



ضوابط المشروعية الإجرائية والآثار القانونية
للقوف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق الإداري
"دراسة مقارنة بين القانونين الكويتي والمصري"

**Procedural Legality Controls and Legal Effects of Precautionary
Suspension from Work in the Interest of Administrative Investigation: A
Comparative Study Between Kuwaiti and Egyptian Law**

د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، أستاذ القانون العام المنتدب - المحام بمحكمة النقض والإدارية العليا المصرية
جمهورية مصر العربية

Dr. Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, Seconded Professor of Public Law – Attorney at the Egyptian
Court of Cassation and the Supreme Administrative Court, Arab Republic of Egypt

<http://doi.org/10.57072/ar.v7i2.195>

نشرت في 2026/05/21

إضافة إلى مناقشة المُشرِّعين المصري والكويتي بعدم الربط ما بين قرار وقف الموظف عن عمله وحظر ترقّيته في وظيفته مع خصم نصف راتبه كأثر لهذا القرار، وذلك لأنّ الصلّة مُنبَتّة ما بين هذا القرار بوصفه إجراءً من إجراءات التحقيق الإداري التحفظيّة المؤقتة، وحظر ترقية الموظف التي استوفى شروطها قبل إحالته للتحقيق، ومن ثمّ قبل صدور قرار وقفه عن عمله، والذي لا يجوز أن يكون له أثر رجعيّ.

كما أنّ الخصم من راتب الموظف الموقوف عن عمله، ليس من مُستلزمات مصلحة التحقيق الإداري التي تُعدّ المُسوِّغ الوحيد لقرار الوقف عن العمل، إضافة لما قد يُؤدّي إليه هذا الخصم من تكرار عقابي عن ذات المخالفة، في حالة إسقاط حقّ الموظف في استيفاء قيمة نصف راتبه المخصوم، لعقابه بالفضل من الخدمة، أو كأثر لمجازاته بعقوبة تجاوز المقرّر قانوناً لشرط استرداد هذا الخصم.

الكلمات المفتاحية: الوقف الاحتياطي عن العمل - التحقيق الإداري - قانون الخدمة المدنيّة المصري - قانون الخدمة المدنيّة الكويتي - الموظف العام - الترقية في الوظيفة العامّة.

المستخلص:

تضمّن هذا البحث محاور ثلاثة، يدور أولها حول إلقاء الضوء على ماهية موضوعه من خلال بيان مفهوم وخصائص الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق الإداري، وتميّزه عمّا سواه من أنظمة قانونية مشابهة، وثانيها يُحدّد ضوابط صحّة إصدار القرار الإداري المُنتوي على هذا الإجراء من ضرورة صدوره عن جهة اختصاص، وأن يكون محلّه تحقيقاً إدارياً، وغايته تحقيق مصلحة إجرائه، كما اتصل محور البحث الثالث بالآثار المترتبة على إصدار هذا القرار، الوظيفة منها - بالإنهاء المؤقت للولاية الوظيفية للموظف الموقوف عن عمله وإجراء ترقّيته، إضافة إلى الأثر الماديّ والمتمثّل في حرمانه من نصف راتبه طوال مدّة وقفه عن عمله.

وقد تضمّن هذا البحث خاتمة أعقبها بيانٌ لنتائج المستقاة من الواقع التشريعي والقضائي لإجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، انتهاءً بتوصيات يراها الباحث ذات أهمية في الوصول بهذا الإجراء لغايته، مع الحفاظ في ذات الوقت على حقوق الصادر بشأنه القرار، لعلّ أهمّها مناقشة المُشرِّع المصري باقتفاء أثر نظيره الكويتي في إلزام جهة إصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق الإداري، بتسبيب قراره، بأن ينطوي على مبررات إصداره.

of administrative investigation—and the prohibition of promotion for an employee who had already satisfied its conditions prior to being referred for investigation and, consequently, prior to the issuance of the suspension decision, which must not produce retroactive effects.

Moreover, the deduction from the salary of the suspended employee is not a necessary requirement of the interest of administrative investigation, which constitutes the sole legal justification for the suspension decision. Such deduction may also lead to a form of double punishment for the same violation, particularly in cases where the employee's right to recover the deducted half of his salary is forfeited as a result of dismissal from service or due to the imposition of a disciplinary penalty exceeding the legally prescribed threshold for restitution of the deducted amount.

Keywords: Precautionary suspension from work – Administrative investigation – Egyptian Civil Service Law – Kuwaiti Civil Service Law – Public employee – Promotion in public office.

مقدمة:

الوقف الاحتياطي عن العمل وسيلة إجرائية تلجأ إليها جهة المساءلة التأديبية في مواجهة المُحال إليها، بطلبها إصدار قراره من جهة الاختصاص، متى اقتضته مصلحة التحقيق الإداري، وصولاً لغايته في الكشف عن حقيقة الاتهام محلّ إجرائه بمباشرته بعيداً عن مؤثرات المُحال للتأديب على مُجرباته، وذلك بإقصائه مؤقتاً عن مباشرة مهامّ وظيفته، بما مؤداه عدم المساس بمركزه القانوني بصفة دائمة.

وتحقيقاً للتوازن المنشود بين فاعليّة عمل الإدارة والتي تكون المساءلة التأديبية أهمّ وسائلها، وحقّ الموظف المُحال إليها في عدم الإضرار به دون مُسوّغ قانوني، فإنه يتعيّن كفالة كافّة ضمانات المشروعية الإجرائية لإجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، من صدور قراره عن جهة اختصاص فيه، واقتترانه بتحقيقٍ مفتوحٍ تستوجبُه مصلحته، في مُنع المُحال للتأديب من التأثير السلبي على شهود إثبات الواقعة، أو طمئنه لأدلة الإدانة فيها على نحوٍ يحول دون تقرير مسؤوليته.

Abstract:

This research comprises three main axes. The first addresses the conceptual framework of the subject by elucidating the concept and characteristics of precautionary suspension from work in the interest of administrative investigation, and by distinguishing it from other similar legal regimes. The second axis defines the requirements for the validity of issuing the administrative decision embodying this measure, namely: that it be issued by a competent authority, that its subject matter be an administrative investigation, and that its purpose be the realization of the interest justifying its issuance.

The third axis examines the effects resulting from the issuance of such a decision, including functional effects—namely, the temporary termination of the employee's functional authority during the period of suspension and the deferment of his promotion—as well as the financial effect represented in depriving the suspended employee of half of his salary throughout the duration of the suspension.

The research concludes with a presentation of its findings, derived from the legislative and judicial reality governing precautionary suspension from work, followed by recommendations deemed by the researcher to be of significance in ensuring that this measure achieves its intended purpose, while simultaneously safeguarding the rights of the person against whom the decision is issued. Chief among these recommendations is a call upon the Egyptian legislator to follow the example of the Kuwaiti legislator by obligating the authority issuing the precautionary suspension decision in the interest of administrative investigation to provide reasons for its issuance, such that the decision expressly sets forth its justifications.

In addition, the research calls upon both the Egyptian and Kuwaiti legislators to refrain from linking the decision to suspend an employee from work with the prohibition of his promotion and the deduction of half of his salary as effects of that decision, given the absence of a necessary connection between such a decision—being a temporary precautionary measure within the framework

من وجهة نظر الباحث - وذلك حتى يتسنى لهذا الإجراء بلوغ غايته في تمكين جهة المساءلة التأديبية من الكشف عن وجه الحقيقة في الاتهام محل التحقيق.

إشكالية البحث:

أساس هذه الإشكالية تكمن في كيفية الوصول لتحقيق التوازن المنشود بين متطلبات سلامة التحقيق الإداري وصولاً للغرض من إجرائه، وبين الحفاظ على حقوق الموظف المتخذ بشأنه قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، بما يؤداه تحقيق التوازن بين فاعلية العمل الإداري من خلال تقوية وسائل السلطة التأديبية من ناحية، مع كفاية كافة الضمانات الإجرائية التي تُشكل في حقيقتها حقوقاً لهذا الموظف من ناحية أخرى.

منهج البحث:

أُتبع في إعداد هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن لموضوعه، من حيث بيان المُحدّدات التي يُرتبها قرار الوقف الاحتياطي عن العمل وآثاره، من المناحي القانونية والفقهية والتطبيقات القضائية في النظامين القانونيين الكويتي والمصري.

المبحث الأول:

ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل

بيان تلك الأهمية يقتضي إلقاء الضوء على مفهوم القرار الصادر بهذا الإجراء وطبيعته القانونية وسماته العامة، وتمييزه عن الأنظمة القانونية المشابهة، وهو ما سيرد استعراضه بالتفصيل المناسب على مدار المطلبين التاليين:

المطلب الأول:

مفهوم وطبيعة الوقف الاحتياطي عن العمل

الفرع الأول: التعريف الفقهي والتحديد القضائي للوقف

الاحتياطي عن العمل

وفق ما ذهب إليه رأي فقهي فإن هذا الوقف يُعد من إجراءات التحقيق الإداري تتخذه جهة الاختصاص، بقصد إقصاء الموظف الذي يُجرى معه هذا التحقيق عن مباشرة مهام

ولما كان لهذا الإجراء من تأثيرٍ ضارٍ بالموظف الموقوف على كلٍ من المستوى الوظيفي والمادي والمعنوي، فإنه يتسّم بالتأقبت، وذلك لارتباطه بتحقيقٍ إداريٍّ مفتوح، ومصلحة هذا التحقيق التي اقتضته حيث تدور مشروعيته معهما وجوداً وعدمًا.

