مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية

اسم المقال: الإطار الزمني لكف يد العاملين في الدولة
اسم الكاتب: محمد مرعي حسن
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/10359
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 05:48 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية
المجلد 5 (3) – 2025: 71-91

Damascus University Journal of Legal Sciences Vol 5
(3) -2025: 71-91

الإطار الزمني لكف يد العاملين في الدولة

محمد مرعي حسن*[1]

[*1] دكتوراه في القانون العام من جامعة دمشق كلية الحقوق.
mouhammad.hassan2087@gmail.com

الملخص:

إن كف اليد هو إبعاد العامل عن عمله مؤقتا لتحقيق مصلحة الوظيفة العامة ومصلحة ما يجري معه من تحقيقات، ووفقا لذلك فهو إجراء مؤقت وليس دائماً، وكذلك ليس عقوبة تفرض على العامل، وإن لكف اليد إطار زمني يبدأ وينتهي به وفق ما يقرره القانون، وهو ما سنتناوله في هذا البحث من خلال التعرض للبحث في التكييف القانوني لكف اليد، وكذلك ماهيته وتعريفه في التشريعات واجتهادات القضاء والفقه، والتي خلصت جميعها إلى أنه إجراء ذو طابع مؤقت يهدف إلى حماية المصلحة العامة أو نظرا لخطورة المخالفات المرتكبة من العامل. وبحثنا كذلك في الطابع المؤقت لكف اليد وأن التأقيت يوجب أن يكون له مدة محددة، وإن ذلك يأتي من طبيعة هذا الإجراء ومن المبررات التي يقوم عليها، فكلها تؤكد تأقيت قرار كف اليد، وتناولنا كذلك حدود مدة كف اليد هل هي مطلقة أم مقيدة؟ وأن هناك اتجاهين: الأول يُقيّد المدة المحددة لكف اليد تقييداً كاملاً لا يمكن تجاوزها أو تمديدها إطلاقاً، والثاني يُقيّد المدة التي يحق للإدارة اتخاذ قرار كف اليد بها مع إعطائها صلاحية طلب تمديد المدة من المحكمة المسلكية.

الكلمات المفتاحية: كف اليد، التأقيت، المدة الزمنية، المسلكية، التحقيق، العامل.

تاريخ الايداع: 2023/5/9
تاريخ القبول: 2023/6/25

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

ISSN: 2789-7621 (online)
https://journal.damascusuniversity.edu.sy

The time frame for suspension state employees

Mouhammad Moree Hassan*[1]

[1*] Ph.D in Puplic Law from Damascus University, Faculty of Law.
mouhammad.hassan2087@gmail.com

Received: 9/5/2023
Accepted: 25/6/2023

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC **BY- NC-SA**

Abstract:

Suspension from work is the removal of the worker from his work temporarily in order to achieve the interest of the public position and the interest of the investigations taking place with him, and according to that it is a temporary procedure and not permanent, nor is it a penalty imposed on the worker, and the suspension from work has a time frame that begins and ends with it according to what is decided by the law, which is what We will address it in this research by examining the legal nature of suspension from work, as well as its nature and definition in legislation, jurisprudence and jurisprudence, all of which concluded that it is a measure of a temporary nature aimed at protecting a public interest or the interest of the ongoing investigation with the employee, or due to the seriousness of the violations committed by the employee, We also discussed the temporary nature of the suspension from work, and that the timing must have a specific period, and that this comes from the nature of this procedure and the justifications on which it is based, all of which confirm the timing of the decision to stop working, and we also dealt with the limits of the duration of the suspension from work, whether it is absolute or restricted and that There are two directions, the first restricts the period specified for the suspension from work completely, and it cannot be exceeded or extended at all, and the second restricts the period in which the administration is entitled to take the decision to suspend work with giving it the power to request an extension of the period from the disciplinary court.

Key words: Suspension, Temporary, Duration, Disciplinary, Investigation, Employee.

المقدمة:

الجهاز الوظيفي في الدولة هو الأداة التي تقوم على تسيير المرافق العامة وخطط الدولة وبرامجها، وعليه يقع العبء في بناء الدولة وتطويرها. ومن هذا يأتي الاهتمام بالجهاز الوظيفي وتنظيمه الذي لا يكون فقط بوضع قواعد التعيين والأجور وإنهاء الخدمة، وإنما يكون أيضا بوضع نظام دقيق للتأديب، بما يضمن مواجهة ضعف الإدارة والإخلال بالواجبات الوظيفية وضبط عملية تسيير المرافق العامة، فيثاب الموظف إذا أصاب ويعاقب إذا أخطأ تطبيقا لقاعدة الثواب والعقاب.

وتنظيم عملية التأديب في الوظيفة العامة يوجب وضع قواعد محددة وفعالة للقانون التأديبي بموضوعاته المختلفة، ومنها الإجراءات المسايرة للتأديب والضامنة لتحقيق نتائجه، ومن أهمها كف يد العامل الخاضع للمساءلة التأديبية.

ويرتبط كف اليد بعملية التأديب ارتباطا وثيقا، وهو ذو طابع مؤقت ووقائي كونه مجرد وسيلة لضبط عملية التأديب وإبعاد الموظف المشتبه به مؤقتا عن مكان عمله.

أهمية البحث:

إن موضوع كف اليد بحد ذاته هو من المواضع المهمة والجديرة بالبحث في إطار عملية التأديب لما له من أثر بالغ على الموظف مادياً ومعنوياً وهو من أكثر مواضيع كف اليد إثارة للبحث هو الإطار الزمني لكف اليد كونه إجراء مؤقت وفق طبيعته والتأقيت يوجب أن يكون له مدة محددة وليس مجرد الاكتفاء بكونه مؤقتا، وفتح مدة كف اليد حتى لا يتحول إلى سلاح مسلط على العاملين أو إلى عقوبة مقنعة.

وسنتعرض في بحثنا هذا إلى طبيعة القرار الصادر بكف يد العامل في الدولة، والمدة اللازمة والمحددة له، ومدى ارتباطها بإجراءات التأديب طالت أم قصرت، وهي من المواضيع الحساسة في كف اليد وخاصة مع صدور قوانين حديثة في سورية بتحديد مدة كف اليد بعد أن كان غير محدد المدة، ومدى رقابة القضاء الإداري على الإطار الزمني لكف اليد، والجهات المختصة بتحديد مدته والعوامل التي يبنى عليها ذلك.

إشكالية البحث:

إن البحث في الطبيعة المؤقته لقرار كف اليد يثير العديد من الإشكاليات، منها السلطة المختصة بتحديد مدة كف اليد هل هي السلطة الإدارية أم المحاكم التأديبية؟ وكذلك المدة المحددة لكف اليد وهل يجوز تمديد هذه المدة أم أنها مدة نهائية؟ وهل التمديد جائز لمدد مفتوحة أم أن له مدة قصوى لا يمكن تجاوزها؟ وسنتناول جميع الإشكاليات التي يثيرها هذا الموضوع وما طرحه الفقه والقضاء من إشكاليات أظهرها التطبيق العملي للنصوص القانونية.

خطة البحث:

سنتناول موضوع الدراسة وهو الإطار الزمني لكف يد العاملين في الدولة من خلال رؤية قانونية وواقعية لتحليل هذا الموضوع بجوانبه المختلفة، واتباع الدراسة المقارنة من أجل الاستفادة من تجارب الآخرين واستخلاص الإيجابيات والسلبيات للعمل على تطوير هذا الإجراء، وخطة للبحث تراعي طبيعته فبدأنا من خلال **مقدمة** عن موضوع البحث، ومبحثين نتناول في **المبحث الأول** التكييف القانوني لكف اليد ونتحدث فيه عن ماهية كف اليد والطبيعة المؤقتة له كونه إجراء احتياطي لحماية الوظيفة العامة وحماية إجراءات التحقيق مع الموظف.

