

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

## أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

دكتور / شافي طالب محمد العجمي

أستاذ مساعد-عضو هيئة تدريس - قسم المقررات القانونية

كلية الشرطة- أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية

### المستخلص

للحكم الجنائي الصادر في حق الموظف آثار على السلطة التأديبية الإدارية تتوقف على طبيعة القرار الإداري الصادر بإنهاء خدمة الموظف ففي حالة صدور الحكم الجنائي بالإدانة مع وقف التنفيذ، يعد القرار الإداري الصادر بفصل الموظف قرار تنفيذي يتبع الحكم الجنائي في كل عناصره. أما في حالة جرائم الجرح التي يرتب عليها المشرع العزل عقوبة تكميلية وجوبية. والحكم الجنائي الصادر في جريمة جنحة توصف بأنه مخلة بالشرف والأمانة مما يوجب معه القانون التأديبي على الوزير إصدار قرار الفصل، أما القرار الإداري الصادر بالفصل وجوبياً ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة. إن صدور الحكم بالامتناع عن النطق بالعقوبة في الحالات التي يسمع فيها المشرع الجنائي بذلك لا ينهي علاقته الوظيفية.

صدور عفو من المجني عليه او صلح قبل صدور الحكم او بعده، فإن الصلح او العفو الفردي يعتبر بمثابة الحكم بالبراءة. أوصت الدراسة بعدم تعسف الإدارة في استخدام حقها وإعمال سلطتها التقديرية عند إصدار قرارها بفصل الموظف عن العمل.

نشر المبادئ القضائية المتعلقة بالفصل من الخدمة والإحالة إلى التقاعد الخاصة بموظفي الوزارات والجهات الملحقة والمستقلة في دولة الكويت مع ضرورة تبصير الموظف العام بالعقوبات الجنائية المقررة في قانون الجزاء الكويتي والجرائم التي قد تصل عقوباتها التبعية او التكميلية إلى عزل الموظف إداريا من الوظيفة.

#### **Abstract:**

The criminal judgment issued against the employee has effects on the administrative disciplinary authority depending on the nature of the administrative decision issued to terminate the employee's service. The issuance of a suspended criminal judgment of conviction, the administrative decision issued to dismiss the employee is an executive decision that follows the criminal judgment in all its elements. Misdemeanor crimes for which the dismissal legislator imposes a mandatory supplementary penalty. The criminal judgment issued in a misdemeanor crime described as dishonorable and safe, which requires the disciplinary law to the minister to issue a dismissal decision. The administrative decision issued for dismissal is mandatory, and the Minister may retain the employee in the event of a ruling suspending the execution of the penalty. The study

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

recommended that the management not abuse its right and implement its discretion when issuing its decision to dismiss the employee from work.

Publishing the judicial principles related to dismissal from service and referral to retirement for employees of ministries and attached and independent bodies in the State of Kuwait, with the need to inform the public employee of the criminal penalties prescribed in the Kuwaiti Penal Code and crimes whose ancillary or complementary penalties may reach the administrative dismissal of the employee from the job. The issuance of a judgment to refrain from pronouncing the penalty in cases where the criminal legislator hears this does not terminate his employment relationship.

**Keywords:** Kuwaiti Civil Service Law - Public Employee - Disciplinary Authority.

## المقدمة

تنقسم أعمال وأنشطة الإدارة وهي تمارس وظائفها إلى قسمين: إما أن تكون أعمال مادية أو أعمال قانونية، والأعمال المادية هي الأعمال التي تقوم بها الإدارة دون أن تقصد ترتيب أي إثر قانوني عليها، أما الأعمال القانونية

فهي تلك الأعمال التي تمارسها الإدارة بقصد ترتيب آثار قانونية معينة عليها، كترتيب حق أو التزام وذلك بإنشاء مراكز قانونية جديدة أو بإحداث تعديل في المراكز القانونية الموجودة.

وتتخصر أساليب الإدارة في أعمالها القانونية في أسلوبين: الأسلوب التعاقدى (كالعقود التي تبرمها الإدارة مع الأفراد) والقرارات الإدارية (وهي الأعمال القانونية الصادرة من جانب الإدارة بإرادتها المنفردة)

ودراسة هذه القرارات متشعبة وتثير الكثير من المشكلات وتحتوي على الكثير من الموضوعات، وترجع أهمية موضوع البحث في أن القرارات الإدارية تعتبر من أهم وسائل مباشرة الوظيفة الإدارية، كما أنها توضح مظاهر امتيازات السلطة التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة الأفراد، وعدم مساواة إرادتها مع إرادات الأفراد بسبب ما تطلبه المصلحة العامة والنظام العام.

ولما كان الموظف يخضع للالتزامات وواجبات مفروضة عليه هدفها ضمان سلامة تأدية العمل وسيره بانتظام<sup>(1)</sup>، فإن موضوع البحث يتعلق بالقرارات الإدارية الصادرة من السلطة المختصة بتأديب الموظف العام، إذا ما صدر على الموظف حكم قضائي جنائي لارتكابه فعل من الأفعال التي يجرمها قانون الجزاء الكويتي.

1) ANNE JOURAD DRDAUD, La Procédure Disciplinaire dans la fonction publique, (Fautes-Sanctions- Recours)· Montreuil. France, Papyrus, 2018, p 10.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

مشكلة البحث

إذا أصدرت سلطة التأديب قرار إداري بفصل الموظف العام إثر صدور حكم جنائي ضده، فهل يعني ذلك أن هناك علاقة بين هذا الحكم الجنائي وبين القرار الصادر من سلطة التأديب الإدارية.

فقد نص المشرع الكويتي في قانون الجزاء تحت عنوان " الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة ". في الفصل الأول والمعنون ب " الرشوة واستغلال النفوذ " على عقاب كل موظف عام طلب أو قبل لنفسه أو لغيره وعداً أو عطية لأداء عمل أو الامتناع عن عمل من أعمال وظيفته. ويسرى حكم هذه المادة؛ ولو كان العمل المنصوص عليه في الفقرة السابقة لا يدخل في أعمال وظيفة المرتشي، ولكنه زعم ذلك أو اعتقده خطأ، وبإنهاء خدمته الوظيفية الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(1)</sup>.