ويرتّب هذا الإجراء آثاراً وظيفية ومادية في مواجهة الموظف الصادر بشأنه القرار، وذلك بالإسقاط المؤقت لولايته الوظيفية، وإرجاء ترقّبه فيها مع وقفٍ لصرف نصف راتبه، إضافة لحظر قبول استقالة هذا الموظف، وفق المقرر بقانون الخدمة المدنية الكويتي، وهو الأثر الذي خلا منه نظيره المصري.

وقد اختلف النظامين القانونيين محلّ المقارنة، فيما يتصل بسلطة تقرير الوقف الاحتياطي عن العمل، والآثار التي يُرتبها قراره، على نحوٍ وجب معه إلقاء الضوء على موقفهما في هذا الخصوص، وصولاً إلى نتائج البحث من خلال استعراضٍ لما هو كائن بالفعل من واقع تشريعي خاصٍ بهذا الإجراء، في القانونين محلّ المقارنة توصلاً لتوصياته بما يجب أن يكون عليه هذا الإجراء، على نحوٍ يُحقّق غايته باعتباره من الخطورة بمكان على الصادر بشأنه القرار.

أهمية البحث:

ترتبط هذه الأهمية بخطورة آثار إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل بالنسبة للصادر بشأنه القرار، وذلك على المستويين الوظيفي بإقصائه عن مباشرة مهام عمله، مع تأجيل ترقّبه، والمادي بالخصم من راتبه، وإن كانت تلك الآثار ذات طبيعة مؤقتة، إلا أنّ تأثيرها السلبي يكون بالغاً من الناحية المادية على الموظف لمساها بمؤرد دخله.

إضافة لما للوقف عن العمل من أثرٍ معنويٍّ سيّئٍ على الصادر بشأنه القرار، والذي يكون في الغالب شاغلاً لوظيفة قيادية، حيث استوجبت مصلحة التحقيق معه إقصاءه عن الاضطلاع بمهامها.

هدف البحث:

تأصيل موضوعه من خلال بيانٍ للأحكام العامة لإجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، لتطبيق الضوابط القانونية التي تقتضيها صحته، حتّى يتسنى ترتيب آثاره القانونية، وذلك من خلال تتبع موقف النظامين القانونيين محلّ المقارن في هذا المجال، استكشافاً للأوجه السلبية والإيجابية في كلٍ منهما -

إخفاء الوثائق والمستندات، أو توجيه التحقيق وجهةً مُضَلَّلةً، وما إلى ذلك من الأسباب التي تستلزم إتخاذ هذا الإجراء، وترى الإدارة بسلطتها التقديرية أن بقاء العامل في عمله أمر لا يستقيم معه صالحه، ففُصِّيه عن مباشرته سواء لتيسير إجراءات التحقيق أو حفاظاً على سمعته الوظيفية⁽⁵⁾.

ويلاحظ على هذا القضاء جمعه بين سببين للوقف الاحتياطي عن العمل **أولهما**: مصلحة التحقيق الإداري والتي تقتضي إجراءه دون تأثير من المحال إليه على سير إجراءاته، و**ثانيهما**: مصلحة الوظيفة العامة المنتسب إليها المحال للتأديب والتي أساسها إضرار الموظف بسمعته حال استمراره في العمل في ظلّ الاتهامات الموجهة إليه، كما لو كانت ذات طبيعة أخلاقية تمس الشرف أو الآداب العامة، أو الذمّة المالية لمن يتولّى اختصاصات مالية بجهة عمله.

ويكون ذلك وفق تقدير جهة الإدارة الخاضع لرقابة القضاء حال الطعن على قرار الوقف عن العمل بالإلغاء، والذي يُعدُّ بذاته قراراً إدارياً يخضع لتقدير الإدارة لإصداره لرقابة القضاء على نحو ما سيُردُّ بيانه في موضع لاحق من هذا البحث.

الفرع الثاني: تمييز الوقف الاحتياطي عن العمل عن أنظمة الوقف الأخرى

إضافةً إلى هذا الوقف، فقد يوقف الموظف عن عمله بقوة القانون أو كعقوبة تأديبية - أو للمصلحة العامة، وإن كانت تلك الأنظمة يتحد أثرها المتمثل في إقصاء الموظف عن عمله بمنعه من مباشرته، إلا أنّها ذات أسباب وآثار مختلفة عن

وظيفته لمدة مؤقتة، توقيماً لتأثيره على مجريات هذا التحقيق، وصولاً للكشف عن حقيقة الاتهام محلّ إقراره⁽¹⁾.

في حين عرّفه رأي آخر بكونه إجراءً احتياطياً تقوم به جهة الإدارة، مستهدفة به إبعاد الموظف مؤقتاً عن ممارسة أعمال وظيفته لصالح تحقيق يُجرى معه⁽²⁾، ومن ثمّ فهو إجراءً قانونيً قصد به إسقاط الولاية الوظيفية عن الموظف مؤقتاً، إذا تطّبت ذلك مصلحة التحقيق محلّ الذي تجري معه⁽³⁾.

وعلى نحو ما سلف فإن القاسم المشترك في التعريفات الفقهية السابق بيانها لإجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، يدور حول اتسامه بصفة التأقيت، والارتباط في سببه بتحقيق إداري، وفي غايته بمصلحة هذا التحقيق، وصدوره عن جهة الاختصاص به سواء السلطة التأديبية أو السلطة التي أناط بها القانون ذلك، على حسب الأحوال، ووفق ما سيُردُّ بيانه لاحقاً في موضعه من البحث.

وفي تحديد قضائي للوقف الاحتياطي عن العمل انتهى قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى وصفه بأنه إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة التحقيق معه، أو لأنّ في اتّهامه ما يدعو إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكول إليه بتجريده منه، وكفّ يده عنه⁽⁴⁾.

وتبريراً من المحكمة الإدارية العليا المصرية لهذا الإجراء فقد انتهى قضاؤها إلى أنّ حكمة اتخاذه ترجع إلى أنّ العامل المحال للتحقيق قد يكون صاحب سلطة من شأنها التأثير على سير إجراءاته، عن طريق إرهاب العاملين المُستشهِد بهم، أو

(1) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2016، ص 200.

(2) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر، طبعة عام 2000، ص 298.

- د. محمد قاسم جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، طبعة عام 2007، ص 207.

- د. ماجد سعد، الوظيفة العامة في النظام الإداري، دار الكتب القانونية، مصر، طبعة 2024، ص 15.

(3) د. رمضان بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام - دار النهضة العربية، مصر، طبعة عام 1999، ص 229.

(4) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 63108 لسنة 62 ق، جلسة 2019/11/23.

(5) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 4334 لسنة 41 ق، جلسة 1996/12/10.

وحكمها في الطعن رقم 21542 لسنة 69 ق، جلسة 2024/1/10، غير منشور.

المصري، أو وفق ما تقرره المحكمة التأديبية المختصة من مدّة لهذا الوقف، وعلى العكس من ذلك فإن الوقف عن العمل بقوة القانون غير محدد المدّة مسبقاً لارتباطه بمدّة حبس الموظف، والتي يدور معها استمراره وجوداً وعدمياً.

3 الوقف الاحتياطي عن العمل إجراءً جزائياً متروكاً لتقدير اتخاذه للإدارة، في حين تكون ملزمة قانوناً بوقف الموظف عن العمل كأثر للقرار أو الحكم الصادر بحبسه على حسب الأحوال.

4 يؤدي الوقف عن العمل احتياطياً إلى خصم نصف راتب الموظف الموقوف، في حين يُحرّم الموظف من ثلاثة أرباع راتبه إذا كان وقفه عن عمله بسبب حبسه تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ومن كامل هذا الراتب في حالة الحكم النهائي⁽³⁾ وذلك على خلاف المقرر بقانون الخدمة المدنية المصري من حرمان الموظف من نصف أجره إذا كان حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي، والذي يتفق مع نظيره الكويتي فيما تضمّنه من حرمان الموظف من كامل مرتبه إذا كان حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي⁽⁴⁾.

ثانياً: الوقف العقابي عن العمل:

جعل قانون الخدمة المدنية المصري من وقف الموظف لمدّة أقصاها ستة أشهر ضمن العقوبات التأديبية الجائز توقيعها عليه⁽⁵⁾، ويختلف هذا الوقف عن الوقف احتياطياً عن العمل من النواحي التالية:

1 الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية تكون مدّته ستة أشهر في حدّها الأقصى، وهي العقوبة التي لم يرد تقريرها في القانون الكويتي.

الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق، على نحو لا يجوز معه الخلط بينها، وفق ما سيردُ بيانه فيما يلي:

أولاً: لوقف عن العمل بقوة القانون:

وفق المقرر بقانون الخدمة المدنية الكويتي فإنّ الموظف يوقف عن عمله بقوة القانون في حالتين أولهما: الحبس الاحتياطي في دولة الكويت، وثانيهما: الحبس تنفيذاً لحكم قضائي⁽¹⁾، بغضّ النظر عن نهائية هذا الحكم، حيث ورد نصّ تقرير الوقف عن العمل في هذه الحالة عامّاً دون تحديد. وما تقدّم هو ما تقرّر بقانون الخدمة المدنية المصري من أنّ كلّ موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي، يوقف عن عمله بقوة القانون مدّة حبسه⁽²⁾.