وفي **المبحث الثاني** نتناول المدة الزمنية المحددة لكف اليد وآلية تحديد هذه المدة والعوامل التي تحددها وهل هي كاملة بنص القانون أو من الممكن اجتزاء المدة المناسبة منها أو تمديدها ونختم البحث بخاتمة تتضمن نتائج البحث والتوصيات.

المبحث الأول:

التكييف القانوني لكف اليد:

درجت أغلب التشريعات الوظيفية على منح السلطة التأديبية بعض الإجراءات التحوطية عندما تشرع في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد أحد العاملين الخاضعين لسلطتها، ومن هذه الإجراءات كف يد العامل عن العمل، والحديث عن كف اليد لا يثور إلا بمناسبة شروع السلطة التأديبية في مساءلة العامل تأديبياً[1]، وكذلك عندما يكون محلا لمسؤولية جزائية.

وإن إجراء كف اليد يهدف إلى إبعاد العامل بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته، إما لصالح التحقيق الذي يجري معه سواء أكان إدارياً أم جزائياً، وإما صوناً للوظيفة العامة وحرصاً على كرامتها وصيانةً لها من العبث أو الإخلال بها، إذ إنه ليس من المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق استمرار العامل في هذه الحالة في القيام بشؤون وظيفته، إذ قد تتأذى سمعة المرفق في ممارسة العامل عمله حال كونه محل تحقيق في جريمة قد تكون ماسة بالنزاهة أو الشرف، كما قد يكون في إبقاء العامل داخل المرفق في مثل هذه الظروف ما يعرقل سير التحقيق.

وسوف نتناول في هذا المبحث التكييف القانوني لكف اليد من خلال مطلبين نبحث في **المطلب الأول** ماهية كف اليد، وفي **المطلب الثاني** نبحث في الطابع المؤقت لكف اليد.

المطلب الأول:

ماهية كف اليد:

تعد عملية تأديب العاملين في الدولة هي عملية متكاملة لها أصولها ووسائلها وغاية تسعى لتحقيقها، وإن أهم الإجراءات التي يتم اتخاذها بالتوازي مع عملية التأديب هي كف يد العامل عن عمله، لذلك أفردت التشريعات الوظيفية نصوصاً خاصة لتنظيم هذا الإجراء، وإن خلت معظمها من تعريف محدد له مكتفية ببيان السلطات المختصة به ومدته ومبرراته.

وهناك بعض التشريعات ومنها تشريعنا السوري لجأت إلى تعريف كف اليد وأوردته في صلب القوانين، فعرَّفه المشرع السوري بقوله: «كف اليد هو توقيف العامل عن عمله مؤقتاً»[2]، وهو ذات التعريف الذي نص عليه قانون المحاكم المسلكية السابق.

ولقد تصدى الفقه لهذا الموضوع في محاولةٍ منه لإيجاد تعريف واضح له، فلقد عرَّفه الفقه الفرنسي بأنه تدبير إداري تتخذه السلطات التأديبية المختصة ضد الموظف الذي تنسب إليه مخالفات خطيرة للواجبات الوظيفية، أو يرتكب جريمة من جرائم القانون العام ليباعد بينه وبين أعمال وظيفته[3].

---

(1) د. محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 1967، ص204.

(2) انظر المادة 42 من قانون مجلس الدولة السوري رقم 32 لعام 2019، ولقد عرَّفه قانون الموظفين الأساسي رقم /135/ لعام 1945 في المادة 40 وقانون مجلس التأديب السابق رقم /90/ لعام 1962 في المادة 6 بأنه " فصل الموظف عن وظيفته مؤقتاً نتيجة التتبعات الجارية بحقه"، وإن التعريف الجديد هو أفضل من السابق لأنه يدلل على كف اليد بوضوح كونه أحد الإجراءات الاحتياطية المؤقتة بينما التعريف السابق يدلل على أن كف اليد يعتبر عقوبة من العقوبات التأديبية.

(3) René Chapus: Droit administrative général, Tom2, 14e édition, Montchrestien. Paris, 2000, P.284.

وبما أن العامل هو المقصود بإجراء كف اليد كتدبير وقائي يتخذ ضده في حال ارتكابه مخالفة خطيرة تمس هيبة الوظيفة التي يشغلها أو ارتكابه إحدى جرائم القانون العام، والعامل هو كل من يسعى إلى لأداء خدمة عامة دائمة في ملاك من ملاكات الإدارات العامة للدولة أو الأجهزة التابعة أو المؤسسات والهيئات العامة ويكون قد ثبِّت فيها[4]، لذا فإن إجراء كف اليد يتعلق بالموظف الذي يشغل الوظيفة العامة ولا يتعلق بتلك الوظيفة، إذ إن هذه الوظيفة يمكن أن يباشرها أي شخص آخر يحل محل الموظف الموقوف عن العمل، فإذا أدى العامل عمله الوظيفي خلال فترة كف اليد اعتبر عمله باطلاً لصدوره من غير مختص، لذلك فإن كف اليد يباعد بين الموظف العام وبين مباشرته لوظيفته مؤقتاً لحين الانتهاء من الحالة التي استوجبت كف اليد، إما بانتهاء التحقيق وحفظه بعد انبلاج الحقيقة ووضوحها، أو بتوقيع الجزاء المناسب عليه بعد ثبوت الوقائع المنسوبة إليه، وإما إعادته لمباشرة أعمال وظيفته وذلك لزوال الأسباب التي أدت إلى صدور قرار كف اليد، وذلك بغض النظر عن صدور قرار الجزاء من عدمه، وقد تكون عودته لمباشرة مهام وظيفته نتيجة لرفض المحكمة المسلكية المختصة تمديد مدة كف اليد المتخذة بمعرفة السلطات الرئاسية التأديبية، كما هو الحال في سورية ومصر، أو لانتهاء الحد الأقصى المقرر لمدة كف اليد كما هو الحال في فرنسا، لذلك فإن كف اليد لا يقطع رابطة الوظيفة بين الموظف وإدارته بل يؤدي إلى إعفائه مؤقتاً من مباشرة مهامه.

ولقد اختلفت التسميات لكف اليد فالمشرع المصري أطلق عليه الوقف الاحتياطي، والفرنسي أطلق عليه الوقف عن العمل، حتى الفقهاء اختلفوا في التسمية فقد سماه البعض الإبعاد المؤقت عن العمل[5]، ورغم هذا الاختلاف إلا أن اتجاه المشرع السوري لتسميته بكف اليد هو الأفضل، فقد يحدث لفظ الوقف الاحتياطي أثراً نفسياً على العامل لا يقل عن الأثر النفسي الذي يترتب على معاقبته، بالإضافة إلى الخلط بين الوقف الاحتياطي وأنواع الوقف الأخرى، كما أن لفظ الإبعاد عن العمل لفظ خطير في حد ذاته يظهر مدلوله عند إبعاد الأجنبي عن الوطن لخطورته على أمن الدولة، لذلك كله كان اتجاه المشرع السوري هو الأمثل من بين هذه الاتجاهات متفادياً جميع الآثار السلبية للتسميات السابقة؛ لأن لفظ كف اليد لا يحمل إلا معنىً واحداً هو منع العامل من ممارسة مهام وظيفته بصوره مؤقتة، وليس لهذا اللفظ أي آثار نفسية على العامل[6].

ومن التعريفات الفقهية لكف اليد أنه أحد إجراءات التحقيق الوقائية التي تهدف إلى تنحية العامل بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته بمناسبة ما يجري معه من تحقيق بغية أن يتم هذا التحقيق في ظروف تخلو من مؤثراته رغبة في الوصول إلى حقيقة الاتهام[7].

أو أنه إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة الوقف[8].

أو أنه رفع يد الموظف عن ولاية الوظيفة مؤقتا، وذلك لضرورات تحقيق جار في شأن مسلكي، أو لحسن سير المرفق الذي يعمل فيه العامل[9].أو أنه مجرد إجراء مؤقت لتيسير التأديب[10].

