقوق لأن ذلك إجحاف في حق مكتسبها فلو أنه تم إيقاف عقوبة تأديبية تقضي بالنقل الإجمالي أو التنزيل من الرتبة أو العزل يستلزم بتنفيذه تعيين ضابط آخر في منصب الضابط المعاقب⁽¹⁾ و صدور قرار سحب العقوبة لاشك في أنه سيؤدي إلى تخلي الضابط الجديد إلى الضابط الأول مما يبعث في نفسه الرغبة في مطالبة الإدارة التعويض المادي من فقدان الرتبة أو المنصب دون تبرير فتجنبنا لهذا لابد على الإدارة أن تتقيد بالميعاد القانوني للطعن القضائي في سحب القرار الإداري المعيب و نجد أن التعليم السابعة (07) في هذا الصدد قد منعت سحب القرارات التأديبية الصحيحة و إجازة سحب القرارات غير الصحيحة فقط كما أكدت وجوب إتباع السلطة المختصة الإجراءات المقررة في تطبيق العقوبات التأديبية و مراعاة تناسب العقوبة مع الخطأ تجنباً لوقوع أية مشاكل تؤثر على مركز الدولة

- الفرع الثاني: محو آثار العقوبة التأديبية

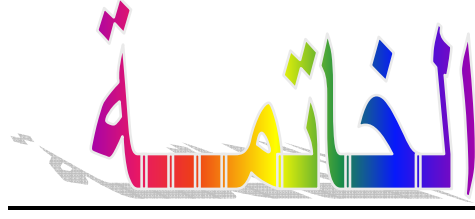
و هي طريقة يتم بها إزالة العقوبة التأديبية و كأنها لم تقع حيث يتم شطب الشكوى الإدارية بطلب من الضابط المذنب يقدم للسلطة التي لها صلاحية التعيين قد تعود له الامتيازات التي تم حرمانه منها بإيقاع العقوبة عليها من ترقية و مكافآت فلقد جاء بنص المادة 67 من المرسوم رقم 82 - 203 المتضمن علاقات العمل الفردي و التي تخول للهيئة المستخدمة بعد الاطلاع على الهيئة المختصة بالتأديب أن تصدر العفو على العامل الذي يمكنه أن يرفع التماسا إلى إدارته قصد إلغاء العقوبة التأديبية شأنهم شأن المعاقبين جزائياً الذين يحق لهم طلب رد الاعتبار بإتباع الإجراءات و الشروط التي نصت عليها المادة السابعة(7) من المرسوم رقم 66-152 و نص على :

- طلب إعادة الاعتبار للضابط الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية بعد انقضاء سنة من العقاب.

- يجب أن يتحلى الضابط بسلوكيات و أخلاق حميدة خلال المدة المعاقب بها .

- لا يجوز قبول طلب المحو أو الشطب في حالة العود.⁽²⁾

(1) المادة: 67 ف 04 من المرسوم 82-302.



في الأخير يمكننا القول ن الضابط يخضع لرقابة صارمة في أعماله و على مدى قيامه بالالتزامات التي منحها الإدارة له بمناسبة أدائه لوظيفته وما يترتب على هذه الرقابة من عقوبات تأديبية إذا ما قام بمخالفتها و إخلال سيء بحسن سير الحياة المهنية ولقد جعل المشرع الأخطاء التأديبية على درجات دون حصرها في حين حصر العقوبات كل على درجاتها يلزم الإدارة بتوقيع إحداها دون القدرة عن الخروج عنها ومنحها و منحها السلطة التقديرية في تقدير العقوبة عن طريق سلطة التأديب المحددة في القوانين الخاصة.

و حتى لا يكون الضابط عرفه لأن تعسف منح له المشرع ضمانات للحماية التي يمارسها قبل إيقاع العقوبة والتي تكون بعد ذلك كما أعطى المشرع حق سحب أو محو الخطأ بتوفر شروط معينة.