وهناك العديد من أوجه الاختلاف ما بين نظامي الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق، ونظيره المقرر بقوة القانون حاصلها ما يلي:

1 يصدر بالوقف الاحتياطي عن العمل قرارٌ إداريٌّ مُنشيٌّ له في ظلّ تحقيق إداري تقتضيه مصلحة السير في إجراءاته، ومن ثمّ يكون من الجائز الطعن على هذا القرار بالإلغاء، في حين أنّ الوقف عن العمل بقوة القانون يكون بقرارٍ تنفيذي كاشفٍ على نحوٍ ينسحب عنه وصفُ القرار الإداري، ومن ثمّ فلا يصلح محلاً لدعوى الإلغاء، حيث تتعدم سلطة الإدارة التقديرية في إصداره، ومن ثمّ فلا يُنتج بذاته أثراً قانونياً مؤثراً في المركز القانوني الصادر بشأنه القرار، ذلك لأنّ سبب الوقف عن العمل ليس هذا القرار، وإنما الحكم الصادر بالحبس الاحتياطي أو تنفيذاً لحكم قضائي.

2 الوقف الاحتياطي لمصلحة التحقيق موقوف المدّة في قانون الخدمة المدنية الكويتي بسنةٍ أشهرٍ من تاريخ الوقف كحدّ أقصى، وثلاثة أشهر وفق القانون

(1) مادة 30 من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم 15 لسنة 1975. المنشور بالجريدة الرسمية في 25 فبراير 1979.

(2) مادة 64 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016. المنشور بالجريدة الرسمية بعددها رقم (43 أ) الصادرة في 1 فبراير 2016.

(3) مادة 30 من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

(4) مادة 64 من قانون الخدمة المدنية المصري.

(5) مادة 61 من قانون الخدمة المدنية المصري.

وهو في ذلك يختلف عن الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق من حيث عدم تحديد مدته مع استحقاق الموظف لكامل راتبه طوال مدة الوقف، إضافة لاختلاف غاية الوقف عن العمل في صورتيه، وانتفاء صلة الوقف للمصلحة العامة بتحقيق يُجرى مع الموظف الموقوف.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي عن

العمل

في تحديد لما إذا كان هذا الوقف قراراً إدارياً من عدمه، ذهب رأي فقهي إلى أن: مجرد إجراء تحضيرياً إجراءً تحضيرياً يُمهّد للمساءلة التأديبية منتهاً من ذلك إلى عدم اختصاص القضاء الإداري بنظر دعوى إلغاءه⁽³⁾.

ومن ثم فقد أخرج هذا الرأي القرار الصادر بالوقف الاحتياطي عن العمل من عداد القرارات الإدارية، مخالفاً بذلك المستقر عليه فقهاً من انسحاب وصف هذه القرارات عليه، إضافة لمخالفته للمستقر عليه قضاءً من تحديد لها، حيث تصدر عن سلطة إدارية ذات إرادة ملزمة، وفقاً للقوانين واللوائح، قاصدة بها إحداث أثر قانوني محدد مع الموظف الموقوف من ممارسة مهامّ وظيفته تحقيقاً لمصلحة التحقيق الإداري، والتي تُعدّ بمثابة مصلحة عامة.

حيثُ قضي تأكيداً لهذا المبدأ بأنّ قرار الوقف الاحتياطي الصادر عن السلطة الرئاسية التي أولاهها المشرع هذا الاختصاص، هو قرارٌ إداري نهائي لسلطة تأديبية⁽⁴⁾.

وترتيباً على هذا التحديد لطبيعة قرار الوقف الاحتياطي عن العمل من كونه قراراً إدارياً، فيجوز للصادر بشأنه الطعن عليه بالإلغاء استقلالاً عن القرار التأديبي، لتوليد هذا القرار بذاته أثراً قانونياً بتأثيره على المركز الوظيفي، والدخل المادي

2 الوقف عن العمل احتياطياً بمثابة إجراء تحفظي مؤقت يدخل ضمن الإجراءات الاحتياطية في المساءلة التأديبية، ومن ثمّ ينتهي بزوال سببه، وهو انتهاء التحقيق أو زوال مصلحة الوقف فيه أيهما أقرب، ومن ثمّ فـ يختلف في ذلك عن الوقف العقابي، الذي يكون نهاية المطاف في هذه المساءلة، والنتيجة المترتبة على اتخاذ إجراءاتها.

3 مصلحة التحقيق الإداري هي سبب الوقف الاحتياطي عن العمل، والتي تقتضي منع الموظف المحال إليه من مباشرة مهامّ وظيفته مؤقتاً للمدة المقررة قانوناً، أو انتهاء هذا التحقيق، أو زوال المصلحة التي تطلبتّه، في حين أنّ سبب الوقف العقابي عن العمل هو ثبوت ارتكاب المخالفة بحق الصادر بشأنه القرار التأديبي.

4 غاية الوقف الاحتياطي عن العمل تكون دائماً تحقيق لأجل مصلحة التحقيق محلّ القرار الصادر به، والتي تختلف عن غاية الوقف العقابي من تحقيق أهداف العقوبة التأديبية من لردع عام وزجرٍ خاص.

ثالثاً: الوقف عن العمل للمصلحة العامة:

للسلطة المختصة بالتعيين وفق المقرر بقانون الخدمة المدنية الكويتي، وُقِف الموظف عن عمله إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك⁽¹⁾ وهو الوقف الذي يصدر به وفق النظام القانوني المصري، قرارٌ من رئيس مجلس الوزراء، بناءً على طلبٍ من هيئة الرقابة الإدارية إذا ما ارتأت أنّ المصلحة العامة تقتضي اتخاذ هذا الإجراء، متى تأثرت سلباً باستمرار وجود الموظف الصادر بشأنه قرار الوقف في موقعه الوظيفي⁽²⁾.

(1) مادة (30) من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

(2) د. ثروت محمد عبد العال، إجراءات المساءلة التأديبية، دار النشر والتوزيع، جامعة أسيوط، بدون سنة نشر، ص 91.

(3) يراجع عكس ذلك:

- د. عمر فؤاد بركات، الوقف الاحتياطي عن العمل، دراسة مقارنة، المطبعة العالمية، مصر، طبعة عام 1985، ص 41.

- د. عمر الساعي، النظام القانوني للوقف عن العمل، دار المطبوعات، مصر، طبعة 2023، ص 100.

- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب، مصدر سابق، ص 200.

(4) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 2567 لسنة 35 ق، جلسة 1993/7/27.

الفرع الثاني: تأقيت الوقف الاحتياطي عن العمل

تتسحب صفة التأقيت على القرار الإداري الصادر بتقرير هذا الوقف، وذلك لكونه إجراءً متفرعاً عن تحقيق إداري والذي يُعدُّ بحسب طبيعته إجراءً مؤقتاً، على نحو لا يسوغ أن يكون الوقف عن العمل المستند إليه لأجل غير مسمى.

ووفق المقرر بالقانون المصري⁽¹⁾ فإن الحد الأقصى لمدة الوقف الاحتياطي الذي تملكه السلطة المختصة بإصدار قراره هو ثلاثة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار إذ لا يجوز تجديدها سوى عن طريق المحكمة التأديبية المختصة، بناءً على طلب جهة الإدارة أو النيابة الإدارية، بحسب جهة الاختصاص بإجراء التحقّق محلّ قرار الوقف عن العمل، حيث يعود الموظف لمباشرة مهام عمله في حالة ما إذا انتهت مدة الوقف دون طلب تمديده، أو رفض المحكمة التأديبية لهذا الطلب، وفي كلّ الأحوال ينتهي بانتهاء التحقيق الإداري لزوال سبب اتخاذ قرار الوقف، أو زوال مصلحة التحقيق التي تطلّبتّه، أيهما أقرب.

كما أنّ مدة الوقف الاحتياطي عن العمل محدّدة بالقانون الكويتي⁽²⁾ بثلاثة أشهر مالم يتم تجديدها لمدة مماثلة من السلطة المختصة بتعيين الموظف بما مؤداه، أنّ الحد الأقصى لمدة الوقف الاحتياطي عن العمل وفق هذا القانون هو ستّة أشهر من تاريخ صدور قراره.

ويلاحظ هنا أنّ جهة الاختصاص بمدة هذا الوقف في القانون الكويتي هي ذاتها جهة إصدار قراره، وهي السلطة المختصة بتعيين الموظف الموقوف، وعلى خلاف ذلك فقد أوكل القانون المصري هذا الاختصاص للمحكمة التأديبية وحدها، وذلك كضمانة قضائية مقرّرة لمصلحة الصّادر بشأنه قرار الوقف، حيث يكون قرارها في هذا الخصوص بمثابة حكم يجوز الطعن عليه بالإلغاء استقلالاً، وقبل الفصل في الدعوى

للموظف، على نحو تتحقّق معه مصلحته الشخصية المباشرة، كشرط لقبول دعوى إلغائه الغائه.

المطلب الثاني:

خصائص الوقف الاحتياطي عن العمل

وفق مفهوم هذا الوقف والسالف بيان، فإنه يتّسم بخصائص تميّزه عمّا سواه من نظم قانونية مختلفة، حاصلها كونه إجراءً تحفظياً مؤقتاً، يخضع لتقدير السلطة المختصة بإصدار قراره، مع ارتباطه بتحقيق إداري تستوجه مصلحته، وذلك على نحو ما سيّردُ بيانه بإيجازٍ مناسب فيما يلي:

الفرع الأول: الوقف عن العمل إجراء تحفظي

تتسحب على القرار الصادر بهذا الوقف، الصفة التحفظية، حيث أنّه غير مقصود لذاته وإنما يكون اتخاذه تحفظاً لتأثير الموظف المحال للتحقيق السليبي على مجرياته حال استمراره في القيام بأعمال وظيفته.