---

(4) د. عبد الله طلبة ود. أحمد إسماعيل: الوظيفة العامة، منشورات جامعة دمشق، عام 2005، ص214.

(5) د. رفعت المصيلحي النجار: إيقاف العاملين المدنيين بالدولة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 1981، ص32.

(6) يشار إلى أن القرآن الكريم استخدم هذا اللفظ بمعنى رد الأذى وهو ذات المعنى الذي يحمله كف يد العامل عن عمله وذلك برد آذى العامل عن العمل الموكول إليه وعن المرفق العام وذلك في سورة المائدة الآية رقم 11 بقوله تعالى: "يا أيها اللذين أمنوا اذكروا نعمة الله عليكم إذ هم قومٌ أن يبسطوا إليكم أيديهم فكف أيدهم عنكم واتقوا الله وعلى الله فليتوكل المؤمنون".

(7) د. عبد العزيز خليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، طبعة عام 2008، ص157.

(8) د. عماد صبري عطوة: الضمانات القانونية أمام المحكمة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 2008، ص355.

(9) د. محمد الحسين و د. مهند نوح: القانون الإداري، منشورات جامعة دمشق، 2018، ص70.

(10) د. سليمان الطماوي: قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1995،ص365.

كما أنه إجراء قانوني قصد به تنحية العامل بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته، إما لصالح التحقيق الذي يجري معه سواء أكان إدارياً أم جنائياً وإما صوناً للوظيفة العامة وحفاظاً على كرامتها وصيانةً لها من العبث أو الإخلال بها[11].

كما قد ترى الجهة الإدارية بمناسبة تحقيق يجري مع أحد العاملين أنه ليس من المصلحة العامة أو ليس من مصلحة التحقيق استمرار العامل في القيام بشؤون وظيفته، إذ قد تتأذى سمعة المرفق من ممارسته لعمله حال كونه محل تحقيق في جريمة قد تكون ماسة بالنزاهة والشرف، كما قد يكون في الإبقاء على العامل داخل المرفق في مثل هذه الظروف ما يعرقل سير التحقيق بإخفاء أدلة الإدانة أو العبث بها بشكل أو بآخر[12]، لذلك خولها المشرع مكنة إبعاده مؤقتاً عن ميدان العمل حتى تتكشف الحقيقة في شأنه بثبوت مسؤوليته، وحينئذٍ يوقع عليه الجزاء المناسب، أو بظهور براءته وزوال الشبهات التي كانت تحيط به.

وفي الفقه الفرنسي قال الأستاذ فالين: إن الوقف يجوز الأمر به مؤقتاً لإبعاد موظف لا يتفق وجوده في الوظيفة مع مصلحة العمل كما إذا كان متهماً بتهم جسيمة[13].

وعُرِّف كذلك بأنه إجراء غير تأديبي تتطلبه الضرورة يتخذ لصالح العمل، ويهدف إلى منع الموظف العام من مباشرة مهام وظيفته بصورة مؤقتة نظراً لارتكابه خطأً جسيماً، حتى لا يؤدي وجوده إلى اضطراب سير المرفق[14].

فالمشرع الفرنسي اشترط ارتكاب خطأ جسيم يمس واجبات الوظيفة أو جريمة من جرائم القانون العام، وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الفرنسي يعتبر كف اليد من خصائص القانون العام حتى لو لم ينص عليه القانون الذي يخضع له صاحب الشأن ومهما كانت الفئة التي ينتمي إليها داخل المرفق[15].

كما أن القضاء الإداري أوضح المقصود بكف اليد فعرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها: "أن الوقف الاحتياطي عن العمل هو إجراء وقائي يجوز اتخاذه لمصلحة التحقيق إذا اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق يجري معه حتى يتم التحقيق في جو خال من مؤثراته وبعيد عن سلطاته"[16].

وكذلك قولها: «إن الوقف هو إسقاط لولاية الوظيفة مؤقتاً عن الموظف فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً»[17].

ولقد أكد مجلس الدولة السوري على ذلك بقوله "إن كف اليد هو إجراء وقائي تحفظي تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد العامل بشكل مؤقت حينما ترى الإدارة أن بقاء العامل على رأس عمله قد يضر بالوظيفة العامة أو قد يؤثر على سير عملية التحقيق خشية قيام هذا العامل بإخفاء الأدلة أو العبث بها وذلك يحقق المصلحة العامة ويضمن سلامة التحقيق"[18].

---

[11] د. عمرو فؤاد بركات: السلطة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، عام 1979،ص279.

[12] د. علي عبد العال سيد أحمد: الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، مؤسسة دار الكتاب، الكويت، عام 1997، ص9.

[13] "Walen "Manuel Élémentaire de droit مشار إليه في رسالة الدكتور عماد صبري عطوة: الضمانات القانونية أمام المحكمة التأديبية، مرجع سابق، ص356.

[14] Charles Heller: La suspension dans le droit de la fonction publique, R.D.P., Paris, 1980, P.409.

[15] راجع بهذا الخصوص حكم مجلس الدولة الفرنسي:

C.E. 22 October 1937, Melle Minaire et autres.

مشار إليه في مؤلف د. منصور العتوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام، عمان، طبعة 1984، ص276.

[16] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 6310 لعام 2019 لسنة 62 قضائية عليا، منشور في مجموعة مبادئ الإدارية العليا عام 2021، ص37.

[17] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم /1957/ لعام 1991، لسنة 34 قضائية عليا، منشور في الموسوعة الإدارية الحديثة الجزء التاسع، ص529.

وقد عرَّفه مجلس الدولة الفرنسي «بأنه إجراء احتياطي يؤدي إلى استبعاد الموظف عن الوظيفة مؤقتاً ريثما يتم البت في أمره تأديبياً أو جنائياً»[19].

ونحن نؤيد ما انتهت إليه مجلس الدولة السوري بشأن تعريف كف اليد مع ضرورة التأكيد على أنه ليس عقوبة تفرض على العامل، حتى لا يفهم أن كف اليد هو عقوبة مسلكية بحق العامل المشتبه ارتكابه مخالفات وظيفية.

وتجدر الإشارة إلى أن إجراء كف اليد يتخذ بحق جميع العاملين في الدولة والخاضعين لأحكام قانون العاملين، سواء أكانوا دائمين أي معينين في وظائف دائمة وداخلة ضمن الملاك العددي للجهة العامة، أم مؤقتين نتيجة التعاقد معهم على أداء وظائف معينة ولفترة محددة[20]، أو خاضعين للتدريب وهم أشخاص تخولهم مؤهلاتهم لأن يُثَبَّتوا بعد الفترة المناسبة لإثبات أنفسهم أو بعد فترة التدريب التي يفرضها النظام الخاص بسلكهم الوظيفي، وبالتالي تطبق عليهم الإجراءات المتعلقة بالتأديب بما فيها كف اليد وتطبيق آثاره على من يتخذ بحقه هذا القرار[21].

ويتضح مما سبق أن كف اليد هو إجراء تلجأ إليه الإدارة لاستبعاد الموظف مؤقتاً من ممارسة مهام وظيفته، وذلك بمناسبة تحقيق إداري أو جزائي يجري معه، ومرجع ذلك أنه ليس من المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق استمرار العامل في القيام بشؤون وظيفته، إذ قد تتأذى سمعة الوظيفة من ممارسة العامل عمله حالة كونه محل تحقيق، أو يكون في وجود العامل ما يعرقل سير التحقيقات الجارية معه، وبعد أن انتهينا من البحث في ماهية كف اليد ننتقل للبحث في الطابع المؤقت لكف اليد في المطلب التالي.

