International Journal of Advanced Research on Law and Governance
Volume 4, Issue 2, 2022. 400 - 423

Open Access VOL4(2) 2022

The Right of the Public Employee to Defend Himself Before the Investigating Authorities

Prof. Dr. Hamdi Ali Omar

Professor of public law, Faculty of Law, Zagazig University, and former Dean of the Faculty of Law, Zagazig University, Dean of the Faculty of Law, Port Said University.

Ahmed Mohammed Elsagheer

Faculty of Law -Aswan University

Abstract:

There is no doubt that justice is not complete unless the public employee has the right to defence On his behalf before the investigating authorities, this right is one of the rights established in most cases Constitutions of the world.

In this research, I discussed the concept of the right to defense, as there were many definitions for it, and I concluded that the right to defense is a set of mechanisms approved by the legal system and used by the accused himself or through a female lawyer to defend himself.

The charges brought against him by restricting their evidence or by proving his innocence by establishing Evidence of its opposite in order to uncover the truth and achieve justice. It also discussed the characteristics of the right to defense, as well as the right to defense in the constitution Egyptian and how to express the right of defense.

In the second section, I also discussed the controls for implementing the right of a person to suffer from his right to The assistance of a lawyer and the impartiality and independence of the investigator. It also addressed the requirement of impartiality in the investigation in order to guarantee independence.

Likewise, replacing the requirement of impartiality in the investigation in order to ensure the independence of investigators... and God grant us success.

Keywords: Law - Disciplinary Penalty - Administrative Prosecution

Citation: Ahmed Elsagheer, The Right of the Public Employee to Defend Himself Before the Investigating Authorities, The International Journal of Advanced Research on Law and Governance, Vol.4, Issue 2, 2022.

© 2022, Ahmed. EL, licensee The Egyptian Knowledge Bank (EKB). This article is published under the terms of the EKB which permits non-commercial use, sharing, adaptation of the material, provided that the appropriate credit to the original author(s) and the original source is properly given.

\

International Journal of Advanced Research on Law and Governance
Volume 4, Issue 2, 2022. 400 - 423

حق الموظف العام فى الدفاع أمام جهات التحقيق

أ.د. حمدي على عمر
استاذ القانون العام - بكلية الحقوق جامعة الزقازيق وعميد كلية الحقوق - جامعة الزقازيق الأسبق وعميد كلية الحقوق جامعة بورسعيد
أحمد محمد الصغير أحمد إبراهيم
باحث بدرجة الدكتوراة - كلية الحقوق - جامعة أسوان

الملخص:
مما لاشك فيه أن العداله لا تكتمل إلا بوجود حق للموظف العام للدفاع عن نفسه أمام جهات التحقيق وهذا الحق من الحقوق المستقره في معظم دساتير العالم.
وقد تناولت في هذا البحث مفهوم حق الدفاع حيث تعددت التعريفات له وإنتهيت الي أن حق الدفاع هو مجموعة من المكنات التي يقرها النظام القانوني وبيأثرها المتهم بنفسه أو بواسطة محامية للدفاع عن نفسه ورد التهم الموجهه إليه عن خلال تقييد أسانيدها أو إثبات براءته من خلال إقامة الدليل علي نقيضها وصولاً لكشف الحقيقه وتحقيق العداله.
كما تناولت خصائص حق الدفاع وكذلك حق الدفاع في الدستور المصري وكيفية إبداء حق الدفاع.
كما تناولت في الفرع الثاني ضوابط إعمال حق الجفاع من حقه في الاستعانة بمحام وحيادة المحقق واستقلالة.
كذلك تناولت شرط الحياد في التحقيق إنتهاء إلي ضمانة استقلال المحقق..... وبالله التوفيق.

الكلمات المفتاحية:
القانون – العقوبة التأديبية – النيابة الإدارية

المقدمة:
إن حق الدفاع مقدس يجسد روح العدالة، فهو بشكل عام من الحقوق المستقرة في معظم دساتير دول العالم والصكوك والمواثيق الدولية وإعلانات حقوق الإنسان باعتباره من الحقوق الشخصية حيث نص

عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر ١٩٤٨ م في المادة ١١/ ١ بأن " كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن يثبت إدانته قانونا بمحاكمة علنية تؤمن له فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه".(١)

ولما كان حق الإنسان في الدفاع عن نفسه هو حق طبيعي لصيق بالصفة الإنسانية، فقد تطور هذا المفهوم وخصوصا على صعيد القانون الجنائي وأصبح من الركائز المهمة والضمانات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المتهم للحصول على محاكمة عادلة ويترتب على الإخلال بحق المتهم في الدفاع بطلان الإجراءات المشوبة بإخلال وانتهاك لهذا الحق.(٢)

لذا سوف نتناول في هذا البحث هذه الضمانة العامة التي يتمتع بها الموظف العام أثناء التحقيق مقسمة علي فرعين:

الفرع الأول: ماهية حق الموظف فى الدفاع

الفرع الثاني : ضوابط اعمال حق الدفاع

الفرع الأول

ماهية حق الموظف فى الدفاع

أولآ: مفهوم حق الدفاع :

١) تعددت مفاهيم حق الدفاع لدى كثير من الفقهاء: ذهب رأي إلى القول إن حق الدفاع هو "تمكين المتهم من أن يعرض على قاضيه حقيقة ما يراه في الواقعة المسندة إليه، ويستوي في هذا الصدد أن يكون منكراً مقارفته للجريمة المسندة إليه أو معترفًا بها، فهو وإن توخي من وراء إنكاره الوصول إلى تأكيد براءته، فقد يكون اعترافه مبرراً ما أحاط به من ظروف وملابسات قد يكون من بينها ما يدل على أنه كان في حالة دفاع شرعي، أو ما يبين بعض الظروف المعفية من العقاب أو المخففة له (٣).

وذهب رأي ثان بكونه "مجموعة من الضمانات أو الامتيازات التي تضمن لكل إنسان في حالة تعرضه لتهديد في حياته أو شرفه أو ماله أو حريته أو سمعته الوظيفية بسبب ارتكاب جريمة أو مخالفة تأديبية تستوجب العقاب الجنائي أو التأديبي أن يباشر بنفسه أو بواسطة محاميه الإجراءات والنشاطات الكفيلة بإثبات براءته وردّ التهمة الموجهة إليه". (٤)

---

(١) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، دار النهضة العربية، ٢٠١٨ص ٢٥

(٢) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقهى ١١٠

(٣) د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، ص ٦٣

(٤) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٢٨

ومما تقدم نستطيع أن نعرف حق الدفاع بأنه "مجموعة المكنات التي يقررها النظام القانوني ويباشرها المتهم بنفسه أو بواسطة محاميه للدفاع عن نفسه ورد التهم الموجهة إليه من خلال تفنيد أسانيدها، أو إثبات براءته من خلال إقامة الدليل على نقيضها وصولا لكشف الحقيقة وتحقيق العدالة".

٢) أهمية هذه الضمانة :حق الدفاع هو نواة لكل الضمانات الأخرى ومرتكزًا لها، فمعظم ضمانات التحقيق التأديبي ( )تندرج تحت مفهوم حقوق الدفاع، وعليه أصبح حق الدفاع بشكل عام هو أحد المبادئ القانونية التي استقر عليها القضاء الإداري عامةً، فضلًا عن كونه أحد مفترضات المحاكمة المؤسسة على إجراءات مشروعة ومن أهم ضماناتها، فهو كذلك من قبيل الحقوق الطبيعية "حق أصيل" يحتل مكان الصدارة بين الحقوق الفردية العامة، ولم يتقرر لمصلحة الفرد فحسب، بل لمصلحة المجتمع في تحقيق العدالة أيضا ( ). **وتظهر أهميته** التي لا تقتصر على منع إدانة المتهم البريء وإنما تكمن في مصلحة المجتمع في عدم معاقبة غير الفاعل الحقيقي، لذا كان حق الدفاع عنصراً مهماً من عناصر المنظومة القضائية ووسيلة يتوصل بها القضاء وصولًا للحقيقة وإحقاق الحق، ولهذا نجد أن بعض البلدان حرصت في تشريعاتها على إنشاء أجهزة رسمية تضطلع بمهام الدفاع عن المتهمين أمام القضاء مجانا للسبب آنف الذكر. ( )[٧]

ولحق الدفاع أهمية أخرى متمثلة في تحقيق العدالة تظهر بشكل واضح في أن المحقق لا يمكن أن يبني قراره التأديبي على أدلة إلا بعد أن تناقش أمامه مناقشة حرة وجدية، وهذه المناقشة لا يمكن أن تكون كذلك ما لم يتمتع الموظف بحرية تامة في التعرف على تلك الأدلة. ( )[٨]