وتأكيداً لهذه الصفة والتي تُشكّل الحكمة من الوقف الاحتياطي والتي أرجعتها إلى أن يكون المحال للتحقيق صاحب سلطة أو نفوذ من شأنها التأثير على سيرته، وذلك متى رأت جهة إقراره بسلطتها التقديرية أنّ من شأن بقاء العامل في عمله مع قيام الاتهام ضده أمر لا يستقيم معه صالح التحقيق، فنقّصه عن مباشرته لتسيير إجراءات هذا التحقيق.

ويترتّب على هذه الخصيصة للوقف الاحتياطي عن العمل نتيجتين الأولى: أنّه لا يُعدُّ بذاته عقوبة تأديبية، حيث لا يعدو أن يكون إجراءً قُصد به التمهيد لتوقيعها حال ثبوت ارتكاب المخالفة التأديبية محلّ التحقيق الصّادر لمصلحته قرار الوقف عن العمل، والثانية: أنّه إجراءً متروكٌ للإدارة تقدير اتخاذه وفق ما يترأى لها من ظروف التحقيق وملابساته، ومن تأثير لبقاء الموظف المحال إليه على سلامة مجرياته، ويخضع هذا التقدير لرقابة قاضي الإلغاء، حال الطعن على مشروعية سبب قرار الوقف عن العمل.

(1) مادة 62 من قانون الخدمة المدنية المصري.

(2) مادة 30 من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

إدارة الهيئة العامة المختصة، أو شركة القطاع العام على حسب الأحوال، كما يكون لرئيس هيئة النيابة الإدارية إصدار هذا القرار بالنسبة للتحقيقات التي تباشر بواسطتها⁽³⁾.

ويختلف الاختصاص بهذا الوقف في القانون الكويتي، بحسب الدرجة الوظيفية للصادر بشأنه قرار الوقف عن العمل، حيث ينعقد الاختصاص بإصداره للوزير بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية العامة، في حين يختص وكيل الوزارة بإصدار هذا القرار بالنسبة لشاغلي الوظائف الأدنى⁽⁴⁾.

وقصر ممارسة الاختصاص بهذا الوقف على قمة الجهاز الإداري التابع له الموظف مرجعه خطورته كأحدى وسائل التحقيق الإداري الاحتياطية، على المستوى الوظيفي والمادي والمعنوي للموظف الصادر بشأنه هذا القرار، وهي ذات العلة التي لأجلها لم يرد بالقانونين المصري والكويتي ما يُجيز لسلطة إصدار هذا القرار التفويض في إصداره.

ولم يرد بالقانونين المقارنين ما يُخول لسلطة إصدار قرار الوقف عن العمل تفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص، وهو توجّه تشريعي محمود، نظراً لخطورة الأثر المترتب على هذا القرار.

المطلب الثاني:

ارتباط الوقف الاحتياطي عن العمل

بتحقيق إداري تقتضيه مصلحته

يتحقق ركنُ السبب في القرار الإداري الصادر بوقف الموظف عن عمله، بقيام تحقيق مع الموظف الصادر بشأنه قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، وركنُ الغاية في هذا القرار يتمثل في ابتغاء إجراء الوقف عن العمل لمصلحة هذا التحقيق، وذلك على نحو ما سيَرُدُّ بيانه بإيجازٍ مناسبٍ على مدار الفرعين التاليين:

التأديبية وفق ما انتهى إليه قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية⁽¹⁾.

وهنا يثور التساؤل عن مدة الوقف الاحتياطي عن العمل إذا صدر قراره دون تحديد لها؟

يطبق على هذا القرار الأصل العام المقرّر قانوناً لمدة الوقف في القانونين المصري والكويتي وهي ثلاثة أشهر من تاريخ صدور قراره، وإذا رغبت جهة الإدارة بوقف الموظف لمدة تجاوز هذا القرار، فعليها طلب ذلك من المحكمة التأديبية المختصة وفق المقرّر باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري⁽²⁾ ويكون قرارها بمدّ مدة الوقف معدوماً لاعتداء جهة الإدارة على اختصاص مقرّر لجهة قضائية وهي المحكمة التأديبية التي تختص وحدها بهذا الإجراء، في حين تملك سلطة إصدار قرار وقف الموظف عن عمله الاختصاص بتمديد مدته بما لا يُجاوز ثلاثة أشهر، بحسب ما قرره قانون الخدمة المدنية الكويتي.

المبحث الثاني:

ضوابط صحة إصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل

القرار الصادر بهذا الوقف يدخل ضمن القرارات الإدارية - وفق ما سلف بيانه - ومن ثمّ فإنّ مشروعيته تدور وجوداً وعدمياً حول استيفائه لمقومات هذه القرارات، بأن يصدر قراره عن جهة الاختصاص المقررة قانوناً، مع قيام سببه، وتوافر غايته، وذلك على نحو ما سيَرُدُّ تفصيله فيما يلي:

المطلب الأول:

صدور قرار الوقف عن العمل من السلطة المختصة

بإصداره

تتخصر هذه السلطة وفق قانون الخدمة المدنية المصري في السلطة المختصة، وهي الوزير والمحافظ ورئيس مجلس

(1) طعن رقم 144 لسنة 24 ق، جلسة 1982/11/4.

(2) مادة 165 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016.

(3) يراجع في ذلك مادة 10 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية المصري، والتي أوكلت لرئيس هيئة النيابة الإدارية وقف الموظف احتياطياً عن عمله.

(4) مادة 54 من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

هذا التحقيق على سندٍ من صدره وعلى خلاف ما يقضي به القانون، حيث لم يستند إلى تحقيق يجري مع العامل تقتضي مصلحته إيقافه عن عمله، ومن ثمَّ يكون هذا القرار مفقوداً للسبب الذي يتعيَّن أن يقوم عليه، ويُعدُّ لذلك مشوباً بالبطلان⁽³⁾.

ولصحة قرار الوقف في سببه فإنَّه يتعيَّن انعقاد الاختصاص للسلطة التي تُجري التحقيق محلَّ هذا الوقف بإجرائه، ثمَّ فإذا انعدمت الولاية التأديبية لهذه السلطة فإنَّه يكون إجراءً مُنعماً، بما مؤداه انعدام كلِّ ما يتصل به من إجراءات، ومنها قرارُ الوقف الاحتياطي عن العمل المستند لهذا التحقيق.

وتطبيقاً لما سلف فقد فُضي بانعدام قرار جهة الإدارة فيما تضمنه من وقف للموظف عن عمله بمناسبة ما يُجرىه معه من تحقيق في مخالفة مالية، وذلك لانعقاد الاختصاص للنِّيابة الإدارية دون سواها بالتحقيق في هذه الطائفة من المخالفات، حيث انتهى الحكم إلى اعتبار قرار الوقف عن العمل في هذه الحالة منعماً لاغتصاب سلطة إصداره لاختصاص النيابة الإدارية بوصفها جهة قضائية⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: اقتضاء مصلحة التحقيق الوقف الاحتياطي عن العمل

مجرد قيام تحقيق إداري مع الموظف لا يسوغ للإدارة وقفه عن عمله والذي يُعدُّ إجراءً استثنائياً شرع لكفالة بلوغ مصلحة التحقيق في الكشف عن حقيقة الاتهام محل إجرائه. ومن ثمَّ فإنَّ غاية هذا الإجراء الحصريَّة هي استلزام مصلحة التحقيق اتخاذه والتي تُعدُّ قيدياً على سلطة الإدارة في إصدارها

الفرع الأول: ارتباط الوقف الاحتياطي عن العمل بتحقيق إداري

هذا الوقف ليس مقصوداً لذاته، وإنَّما هو وسيلة تحفُظيَّة تملك جهة الإدارة إصدار قرار بها في مواجهة الموظف المحال للتحقيق بوصفه منتهماً، وذلك بقصد بلوغ غايته في الكشف عن وجه الحقيقة في الواقعة محلَّ إجرائه، ومن ثمَّ التصرف فيها بالحفظ أو تقرير المسؤولية، وتوقيع العقوبة المناسبة أو الإحالة للمحاكمة التأديبية على حسب الأحوال، الأمر يُؤدِّي إلى بطلان قرار الوقف الاحتياطي عن العمل حال عدم استناده إلى تحقيقٍ مفتوحٍ مع الصَّادر في مواجهته هذا القرار، وذلك لانعدام سبب إصداره.

حيث فُضي بأنَّه لا يوجد في نصوص القانون ما يسوغ لجهة الإدارة اتخاذ إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل لغرض آخر، كمجرد الشكِّ في أنَّ الموظف قد فقد شروط اللياقة الصحية، أو لإجباره عن الإذعان لقرار اتخذته، حيث يتعيَّن على الإدارة أن تلتزم الوسيلة التي نصَّ عليها القانون، والغرض الذي شرعت من أجله، وما دام المُشرِّع قد أجاز الوقف الاحتياطي في أحوالٍ معيَّنة على سبيل الحصر، فلا يجوز لجهة الإدارة أن تلجأ لهذه الوسيلة في غير ما شرعت له، وإلا كان ذلك خروجاً عن التنظيم الذي رسمه المُشرِّع، وإهداراً للحكمة التي استهدفها بتخصيصه لكلِّ حالة الإجراء الذي يناسبها...⁽¹⁾. وتجدر الإشارة إلى أنَّ وجه بطلان قرار الوقف وفقاً لهذا الحكم، هو حيادُ مصدره عن الهدف المخصَّص لإصداره والمتمثِّل في تحقيق مصلحة التحقيق الإداري⁽²⁾.