كما قرر المشرع الكويتي فصل الموظف بقوة القانون<sup>(2)</sup> هي حالة الحكم بعقوبة في جنائية أو جنحة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

وفي ذات الاتجاه قرر نظام الخدمة المدنية الكويتي وقف الموظف عن العمل في حالة الحبس الاحتياطي، فالموظف الموقوف عن عمله لا يحرم من كامل مرتبه عن مدة حبسه إلا إذا كان هذا الحبس تنفيذاً لحكم نهائي ولا يأتي ذلك إلا أن يكون التنفيذ تالياً لصيرورة الحكم نهائياً أما قبل ذلك فإن الحبس يعد تنفيذاً لحكم غير نهائي يوقف خلاله صرف ثلاثة أرباع راتبه<sup>(3)</sup>.

والواضح من موقف المشرع الكويتي أن الجزاء الجنائي والجزاء التأديبي لا تعارض بينهما ولا ازدواج في العقوبة عن الفعل الواحد، فقد حدد المشرع الجنائي جرائم تمس الوظيفة العامة وأعد لها نوعين من العقاب: الأول، العقاب الجنائي (الأصلي) والثاني: عقاب آخر (تبعياً) لحماية الوظيفة العامة كالعزل من الوظيفة، الأمر الذي يطرح

(1) المادتان 135، 141 جزاء كويتي.

(2) المادتان 135، 141 جزاء كويتي.

(3) المادة 5/ من قانون الخدمة المدنية، والمادة 71 / 5 من نظام الخدمة المدنية.

التساؤل عن: صور المسؤولية الجنائية للموظف العام في الكويت؟ وعن أثر المسؤولية الجنائية على المركز القانوني للموظف العام؟  
خطة البحث

المبحث الأول: صور المسؤولية الجنائية للموظف العام في الكويت

المبحث الثاني: أثر المسؤولية الجنائية على المركز القانوني للموظف العام

## المبحث الأول

### صور المسؤولية الجنائية للموظف العام في الكويت

تختلف النظم القانونية فيما بينها اختلافاً كبيراً في الطريقة التي تعالج بها المخالفات التي يقترفها الموظف العام انتهاكاً لواجباته، فقد يرى المشرع أنه لا يجوز أن يكتفي في بعض هذه المخالفات بمحاسبة الموظف تأديبياً، لأنها في نظره تعتبر جرائم بعيدة الأثر من حيث إن أذاها لا يقتصر على المساس بالمصالح المحدودة داخل نطاق الوظيفة العامة، وإنما هو يمس النظام العام كله.

والواقع ان هذا الطريق التأديبي الذي من شأنه إنهاء خدمة الموظف هو ليس بالطريق الوحيد، فقد تتخذ الإدارة أسلوباً غير اعتيادياً فتقوم بإنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطها بالموظف دون اتباع أي من الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً<sup>(1)</sup>، غير أنه وان اختلفت النظم القانونية في تجريم بعض المخالفات التي يرتكبها الموظفون العامون، أو الاكتفاء بالمحاسبة عليها تأديبياً، إلا أن هذه النظم كلها تتلاقى عند نقطة معينة، حيث تعتبر صفة الموظف العام قد تنهض مبرراً لقيام جرائم خاصة بهذه الصفة، فهناك جرائم لا يتصور أن تقع إلا من موظف عام أو من فئة معينة من الموظفين، كما أن هناك جرائم لا تقع إلا على موظف عام، أو تكون سبباً في تشديد العقاب إذا مست موظف عام، كما أن هناك حالات تكون فيها صفة الموظف العام سبباً لتشديد العقاب في مواجهته، وعلى النقيض قد تنهض مبرراً للتخفيف من المسؤولية.

وللتعرف على ذلك، يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين -

المطلب الأول: - جرائم لا تصدر إلا عن الموظف العام.

<sup>1)</sup> ALAIN PLANTEY 'La Fonction Publique – Traité Général, 2e édition, Paris, LITEC, 2019. P 134

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

المطلب الثاني: - جرائم يرتكبها الموظفون العامون والأفراد العاديون

## المطلب الأول

### جرائم لا تصدر إلا عن الموظف العام

1- هناك جنایات وجنح لا يرتكبها - في الغالب - سوى الموظف العام؛ ومعنى ذلك أن المشرع تطلب كركن أساسي في هذه الجنایات والجنح، أن يقع الفعل محل المؤاخذه من موظف عام، وهو قد افترض ألا تتاح الفرصة - في الغالب - لارتكاب الجريمة إلا من جانب موظف عام، فإذا ارتكب بعض هذه الأفعال فرد من آحاد الناس العاديين، فإن ما يقع منه لا يعتبر جريمة بالوصف الذي يرتكبها به الموظف العام، وإنما هو قد يعتبر جريمة أخرى حسب تقدير المشرع، ومن قبيل هذه الجرائم في قانون الجزاء الكويتي (1) :-

<sup>1</sup> - عادل الطبطبائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام - مجلة الحقوق، تصدر عن جامعة الكويت، السنة العاشرة - العدد الرابع، 1994،

أ- جريمة الرشوة:

وهي جنائية تقوم على فكرة الاتجار بالوظيفة.

وهي أن يطلب الموظف العام، أو يقبل لنفسه أو لغيره عطية لأداء عمل أو الامتناع عن عمل من أعمال وظيفته، ولو كان العمل لا يدخل فى أعمال وظيفة المرشحي، ولكنه زعم ذلك أو اعتقد خطأ.  
ب- جريمة الاتجار بالنفوذ: -

أى السعي لدى السلطات العامة لتحقيق منافع أو الوصول إلى غايات لا تقع فى دائرة أعمال وظيفة الساعين.

ومن صور جرائم استغلال النفوذ إدخال الموظف العام فى ذمته بأية كيفية كانت نقوداً للحكومة، أو يسهل لغيره ارتكاب جريمة من هذا القبيل أى حصول الموظف على ربح على حساب الحكومة، وغير ذلك من جرائم الكسب غير المشروع.