٣) خصائص حق الدفاع :مما تقدم نستطيع أن نحصي خصائص وسمات حق الدفاع في التقاط الآتية:

أ)هو حق أساسه مصلحة المتهم: في أن يتلقى إجراءات ومحاكمة عادلة ومستقلة ومحايدة بشأن التهمة المسندة إليه وهذا ينسحب على الإجراءات التي تتخذها الإدارة أو جهة التحقيق بحق الموظف المخالف قبيل فرض العقوبة التأديبية بحقه، إذ يجب أن يخضع الموظف لإجراءات محايدة ومستقلة وعادلة تضمن للموظف الدفاع عن نفسه أمام هيئة التحقيق أو المحاكمة التأديبية. ( )[٩]

---

(٥) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه، ص ١١٢

(٦) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ١٣

(٧) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة ، ص ٤٧

(٨) د/ سمير عبد الله سعد ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ١٨لسنة٢٠١٦م، ص ١٥١

(٩) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، ص ١٠٧

فإذا كانت الإدارة صاحبة المصلحة في ضمان سير المرافق العامة باطراد واستمرار تحقيقا للمصلحة العامة من خلال إيقاع العقاب التأديبي على الموظف العام عند اقترافه فعلا يبرر مجازاته تأديبياً فإن للموظف في الجانب الآخر مصلحة في أن يتم اتخاذ الإجراءات القانونية التي نص عليها القانون بصورة محايدة ومستقلة وعادلة من خلال تمكين الموظف محل الاتهام أو المجازاة في الدفاع عن نفسه ورد الاتهام التأديبي الموجه له وخصوصاً عندما نعلم أن الإدارة هي الطرف الأقوى في العلاقة التنظيمية التي تربط بين الموظف والدولة .(١)

ب) هو حق طبيعي لصيق بالإنسان سواء كان فردا عادياً أو موظفًا حكومياً: بأن تقره الدولة وتنظمه وتحميه، بحيث لا توجده هي أو تمنحه للآخرين، فحق الدفاع هو من الحقوق الفطرية التي تولد مع ولادة الإنسان، وحيث إن الأفراد متساوون في التمتع بالحقوق فإن ذلك يقتضي المساواة في التمتع بهذا الحق، ويقع على عاتق الدولة حمايته، ومن هنا وجد مبدأ (المشروعية)، ومقتضى هذا المبدأ هو أن تتوافق تصرفات الهيئات العامة في الدولة مع قواعد القانون الوضعي، والمقصود بالقانون هنا هو القانون بمعناه الواسع شاملا لأغلب القواعد متى ما كانت عامة ومجردة وأيا كان مصدرها دستورياً أو تشريعياً أو عرفياً أو قضائياً. (١)

وهذا المبدأ أمسى يمثل في الوقت الحاضر الضمانة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته بما في ذلك حق الإنسان في الدفاع عن نفسه. ويترتب على كون حق الدفاع من الحقوق اللصيقة بالإنسان عدم قابلية هذا الحق للانتقاص إذ إن أي انتقاص في هذا الحق يشكل خرقًا لمبدأ المشروعية . (٢)

ج) حق شخصي عام : ومقتضى هذه الميزة أن حق الدفاع وان كان يستهدف حماية مصلحة (المتهم) أو الموظف المخالف من خلال تمكينه من استيفاء كافة ضمانات الدفاع بالشكل الذي يضمن تحقيقه إلا أنه في ذات الوقت يستهدف تحقيق مصلحة المجتمع وهي مصلحة عامة تتمثل في كشف الحقيقة وضمان إيقاع العقاب الاجتماعي بحق الفاعل، وضمان استمرار سير المرافق العامة بانتظام و استمرار وهي غاية الإدارة في فرض الجزاء التأديبي. (٣) ١

د) الهدف منه تحقيق العدالة: إن تمتع الموظف بالضمانات الكافية لتحقيق دفاعه تجاه الاتهامات الموجهة له من قبل الإدارة أو جهة التحقيق بصورة متوازنة وفعالة لهو كفيل بتحقيق العدالة، فإتاحة الفرصة للموظف

---

(١) أ/ مجيب عبدالله فيروز، إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام فى ضوء قانون الخدمة المدنية، ص ١٤٩

(١) د/ محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية " دراسة مقارنة "، ص ٢٢٥

(١) د/ بدر محمد القعيسى ، ضمانات تأديب الموظف، ص ٢١٩

(١) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٣٧.

للدفاع عن نفسه هو حق له وهو الطرف الذي يقع على نقيضه التزام الإدارة أو جهة التحقيق بحماية هذا الحق، بمعنى آخر أن حق الدفاع يحقق التوازن في الرابطة الإجرائية التي تعطي للإدارة الحق في توجيه الاتهام وفرض العقوبة التأديبية على الموظف وبين حق الموظف في رد التهم الموجهة إليه بما يضمن تحقيق فكرة العدالة بمعناها العام ([١] [٤]).

ه) **يتسم بالعالمية: كفل المشرع الفرنسي** هذا الحق عندما نصت المادة ٧ من مرسوم ٢٨ نوفمبر ١٩٨٣ على أنه فيما عدا حالة الاستعجال أو الظروف الاستثنائية لا يمكن اتخاذ القرارات التي يجب أن تكون مسببة بصورة مشروعة، إلا أن يكون باستطاعة صاحب العلاقة تقديم دفاعه ([٥]).

وقام القضاء الإداري الفرنسي بدور خلاق في كفالة حق الدفاع، فأكد على مبدأ حرية الدفاع ومنح الموظف وقتا مناسبا لتحضير دفاعه، إذ قرر القضاء الإداري أن حقوق الدفاع تتمثل في إخطار المخالف باتخاذ إجراء ضده، وهذا الإخطار بقصد تمكينه من دفاعه على وجه مجدٍ، ويجب أن يتم في مدة معقولة قبل تقرير الجزاء ([١] [٦]).

كما أن حق الدفاع يتسم بنزعته العالمية حيث كفلته المواثيق والمعاهدات الدولية في الفقرة الأولى من المادة (١١) فيه والتي جاء فيها "كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئًا إلى أن تثبت إدانته قانونًا بمحاكمة علنية تؤمن فيها الضمانات الضرورية للدفاع عنه " . ([١] [٧])

كذلك نصت الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان أو ما تسمى باتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوربا الصادرة في (٤/ نوفمبر / ١٩٥٠) على حق الدفاع في المادة (٦) الفقرة (٣) فيها حيث جاء فيها لكل شخص متهم في جريمة الحقوق الآتية:

أ. إخطاره فورا وبلغة يفهمها بالتفصيل بطبيعة الاتهام الموجه ضده وسببه.

ب. منحه الوقت الكافي والتسهيلات المناسبة لإعداد دفاعه.

ت. تقديم الدفاع بنفسه أو بمساعدة محام يختاره هو، وإذا لم تكن لديه إمكانيات كافية لدفع تكاليف هذه المساعدة القانونية يجب توفيرها له مجانا كلما تطلبت العدالة ذلك.

ث. توجيه الأسئلة لشهود الإثبات وتمكينه من استدعاء شهود نفي وتوجيه الأسئلة إليهم في ظل ذات القواعد كشهود الإثبات.

---

(١) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٤٨

(١) د/ ثروة محمـــود عـــوض محجوب، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، ص ٩٧

(١) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٥١

(١) د/ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة"، ص ١٠٧

ج. مساعدته بمترجم مجاناً إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستعملة أمام جهة التحقيق.