وكأثرٍ لارتباط الوقف الاحتياطي عن العمل بتحقيقٍ إداري، فإنَّ القرار الصَّادر به يكون باطلاً إذا ما صدر بعد انتهاء

(1) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 4334 لسنة 41 ق، جلسة 10/12/1996.

(2) يراجع في تفاصيل ذلك بحث د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري للانحراف عن الهدف المخصص لسلطة إصداره، مجلة المحاماة المصرية، العدد الأول، لعام 2003، ص 150.

د. وائل محمد سعد، الانحراف الإداري دراسة مقارنة، دار المنشورات القانونية، مصر، طبعة 2023، ص 14.

(3) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 925 لسنة 13 ق جلسة 17/1/1970، وحكمها في الطعن رقم 21542 لسنة 69 ق، جلسة 6/2/2024، غير منشور.

(4) طعن رقم 2215 لسنة 32 ق، جلسة 1/4/1989.

لإلغائه، وذلك لمخالفته للغاية التي يتطلّبها إصدار قرارات الوقف الاحتياطي عن العمل. وإذا كان التحقيق مع الموظف الموقوف عن عمله هو مُسَوِّغٌ لهذا الوقف، فإنّ انتهاءه أو زوال مصلحته في استمرار وقف الموظف عن عمله، يُرتَّب بالتبعية إعادته إلى عمله⁽⁵⁾، وذلك حتى لو لم تنته المدّة الصّادر بها قرار الوقف عن العمل، حيث لم يُعدّ هناك مبرراً لاستمرار نفاذ هذا القرار، بعد زوال محلّه، وكذلك الغاية من إصداره.

المبحث الثالث:

آثار الوقف الاحتياطي عن العمل

تتنوّع هذه الآثار ما بين وظيفيّة تمسُّ المركز القانوني الوظيفي للصّادر بشأنه قرار الوقف عن العمل، وأخرى مادّيّة تتصل بزمّته الماليّة، على نحو ما سيَرِدُ بيّانه على مدار المطالبين التاليين:

المطلب الأول:

الآثار الوظيفية للوقف الاحتياطي عن العمل

على الرغم من استمرار قيام الرابطة الوظيفية بين الموظف الصّادر بحقه قرار الوقف عن العمل وبين جهة عمله، إلا أنّ طبيعة هذا الإجراء وتحقيق غايته، تُؤدّي إلى تأثيراتٍ وقتيّةٍ على هذه الرابطة، منها ما يتصل باستمرارية قيام الموظف بمهامّ وظيفته، أو ما يتعلّق بترقيّته فيها، أو قبول استقالته منها، وذلك على نحو الوارد بيّانه في الفروع التالية:

الفرع الأول: الإسقاط المؤقت للولاية الوظيفية

غاية هذا الأثر القانوني لقرار الوقف الاحتياطي عن العمل كفضّ يد الموظف عن مباشرة أعماله الوظيفية بإبعاده عنها،

لقراره، وفق المقرّر بقانوني الخدمة المدنيّة المصري⁽¹⁾ والكويتي⁽²⁾، الأمر الذي يقع معه قرار الوقف المخالف لهذه الغاية باطلاً لمخالفته للهدف المخصّص لإصداره، بما يُشكّله ذلك من خروج غير جائزٍ على قاعدة تخصيص أهداف القرارات الإداريّة كإحدى صورتي عيب الانحراف بسلطة إصدارها، وهي الغاية التي تُستفاد من طبيعة قرار الوقف ذاته، دون حاجةٍ لورود نصّ قانوني يُقرّها⁽³⁾.

• نطاق مصلحة التحقيق كموجب لصحة قرار الوقف الاحتياطي عن العمل:

لا يقتصر نطاق الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق على ما يجري مع الموظف من تحقيقات إدارية، حيث يمتدُّ نطاقه ليشمل أيضاً التحقيقات الجنائية ذات الشقّ الإداري، إذا تطلّبت مصلحتها وقف المحال إليها عن عمله، وهو ما يتحقّق حال إجراء تحقيقٍ إداريٍّ حول مخالفة تأديبيّة خالطتها شُبّهة جنائيّة أُجرِيَ بصدها تحقيق جنائي، اقتضت مصلحة إجرائه وقف المحال إليه احتياطياً عن عمله، الأمر الذي يكون معه إصدار قرار الوقف عن العمل في هذه الحالة جائزاً، وذلك لاتحاد علته في كلا التحقيقين⁽⁴⁾.

ووفق ما سلف فإنّ الوقف الاحتياطي عن العمل الذي لا يستند إلى تحقيقٍ إداريٍّ أو جنائيٍّ يكون القرار الصّادر به باطلاً لابتنائه على غير سببٍ يُبرّر إصداره، حيث أنّ السبب في القرارات الإدارية هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تستند إليها الإدارة في إصدارها، والذي يتمثّل في الوقف الاحتياطي عن العمل في التحقيق الذي يُجرى مع المحال إليه.

وعلى العكس من ذلك يبطل هذا القرار إذا صدر دون أن تتطلّب مصلحة التحقيق مع العامل الموقوف إصداره، حيث يكون والأمر كذلك موصوماً بعيب الانحراف بالسلطة الموجب

(1) مادة 63 من قانون الخدمة المدنية المصري.

(2) مادة 30 من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

(3) يراجع تفاصيل ذلك مؤلف د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2018، ص 290.

(4) طعن رقم 3399 لسنة 41 ق، جلسة 3 / 9 / 1997.

(5) المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 5 لسنة 20 ق، جلسة 26 / 4 / 1970.

انتهاء التحقيق الإداري محل إصداره، أو زوال مصلحته التي تمّ لأجلها إصدار هذا القرار، حيث ينتهي وقف الموظف عن عمله، ومن ثمّ عودته إليه، حال تحقّق أيّ من تلك الحالات بحسب الأحوال.

الفرع الثاني: وقف الترقية

كأثر لقرار وقف الموظف احتياطياً عن عمله، فإنّه يحظر على جهة الإدارة إصدار قرار بترقيته طوال المدّة المحدّدة بهذا القرار أو المدّة التي تمّ تمديد الوقف إليها، حيث يكون هذا الموظف غير مُستوفٍ - وفق مركزه القانوني القائم - لشرط الترقية المقرّر قانوناً وهو ألا يكون المترشّح للترقية موقوفاً عن عمله، وقت استيفائه لشروط استحقاقها ويجد هذا الحظر أساسه القانوني بقانون الخدمة المدنيّة المصري فيما قرّره نصّ مادّته (65) من أنّه لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن عمله خلال مدّة الوقف.

ويكون حصول الموظف على تربيته الموقوفة رهناً بنتيجة التحقيق الإداري محلّ قرار وقفه عن عمله، فإذا انتهى قرار التصرف فيه بالحفظ أو المجازاة بعقوبة لا تجاوز العشرة أيام، يحصل الموظف على الترقية التي كانت مقرّرة له في موعدها، على أنّه وفق النصّ سالف الذكر لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدّة تزيد على سنتين، وذلك حال إحالته للمحاكمة التأديبيّة، والتي تؤدّي بدورها إلى وقف ترقية الموظف، والتي تتم رغم عدم فصل المحكمة التأديبيّة في قرار إحالته إليها، إذا استطل هذا الفصل لمدّة تجاوزت السنتين من تاريخ هذه الإحالة، وذلك للحثّ على سرعة الفصل في الدعوى التأديبيّة،

وهي الغاية التي شرّح لأجلها هذا الإجراء⁽¹⁾، وذلك مخافة التأثير السلبي لاستمرار تواجده في وظيفته على إجراءات التحقيق الجاري الخاضع له، على نحو يفقده النزاهة والحيّدة⁽²⁾، الأمر الذي لا تتحقّق معه الغاية من إجراءاته.

ويؤدّي استمرار الموظف في أداء عمله بالمخالفة لقرار وقفه عن مباشرته إلى بطلان كلّ ما يُصدره من قرارات أو يقوم به من أعمال وظيفته، لصُدورها عن غير مختصّ بها، نفاذاً لقرار وقفه عن عمله، والذي يؤدّي إلى الإنهاء المؤقت لاختصاصه الوظيفي.

وقد ذهب رأي فقهي - لا ننتق معه - إلى وضمّ القرار الصادر عن هذا الموظف بالانعدام⁽³⁾، في حين أنّ هذا الأثر لا ينطبق سوى على حالات عدم الاختصاص الجسيم فيما يتعلّق بإصدار القرارات الإدارية، كتلك الصادرة عن شخص مُنوّب الصلّة بالوظيفة لانتهاء مدّة تقلدها، وذلك لاغتصابه سلطة إصدار القرار، أو اعتداء جهة الإدارة فيما تُصدره من قرارات على اختصاص أيّ من السلطتين القضائيتين أو التشريعية، على نحو يُشكّل اغتصاباً منها لاختصاصها المقرّر قانوناً⁽⁴⁾.

ويتربّب على عدم انفصام العلاقة الوظيفيّة بين الموظف وجهة عمله كأثر لقرار وقفه الاحتياطي عنه إلى عدم جواز تحلّله من الالتزامات الوظيفية السلبية أو الإيجابية المقرّرة بقانون الخدمة المدنيّة، مادامت هذه الالتزامات مُنوّبة الصلّة بقرار وقفه عن عمله.

ويستمنع الموظف عن أداء أعمال وظيفته بالتأقيت، حيث يعود إلى مباشرته بمضي المدّة الصادر بها قرار وقفه عن عمله، أو انتهاء المدّة التي تمّ تمديد هذا الوقف إليها، أو

(1) د. نوفان منصور عقيل، سلطة تأديب الموظف العام في النظام الأردني، والنظم المقارنة، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، عام 2005، ص 241.