المطلب الثاني:

الطابع المؤقت لكف اليد:

إن قرار الإدارة بكف يد العامل عن عمله هو قرار مؤقت بطبيعته حتى لو لم يتم النص على ذلك صراحة في القانون؛ لأن ذلك يفرضه طبيعة هذا القرار ومبررات إصداره.

فكف اليد هو وسيلة تبتغي منها الإدارة تحقيق مصلحة عامة للوظيفة ومصلحة خاصة لصون إجراءات التحقيق وأدلته من تدخل العامل الخاضع للتحقيق، وذلك بإبعاده مؤقتا عن مكان عمله حتى انتهاء إجراءات التحقيق.

وهذه الطبيعة المؤقته لقرار كف اليد لا تنفي عنه صفة القرار الإداري النهائي، وخضوعه بالتالي لرقابة القضاء بشكل مستقل عن إجراءات التأديب والعقاب التأديبي.

وكف يد العامل يتم بموجب أداة قانونية تصدر من السلطة الإدارية التي أناط بها القانون سلطة كف اليد، ومن ثم يعتبر بمثابة قرار إداري نهائي؛ لأنه إفصاح لهذه السلطة المختصة عن إرادتها وذلك بقصد إحداث مركز قانوني يتمثل في إسقاط ولاية الموظف عن وظيفته مؤقتاً مع ما يترتب على هذا الإسقاط من آثار قانونية تمس بعض المزايا الوظيفية للموظف الموقوف عن العمل مؤقتا

---

[18] رأي اللجنة المختصة في القسم الاستشاري بمجلس الدولة السوري رقم 154 لعام 2015، منشور في المجموعة الذهبية الحديثة الصادرة عن مجلس الدولة عام 2016، ص381.

[19] راجع بهذا الخصوص حكم مجلس الدولة الفرنسي: C.E. 19 October 1938, Commune de Blida, Rec. P. 774.
مشار إليه في مؤلف الدكتور علي عبد العال سيد أحمد: الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق، ص7.

(20) رأي اللجنة المختصة في القسم الاستشاري لمجلس الدولة السوري رقم 167 لعام 2015، منشور في المجموعة الذهبية الحديثة الصادرة عن مجلس الدولة السوري عام 2016، ص368.

[21] René Chapus: OP, Cit, P.48.

سواء بالنسبة لمرتبه أو ترقيته، لذلك فإن القرار الصادر بكف يد العامل عن العمل يعتبر قراراً إدارياً، كما أنه يعتبر نهائياً بغض النظر عن تأقيته.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمنع من كون قرار كف اليد نهائياً صدوره موقوتاً؛ لأن من المقرر أن تأقيت القرار لا يتعارض ولا يؤثر في نهائيته؛ لأن التأقيت ينصب على آثار القرار[22]، ويكون لهذا القرار أثره في الحال والمتمثل في كف يد العامل عن العمل مدة كف اليد[23].

وعلى ذلك فإن إضفاء صفة النهائية على القرار الإداري بكف يد العامل عن عمله يعني أن لصاحب الشأن الالتجاء إلى القضاء الإداري لإلغاء هذا القرار، وذلك عن طريق الطعن بالإلغاء إذا توافرت أسبابه، وكذلك يقبل التظلم منه أمام الجهة الإدارية التي أصدرته أو الجهة الرئاسية لها.

وبناء على ذلك تكون قرارات كف اليد قرارات إدارية نهائية صادرة عن سلطات إدارية وذلك بإرادتها المنفردة بقصد إحداث أثر قانوني معين وذلك بالانتقاص من حقوق الموظف، ولا يمنع من نهائية تلك القرارات قابليتها للطعن بالإلغاء أو للتظلم الإداري سواء أكان تظلماً ولائياً أم رئاسياً، وهذا ما جرى عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا السورية بقولها: «تعتبر من دعاوى الإلغاء الدعوى التي تتغيا إلغاء قرار الإدارة بكف يد العامل»[24].

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى القول: «إن قرار الوقف الاحتياطي من السلطة الرئاسية هو قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية؛ لأنه إفصاح من الجهة الإدارية المختصة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة تأديبية بمقتضى القانون بقصد إحداث أثر قانوني معين»[25].

وأما كون قرار كف اليد نهائياً؛ فلأن أثره القانوني في الحال والمتمثل في كف يد العامل عن العمل مدة الوقف وخصم المرتب كله أو جزء منه، وتأجيل الترفيع وليس تأخيره أو حجبه كونه إجراء مؤقت وليس عقوبة.

وهذا هو الوضع أيضاً في مجلس الدولة الفرنسي، حيث يرى في قرار الوقف عن العمل بالرغم من طابعه المؤقت قراراً إدارياً نهائيا خاضعا لرقابة مجلس الدولة[26].

ومن خلال ما سبق نصل إلى نتيجة بأن كف اليد مستقل استقلالاً كاملاً عن القرارات والإجراءات المرتبطة بالمساءلة المسلكية ويعتبر قرارا مستقلا بذاته، وبناء على ذلك فإذا تبع كف اليد قرار بالعقاب فإن العيوب التي قد تشوب قرار العقوبة هذا لا يحتج بها في الطعن على قرار كف اليد، وفي المقابل فإن العيوب التي قد تشوب قرار كف اليد لا يحتج بها في شأن الطعن في قرار العقاب[27].

---

[22] د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1986، ص458 وما بعدها.

[23] Charles Heller: OP, Cit, P.445.

[24] حكم المحكمة الإدارية العليا السورية في الطعن رقم /1412/ لعام 1992 منشور في مجموعة مبادئ المحكمة الإدارية العليا لعام 1992 القاعدة رقم 127.

[25] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم /2620/ لعام 1993 مجموعة مبادئ المحكمة الإدارية العليا لسنة 37 ق ص293.

[26] C.E. 20 juin 1969, Dome Bordim.

Charles Heller: OP, Cit, P.427.

[27] د. محمد أحمد عبد الرحمن: الإجراءات الاحتياطية للتأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، عام 1998، ص192.

ورغم ذلك فإنه في بعض الحالات يعتبر كف اليد إجراء تمهيدي وليس قرار إداري، كما هو الحال في كف يد العامل الصادر عن الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش أو الجهاز المركزي للرقابة المالية في سوريا، حيث يتم اتخاذ القرار بكف اليد كإجراء أولي مؤقت لاستكمال إجراءات التحقيق الذي يجري مع العامل.

والقرار الصادر في هذه الحالات لا يكتسب الصفة النهائية كونه إجراءً تمهيدياً ريثما ينتهي التحقيق مع العامل، ولا يجوز الطعن به أمام القضاء إنما يتم إلغاؤه من قبل رئيس الهيئة بعد انتهاء التحقيق واعتماده من رئاسة الهيئة أو في حال انقضاء السبب الذي استدعى إقراره[28]، وكذلك الحال في الجهاز المركزي للرقابة المالية رغم أن القانون لم ينص على ذلك، إلا أنه وعملاً بقاعدة الاختصاص المتوازي يملك رئيس الجهاز إلغاء قراره بكف يد العامل عن العمل والذي أصدره ابتداءً لدواعي التحقيقات.

إن الطبيعة المؤقته لكف اليد والقرار الصادر به لها مبرراتها التي تبنى عليها، والتي تنعكس على المدة التي تحددها السلطة المختصة لكف اليد، وهذه المبررات هي التي فرضت الطابع المؤقت لكف اليد كونها مؤقته بطبيعتها.

وإن من أهم هذه المبررات هي المصلحة العامة ومصلحة التحقيق، وكلاهما خطر العامل عليهما مؤقتاً وتصبحين جديرتين بالحماية منه.