ثانياً: حق الدفاع بالأصالة في القانون المصري :

يجد حق الدفاع سنده في الدستور لما تضمنته المادة ٦٩ من الدستور الأسبق الصادر في ١١ سبتمبر ١٩٧١ قبل ثورة يناير ٢٠١١ على أن (حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول. ويكفل القانون لغير القادرين مالياً الالتجاء إلى القضاء والدفاع عن حقوقهم) .(١ ٨)

وقد تأكد ذلك أيضاً بعد الثورة في دستور ٢٠١٤ في المادة ٩٨ منة التي تنص على أن " حق الدفاع بالأصالة أو بالوكالة مكفول واستقلال المحاماة وحماية حقوقها ضمان لكفالة حق الدفاع. ويضمن القانون لغير القادرين ماليًا وسائل الالتجاء إلى القضاء، والدفاع عن حقوقهم".(١ ٩)

ومن هنا بدأ يتبلور هذا الحق ويسري للظهور كضمانة أساسية من ضمانات الموظف العام تجاه إجراءات الإدارة، فالقضاء الإداري لم يخلق أو يبتدع هذا الحق – حق الدفاع – من العدم لأنه حق موجود، بل يقرن البعض من أنصار مذهب القانون الطبيعي وجود هذا الحق مع وجود الإنسان إلا أن القضاء الإداري قد أخذ يعكس هذا المبدأ في تطبيقات ومنازعات القضاء الإداري ومنها ما يتعلق بتأديب الموظف.(٠)

ويقتضي لهذا الحق في مجال التأديب، ضرورة إحاطة الموظف العام علما بما هو منسوب إليه وبالأدلة التي تشير لارتكابه المخالفة، وهذه الإحاطة حق أصيل من حقوقه في مجال التأديب حتى يتسنى له إبداء دفاعه إما شفاهة أو كتابة، وتحضير كافة المستندات التي تدعمه أي محددة قانونا أو في بعض الوقائع يكون تحديدها سلطة تقديرية لسلطة التأديب إن لم يحددها القانون فضلا عن أن هذا الحق متوافق مع القاعدة القانونية التي تنص على (أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته) إذ إنه لا يجوز إدانة شخص دون علمه بحقيقة وأسباب الاتهام الموجه له. (١ ٢)

وقد يحضر الموظف المحال بنفسه أو مع محاميه أمام المحقق، ولكن من الضرورة إبلاغه بموعد ومكان التحقيق قبل بدايته، وفي حالة وجود عذر مقبول يمنعه عن الحضور للدفاع عن نفسه يتعين وقف التحقيق حتى يزول العذر (٢ ٢).

---

(١) المستشار/ طارق البشري ، نظام التأديب بين العقاب الجنائي والمسئولية المدنية، ص ٣٩

(١) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع، ص ٥٩

(٢) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية، ص ١١٦

(٢) د/ سمير عبد الله سعد ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١لسنة٢٠١٦ ١ ٥ ٣ ١

(٢) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٦٣

وللموظف أثناء ممارسته هذا الحق استخدام كافة وسائل الإثبات من أجل تدعيم دفاعه، وله أيضا الحق في طلب الاطلاع على الأدلة والوثائق والمستندات وسماع الشهود الذين يحددهم وعلى جهة التحقيق إحضارهم للإدلاء بأقوالهم ولكنها غير ملزمة بإجابة هذا الطلب إلا وفقا لمقتضيات الدفاع.

ثالثآ: كيفية إبداء حق الدفاع:

أكد المشرع على حق الموظف المحال في أن يبدي دفاعه بحرية؛ بالطريقة التي يراها مناسبة سواء أكان كتابيًا أو شفويًا أو مختلطًا وهذا يعتمد كذلك على العرف الإداري المتبع في كل دولة [٣] الذي يتطلب أن يكون الدفاع كتابيًا عندئذٍ لا مانع من أن يبدي الموظف المحال ملاحظاته شفويًا مع ضرورة إثباته في محضر التحقيق، كما أن الموظف المحال حر في إبداء دفاعه، فله أن ينكر التهمة ويدلي بأقوال غير صحيحة استنادًا إلى أنه لا يجوز تكليفه على غير إرادته، كما لا يسوغ معاقبة المتهم على أقواله، ونظرا لتعارض الكذب مع مبادئ الأخلاق والدين والعمل [٤] كما أنه يؤدي إلى تضليل العدالة فإنه ليس مطلقا بل هو مقيد بشرطين؛ أن يكون الكذب من مقتضيات الدفاع، وأن يكون ذلك بحسن نية، وإذا تجاوز الكذب عما يقتضيه الدفاع أو كان سيئ النية كأن يقصد الإحراج أو التشهير بالمسئولين فإنه يسأل عن ذلك [٥] فلا يجوز تحليف الموظف المحال [٧] وإلا كان التحقيق الذي أجري معه باطلا بطلانا متعلقًا بالنظام العام [٨] علاوة على ذلك لا يجوز إكراه المتهم ماديًا أو معنويًا لحمله على الاعتراف عما ارتكبه.

وابتناءً على ما سبق من مبادئ حقوق الإنسان الدولية حق المتهم في التزام الصمت أثناء استجوابه في التحقيق، ولكن لا يؤخذ صمته دليلا على إدانته. [٢]

ولما كان معظم القوانين الوظيفية قد نصت على هذا الحق صراحة أو ضمنيًا من خلال إتاحة الفرصة للموظف المخالف تأديبيًا طلب تقديم أية بينة يراها ضرورية للدفاع عن نفسه، وقضت المحكمة الإدارية

---

(٢) د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، ص ٦٧

(٢) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٦٨

(٢) د/ بدر محمد القعيسى ، ضمانات تأديب الموظف، ص ٢٢٣

(٢) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، ص ٧٧

(٢) د/ عبد الفتاح بيومي حجازي ، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية ، ص ١١٠

(٢) حيث تنص المادة ٣٧من قانون مجلس الدولة "الحالى" رقم ٤٧لسنة ١٩٧٢على أن " للعامل المقدم إلى المحكمة التأديبية أن يحضر جلسات المحاكمة، أو أن يوكل عنه محاميًا، وله أن يبدي دفاعه كتابةً أو شفاهةً".

وهو ما أكدته كذلك المادة ٢٩من القانون رقم ١١٧لسنة ١٩٥٨بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكم التأديبية، حيث إن ظاهر النص السابق قد يعطي انطباعا بأن على المتهم أن يقتصر على إحدى الطريقتين في الدفاع شفاهة أو كتابة، إلا أننا نؤيد وجهة النظر التي ترى أنه يجوز للمتهم إبداء دفاعه شفاهةً وكتابةً في نفس الوقت.

العليا بخصوص هذا الصدد بأن "حق الدفاع يتفرع عنه مبادئ عامة في أصول التحقيقات والمحاكمات التأديبية ومن بينها حتمية مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه وسماع دفاعه وتحقيقه ويعتبر ذلك من الأسس الجوهرية للتحقيق القانوني حيث يجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وإحاطته أيضا بمختلف الأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه فيما هو منسوب إليه "( ) [٩].

وكان منطوق حكم المحكمة الدستورية العليا بخصوص هذا الشأن "ولا تستهدف ضمانة الدفاع تحقيق مصلحة خاصة فقط، بل يتعدى ذلك إلى تحقيق المصلحة للمجتمع ككل بإظهار الحقائق وكفالة العدالة منها باعتباره من الحقوق النابعة من روح القانون والعدالة، كفلته الدساتير والشرائع المختلفة "( ) [٥].

فحق الدفاع يتطلب حرية الأسلوب المتخذ في التعبير عن هذا الحق وهو ما نطلق عليه حرية الدفاع حيث لا معنى لوجود هذا الحق ويظل شعارا بلا مضمون ما لم يقترن بحرية الدفاع التي تكفل استعماله دون قيود تحد من قدرته على أداء دوره ( )فله أن يختار أسلوب دفاعه الذي يناسبه، وله أن يدافع عن نفسه شخصياً أو يكلف محامياً لذلك وفقا لما كفله الدستور له بخصوص هذا الشأن.( ) [٢]

وهنا يثار التساؤل هنا حول مدى أحقية رد أو عدم رد الموظف عى الاسئلة المطروحة له من جهة التحقيق ؟ وهل يشكل في صمته مؤاخذة تأديبية يسأل عنها أم لا ؟ وعلى ذات المنوال هل يعد الصمت هنا قرينة لإدانته في القضية المحال بشأنها أم لا ؟

تنص المادة ٥٥ /٣ من الدستور الحالي لعام ٢٠١٤ على أن " للمتهم حق الصمت. وكل قول يثبت أنه صدر من محتجز تحت وطأة شيء مما تقدم، أو التهديد بشيء منه، يهدر ولا يعول عليه ".( ) [٣]

ومن خلال النص السابق الإشارة إليه نستخلص منه حق المتهم في الصمت أي السكوت أو قطع الكلام ( ) بمعنى أحقيته في رفض الإجابة على ما يوجه إليه من أسئلة باعتباره من حقوق الدفاع له التي يجب أن

---

(٢) د/ ثروة محمـــود عـــوض محجوب ، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه ، ص١٠٧.