(2) د. أحمد كامل عطا لاشين، الوقف الاحتياطي عن العمل كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي، مجلة كلية الحقوق جامعة دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد السابع، يناير 2023، ص 176.

(3) د. عادل الطببائي الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، مكتب الدراسات والاستشارات القانونية، كلية الحقوق، الكويت، الطبعة الثالثة، عام 2000، ص 232.

(4) يراجع في ذلك مؤلف د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري، وطلبات وقف تنفيذه، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2020، ص 63.

للتحقيق بتأجيل منحها أو إسقاط حقّه فيها، حال تجاوز العقوبة الموقّعة عليه للقدر المقرّر قانوناً لما في ذلك من امتداد أثر العقوبة التأديبية للترقية المُنبَتّة الصلّة بالمخالفة التأديبية محلّ توقيعها، على نحو يؤدّي إلى الإضرار بالموظّف دون مُسوِّغٍ منطقي.

الفرع الثالث: أثر الوقف الاحتياطي عن العمل على قبول الاستقالة

ربط المُشرّع الكويتي بين وقف الموظّف عن عمله وبين قبول جهة الإدارة لاستقالته منه، حيث لم يُجز قبولها خلال مدّة الوقف، يستوي في ذلك أن يكون للمصلحة العامة أو لمصلحة تحقيق إداري يُجرى معه، أو كان هذا الوقف بقوّة القانون، وذلك طوال مدّته (2)، حيث جاء نصّ حظر قبول الاستقالة في هذه الحالة مُطلقاً دون تخصيص.

وعلى العكس من ذلك فقد قصر قانون الخدمة المدنية المصري حظر قبول الاستقالة على إحالة الموظّف للمحاكمة التأديبية، بما مؤدّاه جواز قبولها في حالة الوقف الاحتياطي عن العمل.

وأعتقد في سلامة توجّه قانون الخدمة المدنية المصري الذي لم يُرد به حظر قبول الاستقالة في حالة الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق، حيث لا مُسوِّغٍ لجبر الموظّف الموقوف على الاستمرار في وظيفته، في حين يتقاضى نصف راتبه، ومحظورٌ ترفيّه فيها، مع التزامه بكافة التزاماتها، على نحو يُلحقُ به أضراراً مادية ومعنوية يمكن تجنبه إياها بقبول الإدارة لاستقالته، حتى يتسنى له العمل في مكان آخر، لا سيّما وأنّ إحالته للتحقيق محلّ قرار الوقف مجرد اشتباه في ارتكابه لمخالفة تأديبية.

وعدم الإضرار بالموظّف من تأخير هذا الفصلٍ لسببٍ لا دخل فيه لإرادته.

وقد تقرّر الأثر الواقف للوقف الاحتياطي عن العمل على الترقّي في الوظيفة العامة بنصّ المادة (67) من قانون الخدمة المدنية الكويتي فيما تضمّنته من عدم جواز ترفيّة الموظّف الموقوف عن عمله خلال مدّة الوقف، فإذا ثبتت عدم مسؤوليته أو عُوقب بالإندار، وجب عند ترفيّه ردّ أقدميّة في الوظيفة المُرقّي إليها إلى تاريخ استحقاقه لها.

ووفق ما سلف بيّنه فإنّ الأثر المُترتب على قرار التصرف في التحقيق الإداري محلّ قرار الوقف عن العمل يختلف في القانون المصري عنه في القانون الكويتي، حيث كان الأول أكثر مراعاة لصالح العامل بعدم إسقاط حقّه في الترفيّة المُوجّلة مادام لم يتضمّن القرار التأديبي مُجازاته بما يُجاوز الخصم من راتبه أو وقفه التأديبي عن عمله لأكثر من عشرة أيام، في حين أنّ القانون الثاني أسقط عن الموظّف الموقوف عن عمله هذا الحقّ، متى صدرت ضده أية عقوبة تأديبية بخلاف عقوبة الإندار.

وعلى الرغم من ذلك فلا نرى داعياً لحظر ترفيّة الموظّف الموقوف عن عمله كأثرٍ لقرار الوقف، ذلك لأنّ استحقاقه للترقيّة مرتبطٌ بشروطٍ من الكفاءة الوظيفيّة وحسن الأداء، وانقضاء المدّة البينيّة اللّازمة للترقيّ إلى الدرجة الأعلى، وهي وقائع من المفترض توافرها في الموظّف سلفاً قبل إحالته للتحقيق الإداري محلّ قرار وقفه عن عمله، وهو القرار الذي لا يجوز انسحاب أثره على وقائع كانت قائمة قبل صدوره، لم يكن قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية في تبريرها لحظر ترفيّة الموظّف الموقوف عن عمله سديداً، فيما انتهت من أنّ الموظّف الموقوف عن عمله لا يكون صالحاً طوال مدّة وقفه للترقيّة، التي تظلّ معلقةً على شرط ثبوت عدم إدانته في التحقيق الذي يجري معه⁽¹⁾، ذلك لأنّ الإدانة تستوجب توقيع عقوبة تأديبية دون أن يمتدّ أثرها لترقيّة الموظّف المُحال

(1) الطعن رقم 46362، 47707 لسنة 56 ق، جلسة 2015/4/15.

(2) د. عادل الطبطبائي، الوسيط في شرح قانون الخدمة المدنية الكويتي، مصدر سابق، ص 640.

– تامر تبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظّف العام، المجلة القانونية، مصر، العدد السابع، عام 2024، ص 320.

المطلب الثاني:

الأثر المادي للوقف الاحتياطي عن العمل

لمدى الزماني لهذا الخصم بمدة الوقف عن العمل، المحددة بالقرار الصادر به أو الممتد إليها تنفيذ هذا القرار بحكم من المحكمة التأديبية.

ثانياً: قصر قانون الخدمة المدنية الكويتي ردّ الجزء المخصوم من راتب الموظف الموقوف على ثبوت انعدام مسؤوليته أو عقابه بالإندار أو الخصم من الراتب بما لا يُجاوز أسبوعاً، وعلى العكس من ذلك فإنه وفقاً لقانون الخدمة المدنية المصري فإنّ هذا الردّ يكون وفقاً على ما تُقرره المحكمة التأديبية، أو ثبوت عدم مسؤوليته، أو مجازاته بالإندار أو الخصم من الراتب بما لا يُجاوز خمسة أيامٍ، فإنّ تجاوز ذلك تُرك أمر هذا الردّ للسلطة التأديبية المختصة بإجراء التحقيق، والتي يكون لها تقريره من عدمه، في ضوء ظروف التحقيق وملاساته، ويجوز الطعن بالإلغاء على قرارها الصادر برفض ردّ النصف المخصوم من راتب الموظف الموقوف.

ووفق ما سلف بيأته فقد راعى قانون الخدمة المدنية المصري مصلحة الموظف الموقوف احتياطياً عن عمله بما يتفق مع الطبيعة التحفظية غير العقابية لهذا الإجراء فيما يتعلق بردّ نصف مرتبه المخصوم، والذي كان أثراً لقرار وقفه الاحتياطي عن عمله، وذلك بأن جعل استمرار هذا الخصم مرتبطاً بمدة الوقف، وليس باستمرار التحقيق على النحو المقرّر بقانون الخدمة المدنية الكويتي.

الخاتمة:

تناول هذا البحث إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل كمتطلب لمصلحة التحقيق، في مواجهة الموظف المحال إليه على مدار مباحث ثلاثة، دار أولها حول تحديد ماهية الوقف الاحتياطي عن العمل، من خلال بيان لتعريفه الفقهي وتحديد القضاة، انتهاءً بتمييزه عن الأنظمة القانونية الأخرى للوقف عن العمل والتي تختلف عنه في نطاقها وسلطة توقيعها والأثر المترتب عليها، كما تطرق هذا المبحث لبيان الطبيعة القانونية

يُؤدّي مجرد وقف الموظف احتياطياً عن عمله إلى وقف صرف نصف راتبه طوال مدة الوقف، بحسب المقرّر بقانون الخدمة المدنية الكويتي من أنه يوقف صرف نصف راتب الموظف الموقوف حتى ينتهي التحقيق معه، ويُردّ إليه إذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإندار أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على أسبوع(1).

وقد رتب قانون الخدمة المدنية المصري ذات الأثر على راتب الموظف الموقوف عن عمله بإيقافه لصرف نصف هذا الراتب من تاريخ الوقف، مع ما قرره - عكس نظيره الكويتي - من عرض أمر صرف نصف الراتب الموقوف على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير مصيره من حيث الصرف من عدمه، وذلك خلال عشرة أيامٍ من تاريخ الوقف، حيث يتعيّن عليها الفصل في ذلك خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم يُرفع الأمر للمحكمة التأديبية أو رُفع إليها الأمر دون بتّ منها فيه يتمّ صرف الراتب كاملاً، فإذا تمّ التصرف في التحقيق مع الموظف بالحفظ أو جُوزي بالإندار أو الخصم من الراتب لمدة لا تُجاوز خمسة أيامٍ صُرف إليه ما كان قد أوقف صرفه من راتبه، فإذا جُوزي بجوازٍ مُجاوزٍ لذلك، تُقرّر السلطة التأديبية التي وقعت ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه(2).