2- وهناك نصوص معينة فى قانون الجزاء عن جرائم خاصة بطوائف معينة من الموظفين، ولا يتصور وقوعها من غيرهم، وهى جرائم خاصة بسلطات القضاء والسلطات الإدارية، مثل: (1)  
ج- جريمة الامتناع عن الحكم، فهى لا تقع إلا من قاض

جريمة وقف الموظف العام تنفيذ أوامر الحكومة، أو أحكام القوانين واللوائح، أو تأخير تحصيل الأموال والرسوم المقررة، أو تعطيل تنفيذ الأحكام القضائية، أو الأوامر الصادرة من جهة الاختصاص. (2)

## المطلب الثانى

### جرائم يرتكبها الموظفون العامون والأفراد العاديون

هناك جرائم أخرى تصور المشرع أن يرتكبها الأفراد العاديون والموظفون العامون، غير أنه إذا ارتكبها موظف عام، أو كان شريكاً فى ارتكابها عوقب عقاباً أشد، حيث تتغير طبيعة الجريمة وتقلب من جنحة إلى جنائية. ومن قبيلها: -

<sup>1</sup> - د. محمد عصفور، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> - د. عزيزة الشريف، مسألة الموظف العام فى الكويت، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، سنة 1997، ص 119.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

جريمة اختلاس الأموال الأميرية والغدر:

فقد نص المشرع الكويتي في الفصل الثاني تحت عنوان اختلاس الأموال الأميرية والعذر في المادة (44)

على أنه: -

" يعاقب بالحبس المؤقت الذي لا تقل مدته عن ثلاث سنوات، كل موظف عام أو مستخدم أو عامل اختلس أموالاً أو أوراقاً أو أمتعةً أو غيرها مسلمة إليه بسبب وظيفته." ومن هذه الجرائم أيضاً: -

التي تشدد فيها العقاب على الموظف العام جريمة التزوير المادي الذي يقع في محرر رسمي من موظف عام أثناء تأدية وظيفته<sup>1</sup>، أو التزوير المعنوي الذي يقع في محرر رسمي من موظف عام حال تحريره، وكذلك جريمة استعمال المحررات المزورة. فتنص المادة (259) من قانون الجزاء الكويتي على أنه: -

" إذا ارتكب التزوير في محرر رسمي أو في ورقة من أوراق البنوك، كانت العقوبة الحبس مدة لا تجاوز سبع سنوات، ويجوز أن تضاف إليها غرامة لا تجاوز سبعة آلاف دينار.

وإذا ارتكب التزوير في المحرر الرسمي من الموظف المكلف بإثبات البيانات التي غيرت الحقيقة فيها، كانت العقوبة الحبس مدة لا تجاوز عشر سنوات، ويجوز أن تضاف إليها غرامة لا تجاوز عشرة آلاف دينار."

ومنها كذلك جريمة تسهيل الاستيلاء للغير، وهي أن يستغل الموظف وظيفته لتمكين غيره من الاستيلاء على المال.

وقد سوى المشرع الكويتي في التجريم والعقاب بين الاستيلاء وتسهيل الاستيلاء، فاعتبر الموظف فاعلاً في الحالتين، ولم يحصر صور سلوك الموظف الذي يترتب عليه تسهيل استيلاء الغير على المال مكتفياً بتعبير التسهيل

1 ( عادل طبطائي، واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام- مرجع سابق، ص 12.

وقد عبرت محكمة التمييز الكويتية عن ذلك بأن تسهيل الاستيلاء للغير بدون وجه حق على مال عام يتحقق بكل فعل يقوم به الموظف العام، أو من فى حكمه من شأنه أن يسهل للغير الحصول على ذلك المال.

ومن الواضح أن بعض هذه الجرائم لا ينظر فيها إلى صفة الموظف العام فحسب، وإنما ينظر فيها إلى ارتباطها بعمل الموظف أو اختصاصه، ولهذا السبب يشدد عليها العقاب نظراً لأن الموظف قد ارتكبها أثناء ممارسة وظيفته<sup>(1)</sup>

## المبحث الثاني

### أثر المسؤولية الجنائية على المركز القانوني للموظف العام

الواقع أنه ليس كل حكم جنائي يصدر بحق الموظف العام يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة<sup>(2)</sup>، وإنما حدد المشرع أنواعاً معينة من الجرائم تؤدي إلى فسخ العلاقة بين الطرفين.

وللتعرف على الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى أنها الرابطة الوظيفية، ومدى تأثيرها على سلطة التأديب الإدارية، يتم تقسيم هذا المبحث مطلبين:

المطلب الأول: -الأحكام الجنائية المؤدية إلى إنهاء رابطة الموظف.

المطلب الثاني: -أوضاع الحكم الجنائي وأثرها على القرار الإداري

### المطلب الأول

#### الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء رابطة الموظف

تنص المادة (71) من قانون الخدمة المدنية على أنه: -

تنتهي خدمة الموظف إذا حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف فى حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

<sup>1</sup> - د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام، مرجع سابق، ص 12.

2) ANNE JOURAD DRDAUD, op, cit, p 10.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

يتضح لنا من نص المادة السابقة أن: -

هناك نوعين من الأحكام الجنائية التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية: -

الأول: - الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية: -

والجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو الحبس المؤبد، أو بالحبس المؤقت مدة تزيد على ثلاث سنوات. (1)

فتمتد هذه الوصف في الفعل المنسوب إلى الموظف العام، والذي جوزي عليه من أجله، فلا مفر من أن يؤدي الحكم الصادر عليه بإدانته إلى عزله. (2)

وذلك سواء أكانت الجريمة مخلة بالشرف أم غير مخلة به، فنتساوى في الأثر جنائية القتل العمد وجنائية الرشوة، كما تتساوى جنائية إحراز سلاح دون ترخيص وجنائية هتك العرض.

إذاً فالجنائية تبرر إنهاء الخدمة مطلقاً إذا حكم فيها بعقوبة مقيدة للحرية، أما الجنحة فلا تنتج ذات الأثر إلا إذا كانت متصفة بصفة المساس بالشرف أو الأمانة.