الفهرس

- الصفحة:

- العنوان:

- مقدمة

- 03..... الفصل الأول مفهوم المسؤولية التأديبية
- 04 المبحث الأول: تعريف المسؤولية التأديبية
- 04..... المطلب الأول :تعريف المسؤولية التأديبية
- 04..... الفرع الأول: ماهية المسؤولية التأديبية لغة
- 04..... الفرع الثاني :تعريف المسؤولية التأديبية اصطلاحا
- 04..... أولا :تعريف الفقه الأجنبي للقانون التأديبي
- 05..... ثانيا : تعريف الفقه المصري
- 05..... الفرع الثالث : وظيفة و أهداف التأديب
- 06..... المطلب الثاني : المبادئ العامة التي يقوم عليها التأديب
- 06..... الفرع الأول: لا عقوبة إلا بنص يلزم
- 07..... الفرع الثاني: أداة إنشاء العقوبات التأديبية
- 07..... الفرع الثالث : عدم ازدواج العقوبات التأديبية على الفعل الواحد
- 08..... الفرع الرابع : ملائمة العقوبة التأديبية للمخالفة التي ارتكبت
- الفرع الخامس: الوضع (المركز) القانوني للموظف
الذي تقدر على أساسه العقوبة.....
- 08.....
- 08..... الفرع السادس : التسبب كشرط لصحة الجزاء التأديبي

- 09.....المطلب الثالث: المصادر التشريعية للتأديب
- 09.....الفرع الأول : المصادر المدونة لإجراء التأديب
- 10.....أولا : اللوائح الإجرائية العامة.
- 10.....ثانيا : اللوائح الإجرائية النوعية.
- 10.....الفرع الثاني:المصادر غير المدونة للإجراءات التأديبي.
- 10.....أولا: العرف
- 11.....ثانيا:المبادئ العامة.
- 11.....ثالثا:أحكام القضاء.
- 12.....المبحث الثاني:التعريف بضباط الشرطة.
- 12.....المطلب الأول : مفهوم الشرطة.
- 12.....الفرع الأول المعنى العضوي.
- 13.....الفرع الثاني : المعنى المادي.
- 13.....المطلب الثاني : أهداف الضبط الإداري.
- 13.....الفرع الأول: فكرة النظام العام في مجال الضبط الإداري.
- 14.....أولا: الأمن العام.
- 15.....ثانيا : الصحة العامة.
- 16.....ثالثا السكينة العامة.
- 17.....المطلب الثالث:هيئات الضبط الإداري ووسائله.
- 17.....الفرع الأول : شروط التوظيف و الترقية
- 18.....أولا: على أساس الشهادة.
- 18.....ثانيا: عن طريق الامتح.

- 18.....ثالثا: على أساس الاختبار.....
- 18.....الفرع الثاني: سلوك ضابط الشرطة.....
- 19.....الفرع الثالث: وسائل الضبط الإداري.....
- 19.....أولا: الوسائل المادية.....
- 19.....ثانيا: الوسائل البشرية.....
- 20.....ثالثا: الوسائل القانونية.....
- 23.....الفصل الثاني: ضمانات التأديب و الجزاءات التأديبية.....
- 24.....المبحث الأول: ضمانات التأديب و إجراءات التحقيق.....
- 24.....الفرع الأول الضمانات قبل توقيع العقوبة.....
- 24.....أولا: إعلام الضابط بالتهم الموجهة إليه.....
- 24.....ثانيا: الاطلاع على الملف.....
- 24.....ت ثالثا: الحق في الدفاع.....
- 24.....الفرع الثاني: الضمانات بعد توقيع العقوبة.....
- 25.....أولا: الطعن الإداري.....
- 25.....(ا) التظلم الولائي.....
- 25.....(ب)التظلم الرئاسي.....
- 26.....(ج)الطعن القضائي.....
- 26.....المطلب الثاني : الرقابة.....
- 26.....الفرع الأول : الرقابة الإدارية.....
- 26.....أولا: الرقابة الرئاسية.....
- 27.....ثانيا الرقابة الوصائية.....