وفي ضوء ما سلف فقد اتفق قانوني الخدمة المدنية المصري والكويتي على تقرير مبدأ خصم نصف راتب الموظف الموقوف، إلا أنّ التباين بينهما كان في مصير هذا الجزء المخصوم من الراتب، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ربط قانون الخدمة المدنية الكويتي باستمرار خصم نصف راتب الموظف الموقوف عن عمله بالتحقيق الذي يُجرى معه، بما مؤداه استمراره طوال مدة هذا التحقيق وإنّ استطال أمدها، وذلك على خلاف ما ورد بقانون الخدمة المدنية المصري من تحديد

(1) مادة (30) من قانون الخدمة المدنية الكويتي.

(2) مادة (63) من قانون الخدمة المدنية المصري.

يتحقق باتفاق قرار الوقف عن العمل مع صحيح تطبيق القانون تحقيقاً للغاية من تقريره.

النتائج والتوصيات:

من خلال ما تقدّم، فقد انطوى البحث على استعراضٍ للواقع الفقهي والقانوني والقضائي لإجراء الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق، ككشفاً عما هو كائن، وذلك لوضع توصيات - أعتد في أهميتها، لتحقيق الإدارة غايتها من هذا الإجراء - مع الحرص في الوقت ذاته على ضمانات صحته، والتي تُشكّل في مجملها حقوقاً للموظف الموقوف عن عمله يتعيّن عدم المساس بها، وفق المقرر بالقانونين محلّ المقارنة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ضمانات الاختصاص بإصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل:

وفق قانون الخدمة المدنية الكويتي ينعقد الاختصاص بإصدار هذا القرار للجهة الإدارية المختصة بتعيين الموظف الصادر بشأنه قرار الوقف عن العمل، والتي تختلف بحسب درجته الوظيفية، فتكون للوزير بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية العامة، ولوكيل الوزارة إصداراً هذا القرار في مواجهة شاغلي الدرجات الوظيفية الأدنى من هذا المستوى، وتملك هذه السلطة اختصاصاً مزدوجاً بالوقف عن العمل لمصلحة التحقيق أو المصلحة العامة على حدٍ سواء، وهذا الاختصاص ينعقد في قانون الخدمة المدنية المصري للسلطة المختصة وعلى العكس من ذلك، في حين يختصّ رئيس مجلس الوزراء بوقف الموظف عن عمله لاعتبارات تحقيق المصلحة العامة. وعلى النحو المارّ بيانه فإن الاختصاص بالوقف الاحتياطي عن العمل ينعقد لقمّة الجهاز الإداري في كلاً النظامين القانونيين محلّ المقارنة، ودون أن يُجيز أيّاً منهما لهذه السلطة تفويض اختصاصها في هذا الشأن لسلطة إدارية تدنوها، على نحو يكون معه إصدارها لهذا القرار باطلاً، حتى ولو كان استناداً لتفويض من السلطة المختصة بإصداره إعمالاً للقاعدة الأصولية من أنه لا تفويض بغير نصّ يُقرّه.

ثانياً: ضمانات توافر سبب وغاية الوقف الاحتياطي عن العمل:

وطبقاً لما سبق إيضاحه، فإنّ هذا الإجراء يتعيّن تزامنه مع تحقيق إداري مفتوح مع الموظف الصادر في مواجهته قرار

لهذا الإجراء المتصلة بالقرار الصادر بتوقيعه من حيث كونه قراراً إدارياً قابلاً للطعن عليه بالإلغاء استقلالاً عن التصرف في التحقيق محلّ إصداره، وقد تطرّق البحث في هذا المحور إلى بيانٍ لخصائص الوقف الاحتياطي عن العمل من حيث كونه إجراءً تحفظياً مؤقتاً زمنياً بمدّةٍ محدّدة بالقرار الصادر به أو بثلاثة أشهرٍ حالّ خلوّ هذا القرار من تحديدٍ لمدّته.

وقد انطوى المبحث الثاني على بيانٍ للضوابط المقررة لصحة إصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، من ضرورة صدوره عن السلطة المختصة والتي حدّدها القانون لإصداره، وهي الجهة الإدارية المختصة بتعيين الموظف المحال للتحقيق في قانون الخدمة المدنية الكويتي، والسلطة المختصة في نظيره المصري والمُنحصرة في الوزير والمحافظ المختصّ ورئيس الهيئة العامة أو رئيس مجلس إدارة شركة القطاع العام التابع لها الموظف المحال للتحقيق على حسب الأحوال، كما ينعقد هذا الاختصاص للنيابة الإدارية فيما تجرّيه من تحقيقات من تلك التي تختصّ بإجرائها.

إضافة إلى ضرورة ارتباط الوقف الاحتياطي عن العمل بتحقيق إداري مفتوح مع الموظف الصادر بشأنه هذا القرار، والذي يتعيّن أن يكون لازماً لبلوغ التحقيق لغايته في الكشف عن حقيقة الاتهام محلّ إجرائه والتصرف فيه، بما مؤداه أن يكون قرار الوقف عن العمل تقتضيه مصلحة التحقيق الإداري أو الجنائي.

كما دار المبحث الثالث حول إلقاء الضوء على الآثار القانونية المادية والوظيفية المترتبة على إصدار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل في مواجهة الموظف الموقوف من حيث إقصائه المؤقت عن مباشرة أعماله الوظيفية مع وقفٍ لترقيته وخصمٍ لنصف راتبه، والضمانات المقررة لمواجهة هذه الآثار بالنسبة للموظف الموقوف بالقانونين محلّ المقارنة.

وقد انتهى هذا البحث إلى نتائج من واقع المقرر بالقانونين محلّ المقارنة، توصلاً لوضع توصيات بما يراه الباحث مُلائماً لتحقيق التوازن المنشود بين فاعلية العمل الإداري من خلال تمكين السلطة التأديبية من القيام بعملها بما ينبغي، باتخاذ كافة الوسائل المؤدية لبلوغ الغاية من التحقيق الإداري، والتي يدخل ضمنها إجراء الوقف الاحتياطي عن العمل، وبين حقوق الموظف الصادر في مواجهته هذا الإجراء، وهذا التوازن

حداً أقصى لمدة الوقف الاحتياطي عن العمل وفقاً لهذا القانون، وإن كان يُحسب له توفيره لضمانة للموظف الموقوف عن عمله، أكثر من نظيره الكويتي فيما يتعلق بتحديد مدة وقف الموظف احتياطياً عن عمله بأن جعل مدة هذا الوقف بيد السلطة القضائية وذلك بحكم قضائي يجوز للموظف الطعن عليه بالإلغاء، ومن ثمّ إلغاؤه من محكمة الطعن حال ثبوت عدم مشروعيته، الأمر الذي يكون معه اتباع المشرع المصري لهذا المسلك، أكثر تحقيقاً لضمانات الوقف الاحتياطي عن العمل، لا سيما وأن جعل سلطة إصدار قرار الوقف عن العمل تختص بتجديده لمدة ثلاثة أشهر تالية لانتهاؤها مدته، ما قد يؤدي إلى تعسفها تجاه الموظف الموقوف عن عمله، بتجديد وقفه دون مقتضى، لا سيما وأنّ المشرع لم يلزمها بتسبب قرارها الصادر بهذا التجديد على نحو ما فعل بالنسبة لقرار الوقف ابتداءً، بأن اشترط لصحته أن يكون مسبباً.

خامساً: أثر الوقف الاحتياطي عن العمل على الترقّي الوظيفي:

حظرت ترقية الموظف الموقوف احتياطياً عن عمله طوال مدة هذا الوقف، مبدأً مقرّر بقانوني الخدمة المدنية المصري والكويتي، وإن كان الأول لم يسقط عن الموظف هذا الحق إلا في حالة التصرف في التحقيق بإدانته بعقوبة جسيمة تجاوز خصم عشرة أيام من راتبه، وذلك على خلاف القانون الكويتي الذي كان أكثر تشدداً مع الموظف الموقوف فيما يتعلق بالترقية كإقراره بقراره عن عمله، بأن منحه استحقاقه لها، متى ثبتت إدانته ومجازاته بعقوبة غير الإنذار، وهو الحد الأدنى للعقوبات التأديبية الواردة به، إضافة لما قرره هذا القانون من استمرار حظر الترقية طوال مدة الوقف عن العمل. وفي كلّ الأحوال يعتقد الباحث في بعدم وجود ما يستلزم ربط ترقية الموظف الموقوف بقرار وقفه عن عمله، أو بالعقوبة الصادرة بالتصرف في التحقيق محلّ هذا القرار لمنافاة ذلك للعدالة المجردة، حيث أنّ شروط استحقاق الموظف للترقية سواء ما ارتبط منها بالكفاءة الوظيفية أو المدة البنينية المقررة للترقي، يفترض استيفاءه لها قبل صدور قرار إحالته للتحقيق محلّ قرار الوقف عن العمل، الأمر الذي لا يجوز معه مدّ أثر هذا التحقيق لوقائع سابقة على تقريره، على نحو يجعل

الوقف عن العمل، وإلا كان مفتقداً للسبب الموجب لصحته، مع ضرورة أن تكون الغاية من اتخاذه، تحقيق مصلحة التحقيق لتمكين جهة إجرائه من بلوغ غايته في الكشف عن براءة المحال إليه أو تقرير مسؤوليته ومن ثمّ إدانته.

وهذا التحقيق يتسع نطاقه ليشمل التحقيقات الإدارية والجنائية إذا خالطتها مخالفة تأديبية، بحيث يبطل قرار الوقف عن العمل، حال خروجه عن هذا التحديد القانوني لسبب اتخاذه حيث لا تتحقق به الآثار القانونية التي يربطها هذا القرار.