ولما كان الحكم بعقوبة الجنائية قد يصدر في جنحة، والعكس قد يصدر الحكم في جنحة بعقوبة جنائية، فيثور التساؤل عما إذا كان الحكم ينهي الخدمة في الحالتين؟

إن المرجع في تحديد وصف الجريمة هو المشرع الجنائي بما وضعه لها من ظروف وملابسات، بصرف النظر عن العقوبة التي ينطق بها القاضي في حدود ما يسمح له به المشرع (3).

<sup>1</sup> - تنص المادة (3) من قانون الجزاء الكويتي على أن: -

" الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو بالحبس المؤبد أو بالحبس المؤقت مدة تزيد على ثلاث سنوات "

<sup>2</sup> - د. محمد عصفور، مرجع سابق، ص 31.

3 ( صالح ناصر العتيبي - انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجنائي - مجلة الحقوق - العدد الأول، السنة التاسعة والعشرين مارس

وبالتالي فإن المشرع فى نظام الخدمة المدنية كان واضحاً فى تصورهِ، فالشرط الأساسى لِدِه هو الحكم بعقوبة مقيدة للحرية فى جنابة وليس الحكم بعقوبة جنابة أو عقوبة جنحة، فإذا كانت الجريمة بحكم وصفها فى قانون الجزاء هي جنابة، فإن تخفيف العقوبة إلى عقوبة جنحة لا يخرجها بإرادة المشرع الجنائى من مصاف الجنابات إلى الجنح، وبالتالي تنتج أثرها فى إنهاء الخدمة إلا إذا كان التخفيف وجوبياً .

ولكن إذا نزل التخفيف إلى حد الغرامة فى بعض الحالات ، كأحدى عقوبتين ( مثل : جرائم السرقة إذا وقعت فى مكان مسور وفقاً للمادة (222) جزاء ) حيث تكون العقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز خمس سنوات ، وبغرامة لا تتجاوز 5 آلاف دينار ، أو بأحدى هاتين العقوبتين ، و كذلك جريمة إضرار النار عمداً فى مكان مسكون أو معد للسكن ، حيث العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز سنوات وبغرامة لا تتجاوز 5 آلاف دينار أو بأحدى هاتين العقوبتين ؛ وفقاً للمادة (244) جزاء ، فى هذه الحالة الحكم الجنائى لا يترتب أى أثر وفقاً لقانون ولنظام الخدمة المدنية .

أما فى الجنح، فإن إرادة المشرع الإدارى قد اتجهت إلى الأخذ فى الاعتبار بموضوع الجريمة ذاتها وكونها ماسة بالشرف أو الأمانة دون غيرها من جرائم الجنح، ويشترط فيها الحكم بعقوبة مقيدة للحرية، أما إذا كان الحكم فى هذه الجنح بما يقل عن عقوبة مقيدة للحرية، أى بعقوبة الغرامة فقط، فهي تخرج عن حدود النص، وبالتالي لا ترتب أثر إنهاء الخدمة.

ومما لا شك فيه أن تخفيف عقوبة الجنابة أو الجنحة المخلة بالشرف أو الأمانة من جانب القاضي، هو استخدام لِرخصة منحها له المشرع تقديراً لظروف مرتكب الفعل، وظروف ارتكابه لتلك الجريمة، والتي يرى فيها عدم خطورة المتهم بما لا يتناسب مع النتائج الخطيرة المترتبة على العقوبة الأصلية، ولكنها لا تغير من وصف الفعل كما أرادهُ المشرع الجنائى. (1)

فالحكم بعقوبة جنابة فى صحة لا ينهى بذاته العلاقة الوظيفية، إلا إذا كانت الجنحة مخلة بالشرف.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وذهب جانباً من الفقه إلى أنه (1): -

" إذا قررت المحكمة تطبيق عقوبة الجنحة في جريمة الجنائية، سواء كان سبب التخفيف ناشئاً عن وجود عذر قانوني مخفف، أو ظرف قضائي يقدره القاضي، فإن الجنائية تصبح جنحة في هذه الحالة، وتطبق عليها جميع قواعد الجنحة."

أما في حالة الجرح الأخرى التي لا تعتبر ماسة بالشرف أو الاعتبار، فإن تشديد العقاب فيها لاقتربها بظرف مشدد بما يرفع من عقوبتها إلى عقوبة الجنائية، فلا شك أن المشرع اتجهت إرادته إلى تغيير وصف الجريمة ذاتها لما ينطوي عليه ارتكاب هذه الجريمة مقترنة بالظروف المشددة من خطورة، فترتفع جريمة الجنحة إلى خطورة جريمة الجنائية، وتكتسب وصفها، وبالتالي ترتب أثر جريمة الجنائية في إنهاء خدمة الموظف بذاتها دون بحث عما إذا كانت من الجرح المخلة بالشرف والأمانة أم لا. (2)

الثاني: - الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة: -

من الملاحظ أن القانون لم يضع تعريفاً لمثل هذه الجرائم، وقد عرف مجلس الدولة (في مصر) الجريمة المخلة بالشرف بأنها: -

" تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان بالشخص إلى اجتناب الفضائل واقتراف الكبائر التي توجب احتقاره وتستوجب ازدراء ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة خشية أن يضحى بها في سبيل مصالحه الشخصية أو أن يستغل سلطانه لتحقيق مآربه الخاصة، تأثراً بشهواته ونزواته وسوء سيره، فتتحسر عنه

<sup>1</sup> د. عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، ص 325

<sup>2</sup> - د. عزيزة الشريف، مساءلة الموظف العام، مرجع سابق، ص 132.

صفته العامة، وتتعدم صلاحيته للوظيفة العمومية بقوة القانون إلى أن يرد إليه اعتباره، ويعود إلى حظيرة المجتمع مطهراً من أدناسه. (1)

لقد ذهب معظم الفقهاء بأنه لا يمكن وضع قاعدة عامة تتحدد بمقتضاها الجريمة المخلة بالشرف، وسبب ذلك أن " الجريمة المخلة بالشرف " لا تظهر فيها صراحة هذه الصفة فى العقاب عليها فى قانون الجزاء، وان كان يمكن وضع أمثلة لها، وقد سلم بعض القائلين بهذا الرأي لجهة الإدارة بسلطة تقديرية فى هذا الشأن، وفقاً لظروف كل حالة، والقضاء الإداري له الرقابة على هذا التقدير؛ حتى لا يصل بالإدارة الأمر إلى التعسف، وقد ضرب هؤلاء الفقهاء أمثلة لما يعتبرونه جرائم مخلة بالشرف.