(٣) حكم المحكمة الدستورية العليا

(٣) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٧٥

(٣) كما اهتم المشرع سابقًا بوضع نص عن هذا الحق للموظف العام الخاضع للمؤاخذة التأديبية حيث نص بالمادة ٥٨من القانون ٢١٠لسنة ١٩٥١(أنه يحرم على الرئيس الإداري المختص توقيع جزاء على الموظف إلا بعد سماع أقوال الموظف وتحقيق دفاعه).

ولكن لم ينص قانون الخدمة المدنية الجديد لعام ٢٠١٦، ولا القانون الخاص بتنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية عن حق الموظف في عدم الإدلاء بأقواله أو بدفاعه أمام جهة التحقيق.

(٣) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع، ص ٧٨

(٣) د/ عبد الفتاح بيومي حجازي ، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية، ص ١١٢

يكفلها له المحقق وبالتالي لا يعتبر صمته مؤدياً إلى مؤاخذته تأديبياً ولا يعتبر أيضاً امتناعه عن البوح قرينة على إدانته، طبقا للقاعدة الدستورية التي تنص على أن " المتهم بريء حتى تثبت إدانته "(٥).

وهذا وقد تباينت قرارات المحكمة الإدارية العليا حول موقف الموظف من عدم امتثاله أمام جهة التحقيق ومدى تأثير هذا الأمر على صيرورة إجراءات التحقيق، حيث اعتبرت في بعض قراراتها أن امتناع العامل عن الإدلاء بأقواله فضلاً عن ما ينطوي عليه من تفويت فرصة للدفاع عن نفسه (٦)فينطوي أيضاً على مخالفة تأديبية في جانبه لما ينطوي عليه ذلك من عدم الثقة بالجهات الرئاسية وخروج على القانون على نحو ينال مما يجب على العامل أن يوطن نفسه عليه من توقير لهذه الجهات، وإقرار بجدارتها في ممارسة اختصاصاتها الرئاسية قبله، ومنها التحقيق معه لاستجلاء الحقيقة وتبين دفاعه فيما هو منسوب إليه (٧) **بينما اعترت في قرار آخر** أن رفض الموظف الإدلاء بأقواله لا يمثل ذنباً إدارياً يستوجب مساءلته تأديبياً.... (٨).

ويرى جانب من الفقه أن امتناع الموظف عن الرد على الأسئلة بخصوص التهمة أو التهم المنسوبة إليه والتزامه الصمت من شأنه أن يحرمه من فرصة الدفاع عن نفسه (٩).

وهناك جانب آخر يرى أن "حق الدفاع من الحقوق التي كفلها القانون لاستظهار وجه الحقيقة في المخالفة المنسوبة إلى الموظف وذلك من خلال إتاحة فرصته للرد على المخالفة المنسوبة إليه، لذلك فإن عدم استعماله لهذا الحق لا ينطوي على مخالفة، إذا ترك الحقوق غير معاقب عليه (١٠).

ويرى الباحث أن: حق الدفاع يعد ضمانة هامة وحق أصيل للموظف المخالف في الرد على التهم المسندة إليه سواء شفاهة أو كتابة، وبالتالي ينبغي اعتبار الموظف المخالف الذي يعلن إفلاس دفاعه على إدانته حرية خاصة، فلا يجوز تكليفه على غير إرادته بالإجابة على الأسئلة أو التهم المسندة إليه، لأنه في بعض الأحيان قد يكون في ذلك رسالة ضمنية بعدم وجود دليل معه ينفي به اتهامه، ولذا ينبغي أيضا عدم انطواء

---

(٣) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه، ص ١١٥

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٢٦٣٣لسنة ٣٦ق، جلسة ٢ ٦ ١٩٩٤ الموسوعة القضائية الحديثة في أحكام المحكمة الإدارية العليا، الجزء الرابع ، ص ٢٠٩

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٧١٣لسنة ٣٢ق عليا، جلسة ١٨ ١٢ ١٩٩٣، الموسوعة الإدارية الحديثةص ٤٦ ٨

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٢٠٢٤لسنة ٣٣ق عليا، جلسة ١٠ ٢ ١٩٩١، الموسوعة الإدارية الحديثة، جـ ٣٣، ص ٧٢٤

(٣) د/ محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية " دراسة مقارنة "، ص ٢٢٧

(٤) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٨٧

هذا الصمت على مخالفة مسلكية يسأل عنها، لاسيما وأن الهدف من سؤال الموظف وإخطاره بالتهمة المسندة إليه هو إمهالة فرصة لتحقيق دفاعه والرد على التهم المنسوبة إليه .

وهنا يثار التساؤل: ما مدى مسئولية الموظف عما يدلي به من أقوال غير صحيحة في معرض دفاعه ؟

مما لا شك فيه أن الكذب يتنافى مع الأخلاق الحميدة والسلوك القويم ومع الشرائع السماوية المختلفة لاسيما وأن الصدق فضيلة ينبغي أن يتحلى بها كل شخص وعلى الأخص الموظف العام.( )[١]

إلا أن القضاء الإدارى قد أستقر أنه " لا مسئولية على العامل عن أقواله غير الصحيحة التي يدلي بها في معرض الدفاع عن نفسه ما دامت هذه الأقوال من مقتضيات الدفاع وأنه لا يعتبر من المجاوزة لحق الدفاع أن ينكر المتهم المخالفات وينسبها إلى غيره ما دام ذلك لم يكن بسوء نية "( ).[٢]

نستخلص مما سبق أن الكذب مباح بالنسبة للموظف المتهم مقترن بشرط أن يدلي الموظف المتهم بأقوال غير صحيحة (بحسن نية) في معرض الدفاع عن نفسه باعتبارها من مقتضيات حق الدفاع.

الفرع الثاني

ضوابط إعمال حق الدفاع

تتمثل هذه الضمانات فى حق الاستعانة بمحام " **أولاً**" وحياد المحقق" **ثانياً**" وأستقلال المحقق " **ثالثا**" .

أولا: الاستعانة بمحام :

في كثير من الحالات لا يحسن الموظف المحال للتحقيق الدفاع عن نفسه إزاء المخالفات التأديبية المنسوبة إليه، لذلك فقد أجاز له القانون الاستعانة بمن يتولى الدفاع عنه والإدلاء بأقواله وملاحظاته شفاهةً أو كتابةً، مع منحه المهلة الزمنية الكافية لإعداد دفاعه وتقديمه أمام المحقق، بحيث إذا لم يمكن الموظف من تلك الضمانة ترتب على ذلك بطلان التحقيق بسبب ما اعتراه من إخلال بحق الدفاع وبالتبعية فإن أي جزاء تأديبي يترتب على تحقيق تم إجراؤه بمخالفة هذا الحق يكون باطلا غير مشروع بالتبعية ( ).[٣]

١)أهمية هذه الضمانة: يترتب الإخلال بحق الموظف في الاستعانة بمن يدافع عنه سواءً كان من بين رجال القانون محامٍ أو من غيرهم بطلان التحقيق وما أسفر عنه من النتائج لما في ذلك من إخلال بتحقيق العدالة

---

(٤) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، ص ١١٩

(٤)حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٨٦٤ السنة ٨ ق، جلسة ١٨ ١٠ ٢٠١٤، حكم غير منشور.

(٤) د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية ، ص ٧٢

والكشف عن الحقيقة التي هي هدف أي تحقيق تأديبياً كان أم جنائيا، وليس استهداف إثبات الإدانة كما قد يعتقد البعض (٤).

فعلى الرغم من ان قوانين الوظيفة العامة لم تنص صراحة على هذا الحق، إلا أن المادة ٨ من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد أجازت ذلك من خلال إيراد نصها بأنه "يجوز للموظف أن يحضر بنفسه جميع إجراءات التحقيق إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجري في غيبته".(٥)

ومن ناحية أخرى فإن ذلك الحق يشكل أيضا ضمانة للمحقق في السماح لهذا الموظف بتوفير كافة سبل وإجراءات للدفاع عن النفس باعتباره يتحلى بالحيدة والنزاهة.(٦) ٤

وتنص المادة ١٢٨/ ١/ ٢/ ٣ من التعليمات العامة للنيابات رقم ١٢٨ لسنة ٢١٠٦ على أن:

" للمتهم أن يحضر بنفسه أو مع محاميه جميع إجراءات التحقيق إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجري في غيبته".

ويتعين على عضو النيابة أن يثبت في المحضر واقعة حضور المتهم أو واقعة طلبه الحضور ورفض المحقق ذلك لما يراه في صالح التحقيق.