لذلك تطلبت بعض تشريعات الوظيفة العامة لاتخاذ قرار بكف يد العامل مؤقتا وجود تحقيق معه فيما نسب له من أخطاء، كما ذهبت تشريعات أخرى إلى ضرورة أن تقتضي المصلحة العامة كف يد العامل عن عمله حفاظاً على سير العمل داخل المرفق العام كمبرر لكف اليد، فالتشريع المصري أخذ بمعيار مصلحة التحقيق كسبب للوقف، حيث يتعين أن يكون هناك تحقيق مع العامل المخالف سواء في مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه، ومن ثم فلا يجوز كف يد العامل لأي سبب آخر[29]، إذ نص قانون الخدمة المدنية رقم 81 لعام 2016 في المادة 63 منه على أن «لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك».

وكذلك الحال في التشريع السوري وإن كان مصطلح المصلحة العامة هو الغالب كسبب لكف اليد، فقد نص المشرع السوري في قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش[30] رقم /24/ لعام 1981 –وهي الهيئة المكلفة بالتحقيق مع العاملين الذين يرتكبون مخالفات إدارية ومسلكية– في المادة 47 منه على أنه «يمكن للعاملين بالتفتيش[31] الطلب إلى الجهات المعنية عن طريق رئيس الهيئة أو بتفويض منه اتخاذ التدابير التي تقتضيها مصلحة التفتيش والتحقيق بما في ذلك: ....ج– كف أيدي العاملين عندما تستدعي المصلحة العامة عدم مثابرتهم على العمل».

وكذلك نص قانون الجهاز المركزي للرقابة المالية –وهو المكلف بالتحقيق في المخالفات المالية– في المادة 24 منه على أنه «يكون للجهاز المركزي للرقابة المالية في سبيل القيام بأعمال الرقابة والتفتيش والتحقيق اتخاذ جميع الوسائل لتحري المخالفات والاستماع للشهود والتحقيق مع العاملين وغير العاملين وكف يدهم عن العمل».

---

[28] راجع المادة 47 فقرة ج من قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش رقم /24/ لعام 1981.

[29] د. أحمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2010، ص215.

[30] الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش هي هيئة رقابية مستقلة ترتبط برئيس مجلس الوزراء هدفها تحقيق رقابة فعالة على عمل إدارات الدولة ومؤسساتها المختلفة من أجل تطوير العمل الإداري وحماية المال العام وتحقيق الفعالية في الإنتاج ورفع مستوى الكفاية والأداء وتسهيل توفير الخدمات للمواطنين.

[31] يقصد بالعاملين بالتفتيش حسب المادة 1 من قانون الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش كل من رئيس الهيئة ومعاونيه ورؤساء المجموعات والفروع والأقسام والمديرين والمفتشين ومعاوني التفتيش.

كما أن قانون مجلس الدولة السوري رقم 32 لعام 2019 نصَّ في المادة 47 فقرة 1 منه على أنه «إذا ظهر للمحقق أن الفعل المنسوب إلى المحال يشكل جناية أو جنحة شائنة أو مخلة بالثقة العامة ارتكبت أثناء العمل أو بسببه فله أن يقرر توقيف المحال بقرار مسبب أو أن يطلب كف يده من المرجع المختص».

ومن خلال النصوص السابقة يتبين أن المشرع المصري قيَّد سبب كف اليد بمصلحة التحقيق فقط، ومن ثم لا يجوز كف اليد إلا إذا كان هناك تحقيق يجري مع العامل، ولا يوجد في هذه النصوص ما يسوغ اتخاذ هذا الإجراء لغرض آخر كمجرد الشك في أن الموظف فَقَدَ شرط اللياقة أو لإجباره على الإذعان لقرار أصدرته الإدارة[32]، أو غير ذلك من الأسباب، بينما المشرع السوري وسَّع من أسباب كف اليد فأجاز للسلطة المختصة كف يد العامل لمصلحة التحقيق، وأيضاً لتحقيق المصلحة العامة أو إذا كان الفعل المنسوب إلى العامل يشكل جناية أو جنحة مخلة بواجبات العمل أو الثقة العامة، وهو معيار يستند إلى جسامة ما نسب إلى العامل من أخطاء.

ولقد ذهبت تشريعات أخرى ومنها المشرع الفرنسي إلى الأخذ بمعيار جسامة الجرم المقترف وتأثيره البالغ على سير العمل في المرفق العام، فبرر صدور قرار الوقف مؤقتا لحين انتهاء إجراءات المساءلة، إذ أخذ المشرع بذلك في القانون رقم /634/ الصادر في 13 يوليو عام 1983 والمعدل بالقانون رقم 828 لعام 2019 والمتعلق بحقوق والتزامات الموظفين، وذلك بخصوص سبب الوقف في المادة 30 منه[33]، والتي أجازت للسلطة المختصة وقف الموظف عن العمل عند صدور خطأ جسيم منه يمس التزاماته الوظيفية أو يشكل إحدى جرائم القانون العام، حيث إن مباشرة الإجراءات التأديبية تتوج على مستوى أعلى بإيقاف مبدئي للعامل المرتكب لخطأ فادح، ويصدر قرار الإيقاف دون إجراء شكلي في انتظار ظهور نتيجة الملاحقة التأديبية ويدوم هذا الحكم لأربعة أشهر، ويُبرر هذا الحكم بضرورة تفادي اضطراب المرفق بسبب حضور الموظف المرتكب لخطأ جسيم[34].

يتضح من ذلك أن المشرع الفرنسي اشترط الخطأ الجسيم كسبب لاتخاذ إجراء الوقف عن العمل، وتقدير أمر جسامة الخطأ من عدمه متروك للسلطة التأديبية المختصة بإصدار قرار الوقف تحت رقابة القضاء[35]، وإن كان المشرع الفرنسي قد حدد نوع الخطأ الجسيم فهو إما أن يكون مخالفة للواجبات المهنية، وإما ارتكابه جريمة من جرائم القانون العام، ويقصد بها ارتكاب جريمة جزائية، ومع ذلك لم يحدد درجة الخطأ الذي يعتبر جسيماً فذلك أمر متروك لتقدير السلطة التأديبية ولا تعتبر أي مخالفة للواجبات المهنية أو ارتكاب جريمة من جرائم القانون العام تبرر الوقف، بل يتعين أن يكون الفعل المنسوب إلى الموظف ينطوي على خطأ وأن يكون جسيماً وفقاً لتقدير السلطة التأديبية وبالنظر إلى كل حالة على حدة وإلى ملابسات الفعل الخاطئ.

---

[32] د. أحمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص215.

[33] Art 30 "En Vas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agiles d'un manquement a' ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant un pouvoir disciplinaire qui saisit, sans sellai, le conseil de discipline Le Fonctionnaire suspendu conserve traitement, l'indemnité de résidence, Les prestations – familiales sont obligatoires, Si La situation doit être définitivement réglée dans le sellai de quatre mois, Si Ali'expraiation de ce délai aucune décision na été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire l'intéresse sauf s'il est l'objet de poursuites pénales est rétabli dans ses fonctions" .

[34] Emmanuel Aubin: Droit de la Fonction Publique, Gualino éditeur, 2001, P.174.

[35] Andere Laubadere: OP, Cit, P.165.

فالمصلحة المراد حمايتها سواء أكانت مصلحة عامة أو مصلحة التحقيق أو جسامة الفعل هي التي تبرر كف اليد وتنعكس على تحديد مدته، وهي كلها مصالح مؤقته تؤكد الطابع المؤقت لكف اليد سواء من حيث آثاره على العامل أو مبررات صدوره ووجودها من عدمه، كونها مصالح مؤقته تستلزم الحماية.

إن الطبيعة المؤقته لكف اليد وأنه إجراء احتياطي تؤكد أنه ليس عقوبة تأديبية[36]، وإنما هو تدبير وقائي مؤقت يفرض أثناء السير في إجراءات التأديب ومصاحب لها، ويهدف إلى تمكين السلطة المختصة من مباشرة عملها بمنأى عن تأثير المتهم على أدلة التحقيق وعلى نحو لا يمكنه من الاستفادة من أهم مزايا الوظيفة العامة أو الإفلات من العقاب التأديبي، أما العقوبات التأديبية فهي تفرض بصورة نهائية عقب انتهاء إجراءات التأديب، وتعد خاتمة لتلك الإجراءات وتهدف إلى الردع، وعلى ذلك فإن كف اليد يختلف عن الجزاء التأديبي من حيث الغاية والمصلحة.