لقد انتقد الفقه تعريف مجلس الدولة المصري على أساس (2) :-

أنه تعريف لغوى لا يقدم الكثير من الفائدة العلمية أو العملية، إذ من الأسلم وصف كل جريمة على حدة فى ضوء ظروفها وملابساتها، فقد تكون الجريمة الواحدة مخلة بالشرف فى حالة دون الأخرى، خصوصاً وأن المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة من المسائل الموضوعية التي يقدرها قاضي الموضوع.

فمنها جرائم تتعلق بالأمانة.. كالجرائم التي ترتكب اعتداء على المال مثل السرقة، وخيانة الأمانة والنصب والتبديد وتبديد الأشياء المحجوزة وجرائم التزوير.

ومنها جرائم تتعلق بالعرض.. مثل هتك العرض وإفساد الأخلاق وإدارة منازل للدعارة وارتكاب الأفعال الفاضحة المخلة بالحياء علناً، وارتكاب أمر مخل بالحياء مع امرأة، ولو فى غير علانية.

ومنها جرائم تتعلق بالإخلال بالأمانة وبالثقة فى القول.. مثل شهادة الزور فى الأحوال التي تعتبر فيها الشهادة جنحة واليمين كاذبة.

(1) محمد العصفور، سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب فى نطاق الوظيفة العامة، مقالة منشورة بمجلة العلوم الإدارية، السنة الخامسة، العدد

الثاني، 1963، ص 177.

(2) راجع فى ذلك: د. على عوض حسن، الفصل التأديبي، مرجع سابق، ص 177.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

والاقتراض بالربا الفاحش.. والاعتیاد على ذلك، وإسقاط الحوامل في الحالة التي يعتبر جنحة فيها، وجرائم القذف والسب.

كما يعتبر الفقهاء من قبيل الجرائم المخلة بالشرف عامة أو بشرف المهنة خاصة: -

إفشاء الأسرار التي تصل إلى الشخص بحكم المهنة.. مثل الأطباء، أو الصيادلة، أو القوابل، أو المحامين، أو المحاسبين، وكل من تقتضي مهنته أو وظيفته إيداع الأسرار الخصوصية لديه ويعد كذلك اختلاس الألقاب والوظائف والاتصاف بها دون حق.

كما اعتبر هؤلاء الفقهاء من أمثلة الصارخة على جرائم الإخلال بشرف المواطن: -

الجريمة الخاصة بعدم تنفيذ كل أو بعض الالتزامات التي يفرضها على المتعهد في عقد توريد أو أشغال ارتبط به مع الحكومة لحاجات الجيش أو الأهالي المدنيين، أو ارتكب غشاً في تنفيذ مثل هذا العقد، حين تعتبر هذه الجريمة جنحة لا جنائية. (1)

وقد رأَت إدارة الفتوى والتشريع الكويتية أن: -

ما يعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة يختلف حسب طبيعة الوظيفة، ودرجة شاغلها، ومكان ارتكابها، والظروف التي ارتكبت فيها، فمما يعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة بالنسبة إلى وظيفة معينة لا يعد كذلك بالنسبة إلى وظيفة أخرى.

وعلى ذلك، فإن اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة، ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه، ونوع الجريمة، وظروف ارتكابها، والأفعال المكونة لها،

<sup>1</sup> - د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاء، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 603: 604.

ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع و التأثر بالشهوات و النزوات، وسوء السيرة إلى الحد الذي ينعكس إليه أثرها على الوظيفة، وغير ذلك من الظروف و الاعتبارات التي صاحبت الجريمة ومرتكبها.

والمقصود بالحكم القضائي هو (1): -

" كل حكم يصدر في دعوى جنائية، سواء صدر عن القضاء الجنائي العادي أو الاستثنائي، أو عن قضاء سواء خول اختصاصاً جنائياً استثنائياً كالقضاء المدني بالنسبة لجرائم الجلسات، وليس كل حكم يصدر عن القضاء الجنائي يعتبر حكماً جنائياً فالحكم الذي يصدره هذا القضاء في الدعوى المدنية التي يختص بها على نحو تبعية لا يعتبر حكماً جنائياً."

ويشترط في الحكم الجنائي الذي يؤدي إلى إنهاء الخدمة، أن يكون نهائياً، ويعتبر الحكم نهائياً إما بانقضاء المدد القانونية للطعن في الأحكام دون أن يستعمل هذا الحق صاحب الشأن، أو باستنفاده للطرق القانونية في الطعن بصيرورته نهائياً بصدوره من محكمة الاستئناف العليا، أو لأن الحكم ذاته غير قابل للطعن فيه استثناءً بحكم القانون، كما هو الحال في أحكام محكمة أمن الدولة، أما الطعن بالحكم أمام دائرة التمييز، فالأصل فيه أنه لا يعطل حكم محكمة الاستئناف العليا، ولا يوقف تنفيذه.<sup>(2)</sup>

ويضيف بعض الفقهاء شروطاً أخرى وهي: -

أن يكون الحكم الجنائي صادراً من القضاء الوطني: -

إذا لم يكن الحكم الجنائي بالإدانة صادراً من جهة قضاء وطني، إلا أنه لا مانع يمنع من أن يتخذ هذا الحكم الجنائي بذاته سنداً لمساءلة تأديبية، إما بالطريق الرئاسي<sup>3</sup> أو بطريق المحكمة التأديبية، وليس هناك من قيد يرد على سلطة التأديب في أن توقع أقصى الجزاء الذي يبلغ حد الفصل.

<sup>1</sup> - راجع في ذلك: - د. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، بدون دار نشر، ص 170.

<sup>2</sup> - د. عادل الطبطائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، الكويت، كلية الحقوق، جامعة الكويت، سنة 1983، ص 509 : 510 .