وللمتهم ومحاميه الاطلاع على أوراق التحقيق وما تضمنته من أدلة اتهام وقت استجوابه ومواجهته بالمسئولية ما لم يقرر عضو النيابة المحقق غير ذلك، وفي هذه الحالة يجب عليه أن يثبت بالمحضر أسباب عدم السماح له بالاطلاع.(٧)

وكان قضاء المحكمة الإدارية العليا بخصوص ما نحن بصدده أن " حق المتهم في الاستعانة بمحامٍ للدفاع عنه من الأصول العامة للمحاكمات الجنائية والتأديبية على السواء، وهو يمثل ضرورة لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل .

والموظف حر في اختيار محاميه على أن يكون مصرحاً له بذلك قانونا (٨) وإذا كان هناك أكثر من محام على الموظف المحال أن يحدد أيهم يقوم بالحضور معه أو بالدفاع أمام المحقق.

(٤) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ٩٦

(٤) د/ ثروة محمـــود عـــوض محجوب ، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه ، ص١١٧.

(٤) د/ عبد الفتاح بيومي حجازي ، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية ، ص ١١٤

(٤) أ/ مجيب عبدالله فيروز، إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام فى ضوء قانون الخدمة المدنية، ص ١٥١

(٤) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة ، ص ٨٣

ويراعى أن حضور المحامي للدفاع عن المتهم لا يغني عن ضرورة مواجهة المتهم شخصياً بالاتهام المسند إليه، وإثبات دفاعه باعتبار المواجهة ضمانة أساسية لسلامة إجراءات التحقيق (٩).

٢) الاستعانة بمحامٍ في النظم القانونية الأخرى (المقارنة) :

أ) محكمة العدل الدولية: تنص المادة ٢/٤٢ من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على أن " ... ولهم أن يستعينوا أمام المحكمة بمستشارين أو بمحامين (٥)"

ب) الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان: جاءت أحكام الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان (١) تنظم هذا الأمر بما ورد في المادة ٣/٦ منها على أن "لكل شخص يتهم في جريمة الحقوق الآتية كحد أدنى ومن ضمن تلك الحقوق:

- تقديم دفاعه بنفسه، أو بمساعدة محام يختاره هو، وإذا لم تكن لديه إمكانيات كافية لدفع تكاليف هذه المساعدة القانونية، يجب توفيرها له مجانا كلما طلبت العدالة ذلك.

ثانيا: ضمانة حياد واستقلال المحقق :

يشكل المحقق (٢) العمود الفقري الذي تقوم عليه العدالة التأديبية، فهو الذي يكفل الحفاظ على الحقوق أو الحريات، ويتصدى لرد الاعتداء على فئة الموظفين ويعطي لكل ذي حق حقه، الأمر الذي ينبغي معه أن

---

(٤) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، ص ١٢٣

(٥) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ١٠٥

(٥) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامةص ٤ ٨

(٥) **المحقق** هو كل من عهد إليه القانون بتحري الحقيقية في الحوادث الجنائية وتحقيقها وكشف غموضها وصولًا إلى معرفة حقيقة الحادث وظروف وملابسات وسبب ارتكابه والتوصل إلى الجاني وجمع الأدلة ضده تمهيداً لمحاكمته.

وذهب رأي في الفقه إلى أن المحقق " هو كل من يوكل إليه قانون أصول المحاكمات الجزائية مهمة التحقيق أصلًا أو استثناءً لمعاونة قاضي التحقيق في تمحيص الأدلة والتثبت منها واستجواب المتهم والتوصل إلى حقيقتها وحقيقة مرتكبيها وفقًا لإجراءات محددة قانوناً " وفي كل الأحوال يتولى جمع الحقائق معتمداً على الوسائل العلمية والفنية من أجل بلوغ ثلاثة أهداف تتمثل في:

- كشف النقاب عن غموض الجريمة لغرض إثبات حقيقة وقوعها.
- معرفة هوية المتهم وتعيين مكانه لغرض القبض عليه.
- إعداد وتهيئة الأدلة الثبوتية ضد المتهم وتقديمه للقضاء.

يكون المحقق متصفاً بصفات خاصة ترتقي بدوره الأخلاقي والاجتماعي على الوجه الأمثل وذلك بصفته الجهة الأولى في ميدان العدالة. (٣ ٥)

١) **تعريف الحياد :الحياد لغة:** عدم الميل إلى أي طرف من أطراف الخصومة (٤).

فالحيدة هي تجرد المحقق أو القاضي أو أي سلطة تأديب عن آراء مكتسبة سابقًا سواء لصالح المتهم أو ضده حتى يطمئن الأخير إلى عدالة المحقق أو القاضي وتحرره من التأثر بعقيدة سبق أن كونها عنه، بمعنى الإنصات بما يخاطب به الضمير الحي وتمليه قواعد العدالة المثلى في ممارسة سلطة التحقيق وإصدار الحكم النهائي دون الاحتياج إلى نص يقرر ذلك، فمن يجلس مجلس القضاء يجب ألا يكون قد سمع أو تكلم أو كتب (٥ ٥).

وللحياد معنيين شخصي وموضوعي: (٦ ٥)

أ. **المعنى الموضوعي للحياد** أن يكون المحقق مستقلًا عن أفكاره أو معتقداته أو أيدولوجياته من ناحية ومستقلا عن الهيئات الأخرى داخل السلطة القضائية والسلطات الأخرى التشريعية والتنفيذية من ناحية أخرى، إضافة إلى ذلك استقلاليته أيضا عن الرأي العام إذا كانت المخالفة لها صدى شعبي في المجتمع، إلا أن تلك المعايير الموضوعية للحياد من السهل إثباتها بكافة الطرق من قبل المخالف اتجاه المحقق.

---

(٥) **ويجب أن يتحلى المحقق بمجوعة من الصفات هى :**

النوع الأولى: الصفات الشكلية للعضو المحقق: حيث تنص المادة ٤٦ من تعليمات النيابة الإدارية على أنه "يجب على عضو النيابة أن يتصف بجمال الخلق، واحترام الذات وقوة الشخصية، وحسن المظهر وسمو الشعور والإدراك حتى يكتسب ثقة أطراف التحقيق ويرسخ اعتقادهم في سلامة إجراءاته، وعليه ألا يفرق بينهم في المعاملة مهما تفاوتت أوضاعهم الوظيفية أو مراكزهم الاجتماعية، أو مظاهرهم الشخصية تفاديا لمظنة الميل أو المحاباة".

النوع الثاني : الصفات الموضوعية للعضو المحقق: وهى ..

- الإحاطة الكاملة لموضوع القضية المحالة إلى العضو.

- الألتزام بضوابط اتخاذ قرارات الجزاء.

- كسب ثقة أطراف التحقيق .

(٥) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه ، ص ١١٧

(٥) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع، ص ١٠٧

(٥) د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، ص ٧٥

ب. **أما المعنى الشخصي للحياد** فهو أن يكون المحقق نزيهاً بمعنى ألا ينحاز إلى المتهم بسبب وجود صلة قرابة أو مصاهرة – حيث يتعين عليه أن يتنحى في هذه الحالة – ولتوافر هذه الضمانة يتعين انتفاء المصلحة أي أن كانت نوعها (مادية أو معنوية)، إلا أن المعيار الشخصي للحياد من الصعب إثباته لأنه يبني على المعيار الشخصي وليس الموضوعي أي تبني على النية التي تعتبر مسألة داخلية يصعب إثباتها إلا بمظهر خارجي .

٢)**الأساس القانوني للحياد :** نصت المادة ٩٤ من الدستور المصري الحالي الصادر عام ٢٠١٤ بأن "سيادة القانون أساس الحكم في الدولة. وتخضع الدولة للقانون، واستقلال القضاء، وحصانته، وحيدته، ضمانات أساسية لحماية الحقوق والحريات. (٧ ٥)

كما تنص المادة ٢/٥٧ من قانون الخدمة المدنية الجديد الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أن "يحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديته لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية والترويج لها."(٨)

كما نصت المادة ١٨ من الباب الثاني من التعليمات العام للنيابات بشأن واجبات أعضاء النيابة " يجب على أعضاء النيابية بذل العناية الواجبة، فيما يعرض عليهم من تحقيقات وشكاوى، والتزام الحيدة والنزاهة فيما يتخذونه من إجراءات، والحرص على إنزال حكم القانون صحيحاً عليها، ومراعاة ملاءمة التصرف للوقائع والأدلة القائمة في الأوراق رعاية لقدسية مهمتهم وتأكيد لسيادة القانون".(٩)

واستقرت المحكمة الإدارية العليا في أن (يتعين ألا يحيل الموظف إلى المحاكمة التأديبية – حتى يطمئن المحال إلى حيدة المحيل وموضوعية الإحالة – حتى لا يكون هناك مجال لتأثير المحيل بهذه الخصومة عند قيامه باتخاذ قرار الإحالة – هذه القاعدة مستقرة في الضمير وتمليها قواعد العدالة ليست في حاجه إلى نص خاص يقررها) (٦).