نخلص مما تقدم إلى أن كف اليد أو الوقف عن العمل هو إجراء مؤقت وليس دائم استدعته ضرورة معينة ينتهي بزوالها أو انتهاء الإجراءات، ويتضمن كف اليد إبعاد العامل عن مكان عمله مؤقتا، وحرمانه من بعض المزايا الوظيفية لمدة محددة، مع بقائه مرتبطا بالوظيفة العامة وملتزما ببعض واجباتها التي تفرضها الطبيعة المؤقته لكف اليد.

وبذلك نكون قد انتهينا من دراسة التكييف القانوني لكف اليد من خلال إظهار ماهيته وطابعه المؤقت في هذا المبحث، لننتقل لدراسة مدة كف اليد وآلية تحديدها في المبحث التالي.

المبحث الثاني:

المدة الزمنية لكف اليد:

كما تحدثنا سابقا فإن كف اليد هو إجراء مؤقت، وهذا التأقيت لا بد وأن ينعكس على قرار كف اليد بذاته، وذلك من خلال تحديد مدة محددة له، وليس الاكتفاء بوصفه بالإجراء المؤقت حتى لا يتحول إلى عقوبة مقنعة أو يتم إساءة استعماله والبعد به عن الغاية المبتغاة منه.

وكف اليد يرتبط بإجراءات التأديب، وهذه الإجراءات بطبيعتها لا تستغرق سوى فترة قصيرة من الزمن ومن ثم فإن كف اليد يكون مؤقتاً أي محدد بمدة زمنية معينة[37]، فهو ينتهي حتماً بعد أجل طال أم قصر، إما بعودة العامل إلى عمله بريئاً، أو معاقبته بغير عقوبة الفصل، أو بانتهاء العلاقة التي تربط بينه وبين الإدارة إذا ما عوقب بالفصل من الوظيفة[38].

ولقد اختلفت التشريعات في تحديد مدة كف اليد، فبعضها حدد الحد الأقصى لمدة كف اليد التي يتعين بعدها تسوية وضع الموظف مكفوف اليد عدا الحالات التي يكون فيها الموظف متابع جنائياً، وفي هذه الحالة يمكن أن تزيد مدة كف اليد عن الحد الأقصى الذي قرره المشرع[39]، والبعض الآخر أخذ بثنائية السلطة المختصة بتحديد مدة كف اليد حيث تكون موزعة بين السلطة الإدارية والمحاكم المسلكية، حيث تتقيد السلطة الإدارية بمدة محددة لكف اليد بينما هي غير محددة بالنسبة للسلطة الأخرى حيث تقوم

---

[36] C.E, 12f e'v 2003, Commune de Ste Maxime, Rec, P.249.

وكذلك حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 3709 الصادر في 2000/11/12، لسنة 44 قضائية عليا، منشور في مجموعة مبادئ الإدارية العليا الجزء الأول ص 281.

[37] Charles Heller: OP, Cit, P.430.

[38] محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007، ص579.

[39] كما هو الحال في فرنسا.

بتحديد المدة التي تراها مناسبة[40]، وسوف نتناول موضوع هذا المبحث في مطلبين نتحدث في **المطلب الأول** عن التقييد التام للسلطة المختصة بمدة معينة لكف اليد.

وفي **المطلب الثاني** نتحدث عن التقييد بمدة معينة لكف اليد مع جواز التمديد من القضاء.

المطلب الأول:

التقييد التام للسلطة المختصة بمدة معينة لكف اليد:

إن هذا الاتجاه يقتضي أن يحدد القانون مدة معينة لكف اليد لا يمكن تجاوزها من السلطة المختصة أو تمديدها من قبلها أو من أي جهة قضائية أخرى، وبذلك تنتهي مدة كف اليد نهائيا عند نهاية هذه المدة ويعود العامل إلى عمله متمتعا بكامل حقوقه الوظيفية وسواء انتهت الإجراءات التأديبية أم لم تنتهي.

وهذا الاتجاه والاتجاهات الأخرى في التشريعات الوظيفية لم تكن وليدة من بدايتها على هذا النحو بل مرت بمرحلة الإطلاق التام للسلطة المختصة بتحديد مدة كف اليد دون قيد أو شرط، كما كان هو الحال في فرنسا قبل الأمر الإداري الصادر عام 1959، وكذلك كما كان عليه الحال في سورية قبل صدور قانون مجلس الدولة الجديد عام 2019[41] حيث كانت السلطة التقديرية للإدارة مطلقة بشأن مدة كف اليد، حتى أن المشرع أعفى الإدارة من ذكر أي مدة في قرار كف اليد طويلة كانت أم قصيرة، واكتفى التشريع بإضفاء الطابع المؤقت لإجراء كف اليد فقط دون ذكر أي شيء يدل على ذلك من تحديد لمدة معينة، وكان لهذا الإجراء خطراً كبيراً على العامل في حياته الوظيفية ومصدر رزقه، وخاصة أن كف اليد في سورية يقتضي وقف مرتب العامل طوال مدة كف اليد. وبالتالي فإن إطلاق يد السلطة المختصة بكف اليد بتحديد مدته دون قيد زمني؛ يصيب العامل بضرر محقق، وهذا يؤدي من الناحية العملية إلى استطالة مدة كف اليد إلى أجل غير مسمى، وهي نتيجة خطيرة تتأذى منها العدالة وتتعارض مع مصلحة العامل الذي يظل مصيره معلقاً عدة سنوات، ويترتب على ذلك ضرر بأسرة العامل ووضعه المادي، وخاصةً أن أغلب العاملين يعتبر راتبهم مصدر رزقهم الأساسي لهم ولأفراد أسرتهم؛ لأن كف اليد يترتب عليه قطع راتب العامل كاملاً، وعلاوةً على ذلك فإن الإدارة تتضرر من ذلك نظراً لإبقاء وظيفة العامل شاغرة فترة طويلة مما يؤدي إلى الإرباك في العمل، أو قد تُعَين عاملاً آخر مكانه والذي سيتقاضى رواتب هذه الوظيفة كاملةً كما أن الإدارة ملزمة بأن تدفع للعامل رواتبه عن مدة كف يده دون أن يكون قد أدى عملاً خلالها إذا قضي ببراءته أو عدم مسؤوليته عن الأفعال المنسوبة إليه، والتي صدر كف اليد بناءً عليها، مما يؤدي إلى تحميل الإدارة مبالغ مالية كبيرة، وهذا فيه إهدار للمال العام دون سبب معقول، فضلاً عن ذلك فإن تحديد مدة لكف اليد ينطوي على تأمين للعاملين وتوفير ضمانة لهم في مواجهة السلطة المختصة بكف اليد لكي لا تتعسف في استخدام هذا الحق وذلك يساعد على الإسراع في التصرف في التحقيق والفصل في التهم المنسوبة للعامل وذلك باستنهاض همة السلطة المختصة بالتعجيل بذلك.

وقد تنبهت التشريعات الحديثة لهذه المخاطر والانعكاسات السلبية لإطلاق مدة كف اليد على العامل وأسرته، بالإضافة إلى محاولات القضاء والفقه للحد من هذه الانعكاسات والمطالبة بتقييد السلطة المختصة بمدة معينة، فصدرت التشريعات الحديثة تلبية لذلك وإن تباينت في وسائل تحديد مدة كف اليد وفق ما سنتناوله تباعاً.

---

[40] كما هو الحال في مصر وسورية.