<sup>3</sup> ( نظام التأديب الرئاسي يعني بقاء السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية بين يدي الرئيس الإداري كما هو الحال في النظام الرئاسي، ومن ثم فهو يندرج في إطار النظام الرئاسي بصفة عامة وبخاصة ذلك المحاط بنوع أو بآخر من القيود أو الضمانات المقررة لمصلحة العاملين، راجع:

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

غير أنه يجب ألا يغيب عن البال أنه، حتى لو وقع جزاء الفصل في هذه الحالة، فإنه لا يكون عقوبة تبعية للحكم الجنائي، إنما يكون جزاءً تأديبياً خالصاً، يمارس استناداً إلى سلطة في التقدير، ويخضع لأوضاع وأحكام النظام القانوني للجزاءات التأديبية الأخرى. (1)

أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة بالمعنى الصحيح تنتمي إلى النظام القضائي

فإذا لم يكن الحكم الجنائي صادراً من محكمة بالمعنى الصحيح، فإن الأصل ألا يرتب قانوناً هذا الأثر؛ إلا إذا نص القانون بالنسبة لجهة القضاء الخاصة على معاملة القرارات أو الأحكام الصادرة عنه نفس معاملة الأحكام الجنائية.

وإذا كانت التحفظات السابقة تعني شيئاً، فإنها لا يمكن أن تعني سوى أنه إذا كان رب العمل يملك قدراً ضئيلاً من التقدير بالنسبة للإدانة الجنائية، فإنما يفعل ذلك لا بوصفه منفذاً للآثار التبعية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة، وإنما بوصفه سلطة تأديب تملك تقدير الانحراف المسلكي على نحو ينفرد معه بالتقدير في تسجيل أصداء الجريمة الجنائية في مجال التأديب، وهو أمر يزداد وضوحاً في تحديد ما يعد وما لا يعد جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة.

## المطلب الثاني

### أوضاع الحكم الجنائي وأثرها في القرار الإداري

هناك أوضاع معينة يصدر فيها الحكم الجنائي، كأن يكون الحكم الجنائي مشمولاً بالإنفاذ، أو تقرر المحكمة وقف تنفيذ الحكم، أو الامتناع عن النطق بالعقاب.

- BEATRICE- TUA, Droit de la Fonction Publique de l'État. 2022. p65

<sup>1</sup> - د. محمد عصفور، مرجع سابق، ص 109.

وفى هذه الأوضاع يثور التساؤل عن طبيعة القرار الإداري الصادر بإنهاء الخدمة بعد صدور الحكم القضائي، هل هو قرار إداري منشئ أم هو قرار تنفيذي للحكم الصادر بالإدانة؟

وللتعرف على ذلك يتم تقسيم هذا المطلب إلى الفروع الآتية: -

### الفرع الأول: حكم الإدانة المشمول بالإنفاذ

ذهب رأى من الفقه إلى أن: -

خدمة الموظف تنتهي بقوة القانون إذا حكم عليه نهائياً فى جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، وهذا الأثر ملازم للحكم ويدور معه وجوداً وعدماً، ومن ثم فهو يتحقق بمجرد النطق به، لذا فإن خدمة الموظف تنتهي من تاريخ صدور الحكم

تنص المادة (68) من قانون الجزاء الكويتي على أنه: -

"كل حكم بعقوبة جنائية يستوجب حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق الآتية: -

تولى الوظائف العامة أو العمل كمتعهد أو ملتزم لحساب الدولة.

الترشيح لعضوية المجالس والهيئات العامة أو التعيين عضواً فيها.

الاشتراك فى انتخاب أعضاء المجالس والهيئات العامة."

وتنص المادة (69) على أنه: -

" إذا كان المحكوم عليه بعقوبة جنائية يتمتع وقت صيرورة الحكم واجب النفاذ بحق من الحقوق المنصوص عليها فى المادة السابقة، تعين حرمانه فوراً من ذلك."

فإذا صدر بعد ذلك قرار بالفصل، كان من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون، وعليه لا يتأتى للعامل العودة إلى عمله إلا بقرار تعيين جديد

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وذهب رأى آخر إلى أن المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور الحكم الجنائي عليه، وإنما لا بد من أن تتدخل الإدارة بعمل إيجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى قدرت توافر شروط انطباقه في حقه، وهي في سبيل ذلك إنما تتدخل بسلطتها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضي بها. (1)

وخلاصة ما سبق ان:

العلاقة الوظيفية تنتهي بمجرد صدور الحكم الجنائي وصيرورته نهائياً دون أن يتوقف ذلك على صدور قرار من الإدارة بإنهاء خدمة الموظف، صحيح أن المسؤولية التأديبية مستقلة عن المسؤولية الجنائية؛ إلا أن القانون التأديبي نفسه قد رتب في هذه الحالة حكماً نافذاً في نطاقه متفرعاً عن المسؤولية الجنائية للموظف، سواء شكلت جريمته مخالفة وظيفية كما هو الحال في جرائم الشرف وخیانة الأمانة، أو لم تشكل ذلك.

## الفرع الثاني: حكم الإدانة مع وقف تنفيذ الحكم

عملاً بأحكام المادة (82) من قانون الجزاء الكويتي يجوز للمحكمة إذا قضت بحبس المتهم مدة لا تتجاوز سنتين أو بالغرامة، أن تأمر بوقف تنفيذ الحكم، إذا تبين لها من أخلاق المتهم، أو ماضيه، أو سنه، أو الظروف التي ارتكب فيها جريمته ما يحمل على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام، ويوقع المحكوم عليه تعهداً بذلك مصحوباً بكفالة شخصية أو عينية أو بغير كفالة حسب تقرير المحكمة (2).

<sup>1</sup> - د. عادل الطبطبائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي، مرجع سابق، ص 510.

(2) قضي في هذا الخصوص بأن "المقرر أن المادة (81) من قانون الجزاء لا تجيز للمحكمة التقرير بالامتناع عن النطق بالعقاب، إلا في الجرائم التي تستوجب الحكم بعقوبة الحبس بوصفه العقوبة الأشد وإذ كانت جريمة الخطف بالحيلة بقصد هتك العرض - موضوع التهمة الأولى - المسندة إلى الطاعن الثاني، والتي أثبتتها المحكمة المطعون فيه في حقه، وأوقع عليه عقوبتها بوصفها الجريمة ذات العقوبة الأشد، معاقبا عليها بالإعدام وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة 180 من قانون الجزاء، فإنها بذلك تخرج من عداد الجرائم التي يجوز فيها التقرير بالامتناع عن النطق بالعقاب"، محكمة التمييز الكويتية، طعن رقم 753 لسنة 2010 (جزائي)، جلسة 23 أكتوبر سنة 2011. مجموعة صلاح الجاسم الإلكترونية.