- 28.....ثالثا: الرقابة القضائية.
- 28.....المطلب الثالث: إجراءات التحقيق التأديبي.
- 28.....الفرع الأول : ماهية التحقيق التأديبي.
- 28.....أولا: المعنى اللغوي و الاصطلاحي للفظ تحقيق.
- 28.....ثانيا المعنى الفقهي للتحقيق التأديبي.
- 29.....الفرع الثاني: أهمية التحقيق التأديبي.
- 29.....الفرع الثالث المبادئ الأساسية في التحقيق التأديبي.
- 29.....أولا: العلم بالمخالفة التأديبية.
- 29.....ثانيا: الإحالة إلى التحقيق.
- 30.....ثالثا : التكليف بالحضور للتحقيق.
- 30.....رابعا : تدوين التحقيق.
- 30.....الفرع الرابع: إجراءات التحقيق.
- 31.....أولا: الإطلاع على الوثائق و المكاتبات.
- 31.....ثانيا: سماع الشهود.
- 31.....ثالثا: الاستعانة بالخبراء.
- 32.....رابعا : الاستجواب و المواجهة.
- 32.....المبحث الثاني: الجزاءات التأديبية و انقطاعها.
- 33.....الفرع الأول: عقوبة من الدرجة الأولى.
- 33.....أولا: التنبيه.
- 33.....ثانيا: الإنذار الكتابي.
- 33.....ثالثا : التوبيخ.

- 34..... الفرع الثاني : عقوبة من الدرجة الثانية.
- 34..... أولا : التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- 34..... ثانيا : الشطب من قائمة الترقية في الدرجة لمدة سنة.
- 34..... الفرع الثالث: عقوبة من الدرجة الثالثة.
- 34..... أولا:التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- 34..... ثانيا : التنزيل من درجة إلى درجتين.
- 35..... الفرع الرابع:عقوبة من الدرجة الرابعة.
- 35..... أولا: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- 35..... ثانيا: التسريح.
- 35..... المطلب الثاني: السلطة المختصة بالتأديب.
- 36..... الفرع الأول: السلطة المختصة بتأديب عقوبة من الدرجة الأولى و الثانية.
- الفرع الثاني : السلطة المختصة بتأديب عقوبة من الدرجة الثالثة
و الرابعة.....
- 36.....
- 38..... المطلب الثالث: انقضاء العقوبات التأديبية.
- 38..... الفرع الأول: سحب القرار التأديبي.
- 39..... الفرع الثاني: محو آثار العقوبة التأديبية.
- 40..... خاتمة.
- 41..... قائمة المصادر و المراجع.
- 42..... الفهرست التفصيلي.

تلخيص

تناط بضباط الشرطة مهام خطيرة جدا تمس بحرية الأشخاص لذلك وجب وجود الرقابة عليهم و في حالة إخلالهم بمهامهم تعرض والى مسؤولية تأديبية .فالمسؤولية التأديبية هي الجزء المقرر للأخطاء المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسة العمل الوظيفي و التي تحمل انعكاسا ضارا بحسن سير المرفق و انتظامه ولم يترك المشرع هذه المسؤولية دون قيود بل تقوم آلية التأديب على مبادئ و مصادر قانونية حتى تضفي عليها الشرعية التي تعمل تحت لوائها صاحب سلطة التأديب كما أن المشرع أعطى للضابط مجموعة من الضمانات تحميه من تعسف الإدارة و التي تمثلت في إعلام الضابط بالتهمة الموجهة إليه و حق اطلاعه على الملف و حقه في الدفاع و حقه في الطعن في قرار العقوبة كما أن القانون حدد السلطات المختصة لتوقيع العقاب كما قام المشرع بتقسيم العقوبات إلى درجات و هي على أربع درجات .

كما أن العقوبة قبل تسليطها على الضابط تمر على مرحلة التحقيق التي تعد أهم المراحل و لذلك أعطى المشرع وسائل يتم من خلالها التحقيق و تمثلت في الاطلاع على الوثائق و سماع الشهود و الاستعانة بالخبراء والاستجواب والمواجهة و كما أن المشرع جعل من العقوبة لها سبل تنقضي بها تمثلت في سحب القرار التأديبي كما يتم كذلك محو العقوبة التأديبية .