[41] وقد ألغى قانون مجلس الدولة الجديد قانون المحاكم المسلكية رقم (7) لعام 1990 الذي كان ينظم إجراءات كف اليد في سورية.

ومن التشريعات التي أخذت بالاتجاه الذي يحدد للسلطة المختصة مدة معينة يجب عليها أن لا تتجاوزها عند اتخاذها لقرار كف اليد، التشريع الفرنسي حيث حدد المشرع حداً أقصى لمدة كف اليد يجب بعدها تسوية وضع العامل، في حين كان الوضع قبل صدور أمر 4 فبراير لعام 1959 خلاف ذلك حيث لم يلزم السلطة الإدارية بمدة معينة لكف اليد وأخضعه لتقدير تلك السلطة إلا أن مجلس الدولة الفرنسي تدخل في حينه وأبطل القرارات الصادرة عن الإدارة بكف اليد دون تحديد لمدة كف اليد.

وهكذا يكون المجلس من خلال اشتراطه مدة معينة لكف اليد قد وضع قيداً على السلطة المطلقة للإدارة في اللجوء إلى هذا الإجراء[42]، إلا أن الوضع قد تغير بعد صدور أمر 4 فبراير حيث استحدث المشرع الفرنسي أحكاماً جديدة لم تكن موجودة من قبل بخصوص كف اليد قاصداً توفير الضمان الكافي للموظف المكفوف اليد، وذلك بتحديد مدة كف اليد بأربعة أشهر يجب بعدها تسوية وضع الموظف، ولقد سار القانون رقم /634/ لعام 1983 والمعدل بالقانون رقم 828 لعام 2019 على نفس هذا النهج مع بعض التوضيحات وذلك تمشياً مع الأفكار الحديثة لمبادئ الضمان الاجتماعي.

ولقد حدد هذا القانون في المادة 30 منه حداً أقصى لمدة كف اليد لا تستطيع جهة الإدارة تجاوزه وهي مدة أربعة أشهر، ويجب على جهة الإدارة تسوية وضع الموظف المكفوف اليد خلال هذه المدة، وإلا فإنه إذا لم تتم تسوية وضعه يعود إلى ممارسة أعباء وظيفته التي كان يشغلها قبل كف يده عن العمل[43].

وبناء على ذلك فإن السلطة المختصة لا تملك كف يد العامل لمدة تزيد عن أربعة أشهر إلا في حالة واحدة، وهي المتعلقة بالمتابعة الجنائية[44]، فإذا كان الموظف محالاً لأية إجراءات جنائية فإن وقفه يمتد لأكثر من أربعة أشهر، ويجب ألا يتم تسوية وضعه بصفة نهائية إلا بعد صدور الحكم القضائي النهائي والذي يبت في أمره من الناحية الجنائية؛ وذلك لخطورة وجسامة الأفعال الجنائية المرتكبة على المجتمع والوظيفة العامة، ولقد كفل المشرع للموظف مكفوف اليد ما لم يكن محالاً لأي إجراءات جنائية الحق في صرف مرتبه كاملاً، أما إذا كان ملاحقاً جنائياً فإنه يجوز للإدارة أن تقتطع جزءاً من مرتبه بشرط ألا يتجاوز الخصم نصف المرتب.

ومما تقدم يتضح أن المشرع الفرنسي فرق بين حالتين لكف يد الموظف العام تتمثل **أولاهما** في مخالفة الموظف للواجبات المهنية والالتزامات الوظيفية، وفي هذه الحالة يتعين أن لا يتجاوز وقف العامل المدة التي قررها المشرع وهي أربعة أشهر والتي تعتبر حداً أقصى.

أما **ثانيهما** فهي التي يرتكب فيها الموظف جريمة من جرائم القانون العام، وفي هذه الحالة إذا تم إيقاف الموظف عن عمله فإن وقفه يستمر لمدة قد تتجاوز الأربعة أشهر إلى أن يبت في وضعه من الناحية الجنائية نهائيا.

---

[42] C.E. 23 December 1955, Empaytas.

Charles Heller: OP, Cit, P.425.

[43] بالنسبة للأشخاص المنتخبين مثل رؤساء البلديات ومندوبيهم فإنه يمكن إيقافهم عن العمل لفترة قصوى مدتها شهرٌ بموجب قرار وزاري صادر عن وزير الداخلية نتيجة امتناعهم أو تخليهم عن القيام بالمهام الموكولة إليهم وذلك بعد دعوتهم لتقديم ملاحظاتهم الشفهية أو الكتابية عن الوقائع المسندة إليهم بصفة إجراء حضور يتبعه تطبيق مبدأ حقوق الدفاع باستثناء الظروف الاستثنائية، راجع بهذا الخصوص.

Olivier Gohin: Institutions Administratives, 4e édition, L.G.D.J. 2002, P.676.

[44] C.E, 15 Novembre 1995, Ville de Chartres, Rec, P.136.

وكذلك في حالة إذا تم وقف الموظف بسبب ارتكاب مخالفة لواجباته المهنية وأثناء وقفه يرتكب جريمة من جرائم القانون العام ففي هذه الحالة يمتد الوقف لأكثر من أربعة أشهر إذا كانت الدعوى الجنائية لم ينته البت فيها قبل انقضاء المدة الموقوف فيها وهي أربعة أشهر، حيث ينشأ سبب جديد تمتد على أثره مدة كف اليد ويعلق انتهاؤها على البت في الدعوى الجنائية بحكم مبرم[45].

ومما تجدر الإشارة إليه أن انتهاء مدة الأربعة أشهر دون تسوية وضع الموظف مكفوف اليد بصفة نهائية لا يؤدي إلى سقوط الدعوى المسلكية، وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي حيث قضى بأن مهلة الأربعة أشهر تهدف في الواقع إلى الحد من الآثار المترتبة على الوقف لكنها لا تلزم السلطة التأديبية بمباشرة الدعوى التأديبية خلالها، ولذلك فإن انتهاء هذه المدة لا يشكل لاحقاً عقبة أمام إصدار عقوبة تأديبية أو حتى عرض الأمر على مجلس التأديب المختص[46].

وهذا التوجه من المشرع الفرنسي يعتبر محمودا لأنه قدَّر أن هذه المدة كافية لإتمام إجراءات التحقيق وجمع أدلته مع بقاء الموظف بعيدا عن ميدان العمل دون أن يكون بإمكانه التأثير على مجريات التحقيق، وبذلك يعود إلى عمله بعد نهاية هذه المدة ويتقاضى حقوقه الوظيفية مع مراعاة ما ستنتهي إليه الإجراءات التأديبية من عقاب أو عدمه.

وبذلك نكون قد انتهيا من دراسة الاتجاه الأول لتحديد مدة زمنية معينة لكف اليد لا يمكن تجاوزها أو تمديدها، وسننتقل لدراسة الاتجاه الآخر في المطلب التالي.

المطلب الثاني:

التقييد بمدة معينة لكف اليد مع جواز التمديد من القضاء:

إن هذا الاتجاه يقوم على مبدأ ازدواجية السلطة المختصة بتحديد المدة القصوى لكف اليد، فهناك وفقاً لهذا الاتجاه سلطتان هما السلطة الرئاسية التي منحها القانون مكنة اتخاذ قرار كف اليد، والسلطة القضائية ممثلة بالمحاكم المسلكية والتي تقضي بجواز تمديد كف اليد لمدد إضافية من عدمه، فتتحول سلطتها من الرقابة إلى سلطة أصلية فتكون صاحبة القرار في التمديد أو لا.

وهذه الازدواجية مبررها وفق التشريعات التي أقرتها هو منح العامل ضمانة من عدم تعسف السلطة الرئاسية في سلطتها بتمديد كف اليد لمدد طويلة بحجج واهية، كما أنه ضمانة لاستمرارية التحقيق وإبعاد العامل عن ميدان عمله حتى انتهاء الإجراءات، ويأتي دور القضاء كضامن لتحقيق العدالة والتوزان بين الأهداف، وجاء هذا التوجه كمرحلة أولى بعد أن كانت السلطة الرئاسية لها سلطة تقديرية مطلقة في تحديد مدة كف اليد.