ويصدر الأمر بوقف التنفيذ لمدة ثلاث سنوات، تبدأ من يوم صيرورة الحكم نهائياً ، فإذا انقضت هذه المدة دون أن يصدر حكم بإلغاء وقف التنفيذ، اعتبر الحكم الصادر بالعقاب كأن لم يكن.

ويجوز إلغاء وقف التنفيذ إذا صدر ضد المحكوم عليه خلال مدة الوقف، حكم بالحبس من أجل جريمة ارتكبت خلال هذه المدة أو قبلها، ولم تكن المحكمة تعلم بها عند الأمر بوقف التنفيذ، ويجوز إلغاء وقف التنفيذ أيضاً إذا تبين صدور حكم بالحبس قبل الأمر بالوقف ولم تكن المحكمة عالمة به.

فإذا حكم بإلغاء الوقف، نفذت على المتهم العقوبة المحكومة بها، وصودرت الكفالة العينية إن وجدت.<sup>1</sup>

وتختص بإلغاء وقف التنفيذ المحكمة التي أمرت بالوقف، وكذلك المحكمة التي أصدرت ضد المحكوم عليه حكماً بالحبس خلال مدة الوقف، ويصدر الحكم بإلغاء الوقف بناء على طلب سلطة الاتهام أو المجني عليه.

وصدور حكم جنائي نهائي على الموظف في عقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذه، يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف، ذلك لأن الأمر الصادر من المحكمة بوقف تنفيذ الحكم الجنائي ليس من شأنه ولا من نتائجه قانوناً أن يؤدي إلى وقف تنفيذ العقوبة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية بوصفها عقوبة تأديبية تتبع توقيع الجزاء الجنائية.

فإذا تضمن هذا القانون الأخير شيئاً من ذلك، وجب النزول على مقتضى أحكامه وإنزال ما يتضمنه من جزاء تأديبية على الموظف دون الاعتداد بالأمر الصادر من المحكمة الجنائية بوقف تنفيذ ما قضت به من عقوبة، وذلك كله يعد تطبيقاً ونتيجة منطقية لعدم الارتباط بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية. ( <sup>2</sup> )

1 ( تطبيقات وقف تنفيذ العقوبة بالامتناع عن النطق بالعقاب في القضاء الكويتي متعددة منها على سبيل المثال ما قضت به محكمة التمييز ببراءة المتهم من إجهاض زوجته، وبالامتناع عن النطق بعقابه من تهمة ضرب زوجته وإعطائها عقاقير طبية دون رضائها بقصد إجهاضها، راجع: محكمة التمييز الكويتية، طعن رقم 66 لسنة 2010 جزائي، جلسة 12 مارس 2011.

<sup>2</sup> - د. عادل الطبطبائي، قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 513.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وهذا الرأي يتفق مع نص المادة (32/ف5) من قانون الخدمة المدنية الكويتي، ويدل على ذلك عبارة المادة القائلة بأن خدمة الموظف تنتهي بالحكم عليه (.... بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة، فالأصل إذن انتهاء خدمة الموظف بمجرد صدور حكم جنائي نهائي عليه في إحدى الجرائم المنهية للخدمة، ولكن المشرع مع ذلك يستثنى من هذا الأصل حالة الحكم مقرونًا بوقف التنفيذ، فيترك للوزير سلطة تقديرية في إبقاء الموظف محتفظاً بوظيفته، أو أعمال أثر الحكم الجنائي بقطع الرابطة الوظيفية معه.

والحكم الجنائي الصادر على الموظف مع وقف التنفيذ في جريمة من الجرائم المنهية للخدمة لا يترتب آثاره فوراً ، وإنما يوقف ترتيب هذه الآثار، ومنها انتهاء الخدمة إلى ما بعد انتهاء المدة المحددة، مما يوجب تمكين المتهم من عمله بتسليمه إياه فور صدور الحكم، فإذا انتهت المهلة دون أن يصدر حكم بإلغاء وقف التنفيذ اعتبر الحكم كأن لم يكن أصلاً ، ولا يترتب أية آثار على خدمته.

## الفرع الثالث: الامتناع عن النطق بالعقاب

تنص المادة (81) من قانون الجزاء الكويتي على أنه: -

" إذا اتهم شخص بجريمة تستوجب الحكم بالحبس، جاز للمحكمة إذا رأت من أخلاقه، أو ماضيه، أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها جريمته أو تفاهة هذه الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام، أن تقرر الامتناع عن النطق بالعقاب، وتكلف المتهم تقديم تعهد بكفالة شخصية أو عينية أو بغير كفالة، يلتزم فيه مراعاة شروط معينة و المحافظة على حسن السلوك المدة التي تحددها، على ألا تتجاوز سنتين.

وللمحكمة أن تقرر وضعه خلال هذه المدة تحت رقابة شخص تعينه، ويجوز لها أن تغير هذا الشخص بناء على طلبه وبعد إخطار المتهم بذلك<sup>1</sup>

وإذا انقضت المدة التي حددتها المحكمة دون أن يخل المتهم بشروط التعهد، اعتبرت إجراءات المحاكمة السابقة كأن لم تكن.

أما إذا أخل المتهم بشروط التعهد، فإن المحكمة تأمر - بناء على طلب سلطة الاتهام أو الشخص المتولي رقبته أو المجني عليه - بالمضي في المحاكمة، وتقضي عليه بالعقوبة عن الجريمة التي ارتكبها، ومصادرة الكفالة العينية إن وجدت.