٣) شروط الحياد: شيّدت المحكمة الإدارية العليا قضاءها حول مسألة حياد المحقق بأن "..... يجب أن يتوفر في المحقق الحياد التام، بحيث يقتضي هذا الحياد إبعاده عن المواقف التي تعرضه لخطر التحكم، أو

(٥) د/ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة" ، ص ١١٠

(٥) د/ أحمد العدوى ، محاضرات فى التأديب ، ص ١٢٥

(٥) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، مرجع سابق، ص ١٢٧

(٦) د/ سمير عبد الله سعد ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١لسنة٢٠١٦، ١٦٣

الخطأ الجسيم، أو الانحراف عن المصلحة العامة، بحيث عليه أن يسلك في كافة ما يباشر من إجراءات سبيل الحياد، فلا ينحاز إلى خصم دون آخر، ولا يمارس مهمته بناء على فكرة سابقة كونها ضد المتهم، ويقتضى هذا الحياد أيضا البعد عن كافة الوسائل غير المشروعة عند جمعه لأدلة ثبوت المخالفة التأديبية لأن الحقيقة التي ينشدها يجب أن تتم وفقًا للضمانات التي شرعها القانون واستقر القضاء عليها وكل إخلال بهذا الحياد يفقد المحقق الصلاحية ...." (١ ٦)

وبالتالي يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وبين سلطة توقيع الجزاء وكذلك بتقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو موضوعية أو وظيفة من شأنها التشكيك في حيدته كما أنه من يبدي رأيه يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها حتى يطمئن الموظف إلى عدالة قاضيه وتحرره من التأثير بعقيدة سبق أن كونها عن المتهم موضوع المحكمة (٢ ٦).

وذهب البعض إلى أن تولي الرئيس الإداري بنفسه سلطة الاتهام وتوقيع الجزاء يعتبر إخلالا بمبدأ وأصل قانوني مستقر هو عدم الجمع بين سلطة الاتهام والحكم وبالتالي يجب عليه أن يترك لغيره إحدى السلطتين وإلا كان قرار هذا التحقيق معيبا بعدم الصلاحية (٣ ٦).

علاوة على أنه لا تتوافر لدى من يتولى التحقيق أو توقيع الجزاء أي من الأسباب التي قد تثير الشبهة في حياده (أسباب الرد والتنحي) (٤) حيث إن لمبدأ الحياد طبيعةً شخصية تتمثل في ضرورة تجرد القائم بالتحقيق الإداري من كل مظاهر التمييز والميل والهوى، علاوة على طبيعته الموضوعية التي تقتضي ضرورة الفصل بين سلطتي التحقيق والجزاء وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا حيث قضت ببطلان التحقيق غير المحايد باعتبار ذلك من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون الحاجة إلى وجود نص يقررها(٥).

ولتحقيق الحياد يجب أن يجري التحقيق بعيدا عن تأثيرات السلطة الآمرة به، وأن تتمتع جهة التحقيق باستقلال في عملها وعدم التأثير عليها للانحياز إلى جانب أي جهة كانت، كذلك على المحقق أن يتجنب القيام بأي عمل من شأنه التأثير على إرادة المتهم كأن يدفعه إلى قول ما لا يريد أن يقوله أو أن يتدخل بأي صورة في إجاباته، إذ القاعدة التي تحكم توجيه الأسئلة للمتهم أن تترك له الحرية الكاملة في إجابته بحيث

---

(٦) د/ محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية " دراسة مقارنة ، ص ٢٣١

(٦) د/ بدر محمد القعيسى ، ضمانات تأديب الموظف ، ص٢٢٧.

(٦) أ/ مجيب عبدالله فيروز، إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام فى ضوء قانون الخدمة المدنية، ص ١٥٧

(٦) د/ محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية " دراسة مقارنة "، ص ٢٣٣

(٦) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة ، ص ٨٩

قد قصد فصلا وبإرادته الكاملة أن يدلي بما ذكره ولا يرجع لأي سبب آخر ( ) وبالتالي لا يجوز أن يتعرض الموظف لأي ضغط معنوي كالتهديد أو الإغراء كالوعد في تحقيق الجزاء ( ). [٧]

ونستطيع أن نسرد شروط الحياد في النقاط الاتية:

أولًا: إلا يكون المحقق خصما وحكماً في أن واحد

ثانيًا: الأ يوقع المحقق العقوبة التأديبية بناءً على معلوماته الشخصية بل يوقعها بناء على ظروف وملابسات أسباب الشكوى أو البلاغ المحال إليه

ثالثًا: أن يراعى المحقق في التحقيق الضمانات الأساسية للعدالة وهي المساواة واحترام حقوق الدفاع والمواجهة التي تعنى مجابهة المحال إلى التحقيق بالتهمة المنسوبة إليه وأسبابها وأدلتها واطلاعه عليها وتمكينه من فرص الدفاع لإظهار حقيقة الواقعة وتحقيق العدالة فيها.

٤) نطاق ضمانة الحياد: ويختلف نطاق تطبيق مبدأ حياد سلطة المحقق باختلاف النظام التأديبي المطبق في ظله بين ما إذا كان رئاسيا أو شبه قضائي أو قضائيا بحثا كالآتي:

أ) في ظل نظام التأديب الرئاسي: في ظل هذا النظام الرئاسي يصعب الفصل بين سلطتي الاتهام والتحقيق من ناحية والسلطة في توقيع الجزاء من ناحية أخرى حيث إن جهة التحقيق تتبع الرئيس الإداري المختص بتوقيع الجزاء وتعمل حسب توجيهاته وتسعي دائما لرضائه وقد تن تنحيتها إذا خالفت أهوائه لذلك فهي لا تتمتع بالاستقلال المطلوب لضمان الحياد ( ). [٨] [٦]

ب) في ظل نظام التأديب شبه القضائي: يتخذ نظام التأديب شبه القضائي ثلاثة صور كالتالي:

الأولى: تستشير السلطة الرئاسية قبل توقيع الجزاء على الموظف هيئة مستقلة تنشأها المشرع لهذا الغرض ومن ثم فإن الاستشارة تكون إجراء جوهريا يترتب على مخالفته بطلان قرار الجزاء حتى ولو كان رأي هذه الهيئة ليس ملزما للسلطة الرئاسية.

الثانية: استشارة السلطة الرئاسية لهيئة مستقلة تنشأ لهذا الغرض تشريعيا ويكون رأي هذه الهيئة ملزماً للسلطة الرئاسية.

الثالثة: يترك المشرع للسلطة الرئاسية سلطة توقيع الجزاء البسيط، أما سلطة توقيع الجزاء الأشد فيوكلها إلى مجالس التأديب تشكل تشكيلا مختلطا من إداريين وقضائيين ويعتبر نظام التأديب شبه القضائي أفضل

---

(٦) د/ عبد الفتاح بيومي حجازي ، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية ، ص ١١٥

(٦) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ١١٤

(٦) د/ أحمد العدوى ، محاضرات فى التأديب، ص ١٢٩

كثيرا من الرئاسي في تطبيق ضمانة الحيدة لأنه لا يجوز أن يتضمن تشكيله ممن سبق له القيام بأي من أعمال التحقيق أو الاتهام. (٦ ٩)

ج) في ظل نظام التأديب القضائي البحت: في هذا النظام يتم التأديب من خلال مجالس أو محاكم أو هيئة النيابة الإدارية حيث إنها تتمتع باستقلال تام عن جهة الإدارة ويكون تشكيلها قضائيا بحتا وتسري على أعضائها أحكام عدم الصلاحية والرد تأكيدا لاحترام مبدأ الحياد (٧ ٠).