ثالثاً: تسبب قرار الوقف الاحتياطي عن العمل لمصلحة التحقيق:

قانون الخدمة المدنية الكويتي وضع قيوداً شكلية على سلطة إصدار هذا القرار، وذلك لضمان توافر مبرر إصداره وتحقيقاً لغايته، بأن اشترط لصحة قرار الوقف الاحتياطي عن العمل تسببه، بتقريره أن يكون الوقف عن العمل بقرار مسبب، وهو الشكل الذي لم يرد النص عليه بقانون الخدمة المدنية المصري، لقصوره الإلزام بالتسبب على القرارات التأديبية - كمبدأ عام - دون أن يقرّر استثناء قرارات الوقف عن العمل من هذا الأصل، الأمر الذي لا يراه الباحث سديداً، لما فيه من صعوبة الرقابة القضائية على مشروعية قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، في ظل ما استقر عليه القضاء المصري من إسباغ لوصف القرار الإداري عليه، ومن ثمّ يكون محلاً للطعن عليه بالإلغاء، الأمر الذي كان يستوجب هذا التسبب لتمكين القاضي من الكشف عن مشروعية هذا القرار في سببه وغاية إصداره، عند نظره لدعوى إلغاءه.

رابعاً: بالنسبة لمدة تقرير الوقف الاحتياطي عن العمل وتمديد أجلها:

حدّد قانون الخدمة المدنية الكويتي هذه المدة بثلاثة أشهر قابلة للتمديد لثلاثة أشهر أخرى، بما مفاده أنّ الحد الأقصى لمدة الوقف الاحتياطي عن العمل وفق هذا القانون، ستة أشهر يعود الموظف الموقوف بمجرد انتهائها إلى عمله.

ومن ثمّ فإنّ سلطة تقرير هذا الوقف عن العمل ابتداءً، هي ذاتها المختصة بمدّ مدته انتهاءً، وذلك على عكس المقرر بالقانون المصري الذي أوكل أمر هذا التجديد للمحكمة التأديبية، وذلك للمدة التي تقدّرها، بما مؤداه أنّه ليس هناك

عن مباشرة عمله رغماً عن إرادته، وإن كان ذلك تحقيقاً لمصلحة التحقيق الذي يُجرى معه، حيث أن تلك المصلحة على فرض تحققها مُنبئة الصلة بالخصم من راتب الموظف الموقوف عن عمله.

3. جعل أمر تقرير صرف النصف المخصوم من راتب الموظف الموقوف عن عمله بيد القضاء، على النحو المقرّر بالقانون المصري كضمانة هامة لهذا الموظف لمواجهة ما خصّ به القانون جهة الإدارة من تقرير لإيقاف صرف نصف راتبه طوال مدة التحقيق معه.

وفي كل الأحوال لا يرى الباحث ثمة مبرر لجعل خصم نصف راتب الموظف الموقوف عن عمله أثراً مقرراً قانوناً من آثار قرار الوقف الاحتياطي عن العمل، حيث أن هذا الخصم ليس من مستلزمات مصلحة التحقيق محلّ قرار الوقف عن العمل، إضافة إلى أن هذا الوقف كان رغماً عن إرادة الموظف بقصد تحقيق مصلحة التحقيق، والتي تدخل ضمن المصلحة العامة بمفهومها الواسع على نحو لا يجوز معه تحميل هذا الموظف بعواقب تحقيقها من خلال الانتقاص من راتبه، إضافة لما في هذا الخصم من تأثير سلبي على ظروف الموظف المعيشية ومُتطلبات أسرته، حيث يُعوّل على دخله من وظيفته في تسيير نفقاته الحياتية.

وهذا بما سبق، يُناشد الباحث المُشرعَين المصري والكويتي بإجراء تعديل تشريعي لا يمس بمقتضاه راتب الموظف الموقوف احتياطياً عن عمله، لما في ذلك من ازدواج عقابي حال مجازاة هذا الموظف بالخصم من الراتب مع سقوط حقه في استرداد نصف مُرتبه المخصوم، لعدم تحقّق مقتضيات رده المقررة قانوناً، ولتعارض ذلك مع افتراض البراءة في المحال للتحقيق لحين ثبوت إدانته، والتي ليس من مقتضيات إثباتها خصم نصف راتب الموظف الموقوف عن عمله، حيث لا يدخل هذا الخصم ضمن مصلحة التحقيق كغاية وحيدة للوقف الاحتياطي عن العمل.

لقرار الصادر بالوقف عن العمل أثراً رجعيّاً يمسّ مركزاً قانونياً للموظف قبل إصداره على خلاف المقرّر قانوناً من عدم جواز سريان القرارات الإدارية بأثر رجعي، ما لم يقرّر المُشرع خلاف ذلك.

سادساً: الأثر المادي للوقف الاحتياطي عن العمل:

وقف صرف نصف مرتب الموظف الموقوف، يُشكّل أثراً مقرراً بقوة القانون لقرار وقفه الاحتياطي عن عمله لمصلحة التحقيق المحال إليه وفق المقرّر بقانوني الخدمة المدنية المصري والكويتي، إلا أن التباين بينهما كان من حيث مدة وقف هذا التصرف، بأن جعل قانون الخدمة المدنية المصري للمحكمة التأديبية، أمر تقرير صرف راتب الموظف الموقوف عن عمله لأجره كاملاً من عدمه، مع أحقيته في هذا الصرف ما لم يتم توقيع جزاء عليه تجاوز مدته بخصم خمسة أيام من راتبه، فإذا جُوزي بعقوبة أشد، ترك للسلطة التأديبية تقدير ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه.

ووفق ما تمّ ذكره فقد كان قانون الخدمة المدنية الكويتي أكثر تشدداً من نظيره المصري فيما يتعلّق بخصم نصف راتب الموظف الموقوف، بأن أسقط عنه هذا الحق متى تمّ التصرف في التحقيق بتوقيع عقوبة تجاوز خصم أسبوع من راتبه، إضافة لما قرره من استمرار هذا الخصم لحين انتهاء التحقيق مهما استطلت مدته، لأسباب قد لا يكون لإرادة الموقوف عن عمله دخل فيها، في حين أوكل القانون المصري للمحكمة التأديبية سلطة تقرير صرف كامل لمُرتب الموظف الموقوف مع منحه للسلطة التأديبية اختصاصاً بذلك، ولم يسقط حق الموظف في كامل راتبه إلا في حالة فصله من الخدمة، ودون أن يسترد منه من سبق صرفه من راتب، الأمر الذي نتوق معه إلى اقتفاء قانون الخدمة المدنية الكويتي أثر نظيره المصري فيما يتصل بأمر ثلاثة حاصلها ما يلي:

1. عدم ربط مدة خصم نصف راتب الموظف الموقوف عن عمله بانتهاء التحقيق معه، لما في ذلك من إيذاء مادي غير المُبرر لا سيما إذا لم يكن لإرادته دوراً في استقالة أمِد هذا التحقيق، والذي قد يكون سببه اتجاه قصد السلطة التأديبية إلى ذلك تعسفاً منها بقصد الإضرار به.
2. عدم إسقاط حق الموظف في صرف الجزء الموقوف من راتبه في غير حالة الفصل من الخدمة، حيث غُلت يده

مصادر البحث

أولاً: المؤلفات العامة:

- ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، المجلة القانونية، مصر، العدد السابع، عام 2024.
- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري للانحراف بسلطة إصداره، بحث منشور بمجلة المحاماة المصرية، العدد الأول، عام 2002.
- د. عمر الساعي، النظام القانوني للوقف عن العمل، دار المطبوعات، مصر، طبعة 2023.
- د. عمرو فؤاد بركات، الوقف الاحتياطي عن العمل، المطبعة العالمية، مصر، طبعة عام 1985.
- د. نوفان منصور عقيل، سلطة تأديب الموظف العام في النظام الأردني والنظم المقارنة، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، عام 2005.

ثالثاً: المصادر القانونية والقضائية:

- قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم 15 لسنة 1975، المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 25 فبراير 1979.
- قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، المنشور بالجريدة الرسمية بالعدد (43 أ) في نوفمبر 2016.
- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017، والمنشور بالجريدة الرسمية بعدد الصادر برقم 21 مكرر والمعمول بها من اليوم التالي لتاريخ النشر في 28 ما يوم 2017.
- أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية.

- د. ثروت محمد عبد العال، إجراءات المساءلة التأديبية، دار جامعة أسيوط للنشر والتوزيع، مصر، بدون ذكر سنة النشر.
- د. رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام، دار النهضة العربية، مصر، طبعة عام 1999.
- د. عادل الطبطبائي، الوسيط في شرح قانون الخدمة المدنية الكويتي، مركز الدراسات والاستشارات القانونية، كلية الحقوق، الكويت، الطبعة الثالثة، عام 2000.
- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2016.
- الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري، دراسة مقارنة بين النظامين الفرنسي والمصري، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2018.
- دعوى إلغاء القرار الإداري وطلبات وقف تنفيذه، منشأة المعارف، مصر، طبعة عام 2020.
- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، مصر طبعة عام 2000.
- د. ماجد سعد، الوظيفة العامة في النظام الإداري، دار الكتب القانونية، مصر، طبعة 2024.
- د. محمد قاسم جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، طبعة عام 2007.
- د. وائل محمد سعد، الانحراف الإداري دراسة مقارنة، دار المنشورات القانونية، مصر، طبعة 2023.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

- أحمد عطا كامل لاشين، الوقف الاحتياطي عن العمل كإجراء متصل بالتحقيق التأديبي، مجلة كلية حقوق جامعة دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، مصر، العدد السابع، يناير عام 2023.