هنا نبحت تأثير امتناع المحكمة عن النطق بالعقاب على خدمة الموظف

والموظف المتهم الذي يصدر بحقه قرار من المحكمة بالامتناع عن النطق بالعقاب، لا يكون قد صدر بحقه حكم بعقوبة من الجزاء المنهية للخدمة، ومن ثم فإن خدمته لا تنتهي نتيجة ذلك، بل يقتضي الأمر الانتظار والتريث حتى تنتضي الفترة المحددة، فإن لم يخل الموظف بشروط التعهد خلالها اعتبرت إجراءات المحاكمة السابقة كأنها لم

1 ( الوضع تحت الرقابة من الإجراءات الوقائية التي نص عليها المشرع الكويتي بالمواد من 23-37 جزاء وهي إجراءات لطبيعتها القضائية فهي إجراءات تقضي بها المحكمة على إثر ارتكاب جريمة معينة لمواجهة خطورة إجرامية بالمحكوم عليه، أو للحيلولة دون وقوع الجريمة مرة أخرى.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

تكن، أما إذا أخل بذلك وصدر عليه حكم، فإن هذا الحكم هو الذي ينهي الخدمة؛ إذا كان من الأحكام التي نص القانون على انتهاء الخدمة بها. (1)

أما الامتناع عن النطق بالعقاب لا يعنى حكماً بالبراءة، طالما أورد الحكم في حيثياته إدانة المتهم، (2) مما يترتب عليه آثار في المركز الوظيفي للموظف

وهنا رأى ثالث لمحكمة التمييز: -حيث قررت أن الامتناع عن النطق بالعقوبة قاصر فقط على الجزاء الأصلية دون الجزاء التبعية، وقد أيدت في حكم لها حكماً لمحكمة الاستئناف بتوقيع عقوبة العزل. (3)

<sup>1</sup> - د. عزيزة الشريف، مساءلة الموظف العام في الكويت، مرجع سابق، ص 147: 148

<sup>2</sup> - د. عادل الطبطبائي، قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق، ص 517.

<sup>3</sup> - محكمة التمييز طعن رقم 149 لسنة 2010 (جزائي)، جلسة 12 يونية سنة 2011، (مجموعة صلاح الجاسم الإلكترونية). وهذا الحكم منشور في مجموعة القواعد مرجع سابق، الطعن رقم 94/124، ص 149.

## الخاتمة

للحكم الجنائي الصادر في حق الموظف آثار على السلطة التأديبية الإدارية تتوقف على طبيعة القرار الإداري الصادر بإنهاء خدمة الموظف، فإذا كان الحكم الجنائي بإدانة الموظف مشمولاً بالإنفاذ كما في حالة الموظف الذي حكم عليه بعقوبة جنائية يرتب عليه القانون حتماً عزل الموظف وفقاً للأحكام العامة الواردة في قانون الجزاء.

وإذا ورد في منطوق الحكم إنزال عقوبة عزل الموظف كعقوبة تكميلية لعقوبة الجحفة وفقاً لنص المادة 70 من قانون الجزاء، أو اقتصر على تقرير عقوبة الجنائية الأصلية المقيدة للحرية في جرائم الجحاف الأخرى غير الواردة في المادة 70.

وإذا تأخر صدور هذا القرار لا يعني استمرار الموظف في عمله أو استحقاقه لمرتبه وإنما ما يستحقه من مقابل حينئذ إنما هو تعويض يقرر له وفقاً لنظرية الموظف الفعلي وليس مرتباً أو اجر.

### نتائج البحث:

1. في حالة صدور الحكم الجنائي بالإدانة مع وقف التنفيذ، يعد القرار الإداري الصادر بفصل الموظف قرار تنفيذي يتبع الحكم الجنائي في كل عناصره.
2. في حالة جرائم الجحاف التي يرتب عليها المشرع العزل عقوبة تكميلية وجوبية.
3. في حالة الحكم الجنائي الصادر في جريمة جحفة توصف بأنه مخلة بالشرف والأمانة مما يوجب معه القانون التأديبي على الوزير إصدار قرار الفصل.
4. القرار الإداري الصادر بالفصل وجوبياً ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.
5. صدور الحكم بالامتناع عن النطق بالعقوبة في الحالات التي يسمع فيها المشرع الجنائي بذلك لا ينهي علاقته الوظيفية.
6. صدور عفو من المجني عليه أو صلح قبل صدور الحكم أو بعده، فإن الصلح أو العفو الفردي يعتبر بمثابة الحكم بالبراءة.

### توصيات البحث

1. عدم تعسف الإدارة في استخدام حقها وإعمال سلطتها التقديرية عند إصدار قرارها بفصل الموظف عن العمل.

# أثر صدور الحكم الجنائي على الموظف العام في القانون الكويتي

دراسة مقارنة

د. شافي طالب محمد العجمي

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

2. نشر المبادئ القضائية المتعلقة بالفصل من الخدمة والإحالة إلى التقاعد الخاصة بموظفي الوزارات والجهات الملحقة والمستقلة في دولة الكويت.
3. تبصير الموظف العام بالعقوبات الجنائية المقررة في قانون الجزاء الكويتي والجرائم التي قد تصل عقوباتها التبعية أو التكميلية إلى عزل الموظف إداريا من الوظيفة.

#### 4. المراجع

##### المراجع العربية

1. صالح ناصر العتيبي – انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي – مجلة الحقوق – العدد الأول، السنة التاسعة والعشرين مارس 2005.
2. عادل الطبطبائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، الكويت، كلية الحقوق، جامعة الكويت، سنة 1983
3. عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، 1995.
4. عزيزة الشريف، مسألة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، سنة 1997.
5. مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، القسم الثالث: المجلد الثاني، 2019.
6. محمد العصفور، سلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب في نطاق الوظيفة العامة، مقالة منشورة بمجلة العلوم الإدارية، السنة الخامسة، العدد الثاني، 1963
7. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، القاهرة، دار الفكر العربي
8. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، القاهرة، بدون دار نشر، دون تاريخ نشر.
9. محمد ماهر أبو العينين، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، 2002.

##### المراجع الأجنبية

1. ALAIN PLANTEY ،La Fonction Publique – Traité Général, 2e édition, Paris, LITEC, 2019.
2. ANNE JOURAD DRDAUD, La Procédure Disciplinaire dans la fonction publique, (Fautes- Sanctions- Recours), Montreuil. France, Papyrus, 2018.
3. BEATRICE- TUA, Droit de la Fonction Publique de l'État. 2022.