ويقوم نظام التأديب القضائي على أساس الفصل التام بين السلطة الرئاسية التي تتولى رفع الدعوى التأديبية وبين هيئات قضائية خاصة تختص بتقدير الخطأ الذي ارتكبه الموظف وبتوقيع الجزاء الذي تراه مناسبا مع هذا الخطأ، ويكون قرارها أو حكمها ملزما للسلطة الرئاسية وهذا يعني تقارب الدعوي التأديبية بالدعوى الجنائية. (٧ ١)

وفي هذا النظام يكون مبدأ الحياد أكثر احتراما من غيره على عكس النظام الرئاسي لأن جهة التحقيق تتبع الرئيس الإداري المختص بتوقيع الجزاء ولا يوجد فصل واضح بين سلطة التحقيق وسلطة إيقاع الجزاء. (٧ ٢)

٥)أسباب عدم الحياد سلطة التحقيق: نظمت المادة ٢٦ من القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات الوسائل الكفيلة بضمان مبدأ حيدة القاضي في مجال المحاكمات التأديبية بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها وذلك بنصها على أنه " في حالة وجود سبب من أسباب التنحي والمنصوص عليها في قانون المرافعات بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها، يجب عليه التنحي عن نظر الدعوى، وللموظف المحال إلى المحاكمة الحق في طلب تنحيه." (٣)

كما نصت عليه المادة ٧٢/٢ من التعليمات العامة للنيابات الصادر بقرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم ١٢٨ لسنة ٢٠١٦ أنه "... إذا تبين عدم صلاحية عضو النيابة لمباشرة التحقيق أن يعرض الأمر على مدير النيابة للنظر في التحقيق لعضو أخر، ويكون عضو النيابة غير صالح لمباشرة التحقيق في الأحوال الآتية:

---

(٦) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، ص ١٢٩

(٧) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه، ص ١٢٧

(٧) د/ ثروة محمـــود عـــوض محجوب ، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه، ص ١٢١

(٧) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع، ص ١١٧

(٧) المستشار/ طارق البشري ، نظام التأديب بين العقاب الجنائي والمسئولية المدنية ، ص ٥٥

1. إذا كان قريباً أو صهراً لأحد الشاكين أو المتهمين إلى الدرجة الرابعة.
2. إذا كان له أو لزوجته خصومة قائمة مع أحد الشاكين أو المتهمين أو مع زوجته.
3. إذا كان بينه وبين أحد الشاكين أو المتهمين عداوة أو مودة يرجح معها عدم استطاعته المضي في التحقيق بغير ميل.

٦) وسائل كفالته حياد المحقق: إذا ثبت وقوع المحقق في إحدى حالات عدم الصلاحية فهنا ينشأ التنحي الذي قد يكون وجوبياً، أو نسبياً، أو اختيارياً كالتالي:

أ)التنحي الوجوبي: وهو وقوع المحقق في حالة من حالات عدم الصلاحية المطلقة الواردة بالمادة ١٤٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية وهي محددة على سبيل الحصر وتوجب تنحيه (بالقياس على القاضي) وبالتالي إذا استمر في عمله رغم وقوعه في حالة من هذه الحالات يكون عمله باطلا بطلاناً مطلقاً لتعلق ذلك بالنظام العام، ويعطي الحق في نفس الوقت للمتهم علاوة على بطلان التحقيق حقه في رد المحقق والرجوع عليه بالتعويض.

ب)التنحي الجوازي: (دعوى الرد) يجوز للمحال للتحقيق أن يطلب رد المحقق إذا وقع في حالة من حالات عدم الصلاحية النسبية الواردة في المادة ١٤٨ من قانون المرافعات المدنية والتجارية التي جاءت حالتها على سبيل المثال وليس الحصر.

ويؤيد الباحث الرأي الذي ذهب إلى جواز رد المحقق قياساً على القاضي ( )لأن هذا الحق المكفول للمؤظف المحال إلى التحقيق يبث الطمأنينة في نفسه ويفعل ضمانة الدفاع، ونحث المشرع على تعديل قانون النيابة الإدارية بالنص على جواز رد أعضاء النيابة الإدارية باعتبارها ضمانة لحياد المحقق، مادام هذا الأمر تم النص عليه في المادة ٢٦ من الباب الثالث فيما يخص المحاكمات التأديبية من قانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية .

ج) التنحي الاختياري: إذا استشعر المحقق بالحرج في التحقيق في قضية ما فله أن يطلب من رئيسه أن يتنحى دون إبداء أسباب للشعور بالحرج، وذلك قياساً على المادة ١٥٠ من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

ولذلك يرى الباحث أن الأخذ بالنظامين (التأديب القضائي – وشبه القضائي) أكثر تحقيقا لمبدأ ضمان الحيدة، لأن الوظيفة التأديبية في هذا النظام تكون من اختصاص السلطة القضائية مستقلة عن جهة الإدارة وبذلك يتحقق مبدأ الفصل بين السلطات.

(٧) د/ أحمد العدوى ، محاضرات فى التأديب، ص ١٣١

ومن ناحية أخرى هناك بعض الدول تعطى السلطات الرئاسية جانبا من الاختصاصات التأديبية لقدرتها في الحكم على تصرفات الموظفين التي تشكل مخالفة، وتقدر العقوبة الملائمة لها، فخولت سلطة التأديب وإصدار العقوبات إلى الرئيس الإداري بشأن المخالفات البسيطة لمواجهة تلك المخالفات اليومية بسرعة وحزم، بينما تخولها إلى النظام القضائي أو مجالس التأديب في المخالفات الجسيمة.

ثالثا: ضمانة استقلال المحقق :

نصت المادة ٢٥ من مشروع الإعلان العالمي لاستقلال القضاء على أنه "لا يجوز للقاضي أن يحكم في قضية يمكن أن تثير تخوفا معقولًا من تحيزه أو من تنازع في المصلحة أو تعارض في المهام" ( ).

والمحقق النزيه هو المحقق الذي يمسك بميزان العدل ويحكم بدون خوف أو محاباة من أجل إحقاق الحق، أما الاستقلال فيعني "التحرر من التبعية أو بعبارة أخرى عدم وجود رقابة خارجية أو دعم خارجي، فالجهاز المستقل ينبغي ألا يكون في وضع التابع أو خاضع لجهاز أو لفرع آخر، إنما يتعين أن يكون حراً في مباشرة أعماله دون عوائق، مستقلا بذاته، يحكم نفسه بنفسه، وختاما السلطة القضائية المستقلة بعيدة كل البعد عن كل من السلطتين التنفيذية والتشريعية وغير خاضعة لهما بتاتا" .( )( ) ٦ ٧

١) طرق اختيار المحقق في النظم المقارنة: تختلف الجهة التي تملك التأديب من دولة إلى أخرى وكذلك بحسب أنظمة التأديب التي تتجسد في ثلاثة:

أ) نظام التأديب الرئاسي: وفيه تتولى الجهة الإدارية أو الرئاسية بنفسها أو عن طريق غيرها ممن تختاره من اللجان المخصصة لذلك كالإدارات القانونية على اعتبار أنها المسئولة عن تسيير العمل داخل المرفق العام بانتظام واطراد ومن ثم فإن شروط اختيار المحقق تتم على أساس القواعد اللائحية التي تنظم هذا المرفق أو ذاك. ( ) ٨ ٧

---

(٧) نص المادة ٢٥من مشروع الإعلان العالمي لاستقلال القضاء .

(٧) د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه، ١ ٣ ١

(٧) وقد شيد الدستور الحالي لعام ٢٠١٤تلك الضمانة بما تضمنته المادة ١٨٤منه أن "السلطة القضائية مستقلة، تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، وتصدر أحكامها وفقًا للقانون، ويبين القانون صلاحياتها، والتدخل في شئون العدالة أو القضايا، جريمة لا تسقط بالتقادم.

وأيضًا نصت المادة ١٨٥من ذات الدستور على أن "تقوم كل جهة أو هيئة قضائية على شئونها ويكون لكل منها موازنة مستقلة، يناقشها مجلس النواب بكامل عناصرها، وتدرج بعد إقرارها في الموازنة العامة للدولة، رقمًا واحدًا، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين المنظمة لشئونها.

(٧) د/ بدر محمد القعيسى ، ضمانات تأديب الموظف ، ص٢٣١.

ب) نظام التأديب شبه القضائى: في نظام التأديب شبه القضائي الذي يتكون من تشكيل مختلط من إداريين وقضاة فإن المحقق المختار قد يكون إداريا وقد يكون قاضياً وبالتالي يخضع شروط اختياره واختصاصاته وصلاحيته لهذا النظام المختلط. ( )

ج) نظام التأديب القضائي: والمقصود به هو أن الذي يتولى التحقيق التأديبي هو عنصر قضائي فقط سواء أكانت النيابة الإدارية، أو مجلس التأديب أو محكمة تأديبية مثلما هو الحال في مصر وعلى ذلك فإن طريقة الاختيار وشروط هذا الاختيار يخضع للقوانين واللوائح التي تنظم هذا التأديب القضائي ( ).

٢) طرق اختيار المحقق في مصر: أن طرق اختيار المحقق في مصر تختلف بحسب السلطة التي تتولى التأديب على النحو التالي:

أ) السلطة الرئاسية: قد تتولى السلطة الرئاسية (الجهة الإدارية) صلاحية التحقيق مع الموظف وبالتالي يخضع اختيار المحقق للقواعد التي تنظم الجهة الإدارية وهي قانون الخدمة المدنية الجديد الذي يعطي سلطة التأديب للجهة الإدارية ذاتها التي تتولاها من خلال الرئيس المباشر أو الأعلى منه (الوزير أو المدير أو رئيس الهيئة العامة أو المؤسسة العامة) وبالتالي قد يقوم الرئيس بالتحقيق بنفسه وكذلك توقيع الجزاء أو يعهد بالتحقيق لموظف أو لجنة ثم يقوم هو بعد ذلك بتوقيع الجزاء المناسب على الموظف المخطئ، وقد ينص القانون أو القواعد اللائحية على خضوع الموظف للتحقيق من قبل الإدارة القانونية داخل الجهة الإدارية أو الهيئة العامة أو المؤسسة العامة أو الوزارة المعنية ويتولى رئيسها توقيع الجزاء المقترح أو الموصي به على الموظف المخطئ، كما يخضع المحقق هنا للشروط والضوابط القانونية بالنسبة لشروط اختياره وصلاحياته.

ب) سلطة النيابة الإدارية : أن اختيار المحقق يتم بقانون إنشاء النيابة الإدارية لسنة ١٩٥٨ حيث تتولى النيابة الإدارية التحقيق مع جميع موظفي الدولة ما لم ينص القانون على غير ذلك وبالتالي يتم اختيار المحقق من أعضاء النيابة الإدارية وفقا لقانونها ..

ج) سلطة مجالس التأديب أو المحاكم التأديبية: وفقًا لقانون مجلس الدولة تمتلك مجالس التأديب أو المحكمة التأديبية بسلطة التحقيق مع الموظف وكذلك توقيع العقوبة المناسبة عليه إذا ثبت خطئه. ( )

(٧) د/ عائشة سيد احمد محمود، خصوصية إجراءات التحقيق التأديبى وضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية ، ص ١٣٧

(٨) د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، ص ٧٩

(٨) د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، ص ١٢٢

٣)عدم قابليته للعزل :تحقيقاً لمبدأ الفصل بين السلطات كمبدأ دستوري وحفاظا على استقلال السلطة القضائية تجاه السلطة التنفيذية تعمل الدول الديمقراطية التي تتبنى نظام التعيين على توافر الأمن والأمان للقاضي ولأعضاء النيابة العامة والإدارية لأنهما جزء من السلطة القضائية بحيث يكون كلا منهما أمنا على عمله ورزقه، وبالتالي تقرر عدم قابلية القاضي أو عضو النيابة للعزل – كقاعدة عامة – فلا يجوز فصله أو أنهاء خدمته أو وقفه إلا في الحالات القانونية أو إراديًا (بالاستقالة) أو عند بلوغه سن المعاش أو صحيًا أو بالطريق التأديبي (٨ ٢).

لكن ما هو الموقف بالنسبة لعضو النيابة الإدارية هل يخضع للعزل أم لا ؟

نصت المادة ١٨٦ من الدستور المصري الحالي لعام ٢٠١٤ على أن "القضاة مستقلون غير قابلين للعزل، لا سلطان عليهم في عملهم لغير القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات، ويحدد القانون الشروط وإجراءات تعيينهم، وإعارتهم، وتقاعدهم، وينظم مساءلتهم تأديبيًا، ولا يجوز ندبهم كليًا أو جزئيًا إلا للجهات وفي الأعمال التي يحددها القانون، وذلك كله بما يحفظ استقلال القضاء والقضاة وحيدتهم، ويحول دون تعارض المصالح. ويبين الحقوق والواجبات والضمانات المقررة لهم." (٣)

وتنص المادة ٣٨ مكرراً من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية على أن يكون شأن أعضاء النيابة الإدارية فيما يتعلق بشروط التعيين والمرتبات والبدلات وقواعد الترقية والندب والاعارة والاجازات والاستقالة والمعاشات شأن أعضاء النيابة العامة"، ولقد نصت المواد ٣٨ مكرر ٢ حتى ٤٠ مكرر ٢ على قواعد تأديبهم. (٨ ٤)

ويستخلص من ذلك أن أعضاء النيابة الإدارية قد يكونوا قابلين للعزل تأديبياً أو لعدم صلاحيتهم وتختص دائرة بالمحكمة الإدارية العليا دون غيرها بالفصل في الطلبات التي يقدمها أعضاء النيابة الإدارية بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بأي شأن من شئونهم متى كان مبنى الطلب على عيب في الشكل أو عدم الإختصاص أو مخالفة القوانين واللوائح أو خطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة.

كما تختص الدائرة المذكورة دون غيرها بالفصل في طلبات التعويض عن تلك القرارات. (٥)

(٨) أ/ مجيب عبدالله فيروز، إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام فى ضوء قانون الخدمة المدنية، ص ١٥٩

(٨) المادة ١٨٦من الدستور المصري الحالي لعام ٢٠١٤

(٨) المادة ٣٨مكرراً من القانون رقم ١١٧لسنة ١٩٥٨بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية .

(٨) د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة ، ص ٩٥

المراجع:

- أ/ مجيب عبدالله فيروز، إجراءات وضمانات تأديب الموظف العام فى ضوء قانون الخدمة المدنية.
- د/ أحمد العدوى ، محاضرات فى التأديب .
- د/ أحمد سلامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية.
- د/ بدر محمد القعيسى ، ضمانات تأديب الموظف.
- د/ ثروة محمـــود عـــوض محجوب ، التحقيق الإداري ودور النيابة الإدارية فيه.
- د/ سعد القبائلي ، ضمانات حق المتهم في الدفاع ، دار النهضة العربية، ٢٠١٨.
- د/ سمير عبد الله سعد ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١ لسنة٢٠١٦ .
- د/ سمير عبد الله سعد ، شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون ٨١ لسنة٢٠١٦.
- د/ شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها في ضوء القضاء والفقه.
- د/ عائ شة سيد احمد محمود، خ صو صية إجراءات التحقيق التأديبى و ضماناته التقليدية والإلكترونية أمام النيابة الإدارية .
- د/ عبد الفتاح بيومي حجازي ، أصول التحقيق الابتدائي أمام النيابة الإدارية .
- د/ علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة " دراسة مقارنة.
- دد/ محمد ماجد ياقوت ،أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية " دراسة مقارنة .
- د/ محمد ماهر أبو العينين ، قضاء التأديب في الوظيفة العامة.
- المستشار/ طارق البشري ، نظام التأديب بين العقاب الجنائي والمسئولية المدنية.

القوانين والاحكام:

- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٦٣٣٢لسنة ٦ ق، جلسة ٦ ٢ ١٩٩٤ الموسوعة القضائية الحديثة في أحكام المحكمة الإدارية العليا، الجزء الرابع .
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٧١٣لسنة ٢ ق عليا، جلسة ١٨ ١٢ ١٩٩٣، الموسوعة الإدارية الحديثة .
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٠٢٤ ٢لسنة ٣ ق عليا، جلسة ١٠ ٢ ١٩٩١، الموسوعة الإدارية الحديثة، جـــ ٣٣
- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٨٦٤ ١لسنة ٨ ق، جلسة ١٨ ١٠ ٢٠١٤، حكم غير منشور.
- المادة ٨ ٣مكرراً من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية .
- نص المادة ٢٥ من مشروع الإعلان العالمي لاستقلال القضاء .
- المادة ٨٤ ١منه أن "السلطة القضائية مستقلة، تتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، وتصدر أحكامها وفقًا للقانون، ويبين القانون صلاحياتها، والتدخل في شئون العدالة أو القضايا، جريمة لا تسقط بالتقادم.

- المادة ١٨٥من ذات الدستور على أن "تقوم كل جهة أو هيئة قضائية على شئونها ويكون لكل منها موازنة مستقلة، يناقشها مجلس النواب بكامل عناصرها، وتدرج بعد إقرارها في الموازنة العامة للدولة، رقماً واحداً، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين المنظمة لشئونها.
- المادة ١٨٦ من الدستور المصري الحالي لعام ٢٠١٤.