ومن التشريعات التي أقرت هذا الاتجاه التشريع المصري وتبعه حديثا التشريع السوري، حيث أن المشرع المصري أخذ بازدواج السلطة المختصة بتحديد مدة كف اليد وجعلها موزعة بين الإدارة والمحاكم التأديبية حيث نصت المادة 63 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لعام 2016 على أنه «لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها....».

---

[45] د. رفعت المصيلحي النجار: إيقاف العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق، ص98.

[46] C.E. 19 mars 1986, Guthier, Rec. P.140.

د. علي سيد أحمد: الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق، ص18.

وكذلك فعل المشرع السوري فقد نصت المادة 42 فقرة 3 من قانون مجلس الدولة رقم 32 لعام 2019 على أنه "لا يجوز أن تزيد مدة كف اليد من قبل المراجع المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة على ثلاثة أشهر ويعاد مكفوف اليد حكما إلى عمله بعد انقضائها ما لم تقرر المحكمة المسلكية استمرار كف اليد بناء على طلب أحد هذه المراجع وذلك في حال وجود ملاحقة قضائية بحق العامل أو مباشرة إجراء من إجراءات التحقيق أو التفتيش ضده من قبل الجهات الرقابية المختصة".

والنصوص في التشريعين تكاد تكون متطابقة إلا أن المشرع السوري كان أكثر إيضاحا من المشرع المصري في تحديد أسباب مد مدة كف اليد، عندما حددها بسببين **الأول** وجود ملاحقة قضائية بحق العامل أمام القضاء المختص وذلك بسبب الأفعال والجرائم المنسوبة للعامل بسبب وظيفته، و**الثاني** هو وجود تحقيق مفتوح مع العامل بشأن الأفعال المنسوبة له من قبل الجهات الرقابية سواء أكانت من ذات الجهة الإدارية أو من قبل الجهاز المركزي للرقابة المالية أو من الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش فهاتان الحالتان هما التي تبرران تمديد كف اليد إلى مدد إضافية.

ومن مطالعة هذه النصوص يتبين لنا أن المشرع منح السلطة الإدارية المختصة الحق في كف يد العامل مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر عندما يتحقق لها أسباب كف اليد ودواعيه، وهذه المدة تمثل الحد الأقصى الذي لا يجوز لهذه السلطة أن تتجاوزها وذلك لما يترتب على كف اليد من خطورة تتجاوز في آثارها كثيراً من العقوبات التأديبية[47]، لذلك فقد يصدر بهذه المدة قرار واحد أو قرارات متتالية[48]، فإذا صدرت قرارات متتالية بكف اليد يستلزم أن لا تزيد في مجموعها عن الحد الأقصى المنصوص عليه في القانون، فمدة كف اليد تخضع لتقدير هذه الجهات بشرط ألا تسيء استعمال سلطتها في هذا الصدد، وبديهي أن الالتزام بالحد الأقصى لمدة كف اليد منوط باتحاد السبب في هذه القرارات، فإذا أصدرت السلطات المختصة بكف اليد قراراً بذلك دون أن تحدد مدة كف اليد فيجوز لها أن تتدارك هذا النقص في القرار بإصدار قرار لاحق بتحديد مدة كف اليد، أما إذا لم يصدر قرار لاحق بتحديد المدة فإن تحديد المدة يرتبط بالتحقيق بحيث إذا انتهى التحقيق انتهى كف اليد؛ لأن علة كف اليد تكون قد زالت، ومن ثم ينتهي معها كف اليد فإذا حدث واستمر التحقيق إلى أكثر من ثلاثة أشهر فإنه وإن كانت العلة لا تزال قائمة إلا أنه تنفيذاً لحكم القانون الذي حدد مدة قصوى لكف اليد وهي ثلاثة أشهر فإن كف اليد ينتهي بانتهاء هذه المدة[49] ما لم تقم السلطة المختصة باتخاذ إجراءات تمديد مدة كف اليد من المحكمة المسلكية أو التأديبية المختصة، فإذا لم تتخذ هذه السلطة إجراءات التمديد من المحكمة فإن العامل يعود إلى عمله بحكم القانون في اليوم التالي لانتهاء مدة الثلاثة أشهر ولو استمرت مبررات كف اليد.

وينبغي الإشارة أنه إذا أصدرت السلطة المختصة قراراً بكف اليد لمدة محددة فإنه يجوز لها أن تُعدِّل من مدته، وذلك بإنقاص المدة إما من تلقاء نفسها أو بناء على طلب العامل، كما يجوز لها أن تزيد من مدته طالما أن الزيادة تدخل في نطاق الحد الأقصى المسموح لها به، كما يكون من حقها أن ترفع كف اليد عن العامل وذلك إذا اتضح لها أن دواعي كف اليد قد انتهت[50].

وطالما أنه من واجب السلطة المختصة إذا ما تبين لها أن مدة الثلاثة أشهر غير كافية أن تعرض الأمر على المحكمة المسلكية لتقرير التمديد من عدمه، وبناء عليه يتوجب على السلطة المختصة أن تقوم باتخاذ إجراءات التمديد قبل انقضاء الثلاثة أشهر المحددة لها، حتى إذا ما انقضت هذه المدة يكون وضع العامل قد اتضح، وذلك إما باستمرار كف يده أو انقضائه وعودته إلى

---

[47] د. سليمان الطماوي: قضاء التأديب، مرجع سابق، ص366.

[48] محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص589.

[49] د. أحمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص219.

[50] د. محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص212.

عمله، فإذا تراخت هذه السلطة في طلب التمديد إلى ما بعد انقضاء مدة الثلاثة أشهر أو في أواخرها فإن وضع العامل يتأثر نتيجة هذا التراخي، فإذا صدر قرار من المحكمة المسلكية برفض تمديد كف اليد فإن مدته تنتهي بانتهاء الثلاثة أشهر ويعتبر العامل غير مكفوف اليد قانونا اعتباراً من اليوم التالي لانقضاء الأشهر الثلاثة وهنا لا يوجد خلاف.

بينما إذا تضمن قرار المحكمة المسلكية الموافقة على تمديد كف اليد فإن هذه الموافقة اللاحقة وفقاً لاتجاه المحكمة الإدارية العليا المصرية تغطي وتصحح المدة من انتهاء الثلاثة أشهر حتى صدور قرار تمديد كف اليد من المحكمة التأديبية، وتضيف المحكمة الإدارية العليا القول بأن تراخي جهة الإدارة في طلب التمديد لا يعني عودة العامل إلى عمله بقوة القانون ولا وجه ولا أساس لإبطال قرار تمديد الوقف الصادر عن المحكمة التأديبية؛ لأن هذا الجزاء لم يتقرر في النصوص، واعتبرت هذه المحكمة أن عرض أمر الوقف خلال الثلاثة أشهر الأولى للوقف المنصوص عليه هو ميعاد تنظيمي يقصد منه الإسراع في البت في أمر الوقف ومن ثم فإن مخالفته لا تعني البطلان[51]، وقد أيد رأي المحكمة الإدارية العليا جانب من الفقه[52].

وعلى النقيض من ذلك ذهب جانب أخر من الفقه[53] إلى أنه إذا تراخت السلطة المختصة في طلب تمديد كف اليد بعد انقضاء مدة الثلاثة أشهر فإن العامل يعود إلى عمله قانوناً في اليوم التالي لانقضاء هذه المدة، ومن ثم لا يعتبر العامل موقوفاً عن العمل في المدة التي تلي انقضاء الثلاثة أشهر المقررة سابقاً.

وهذا الرأي ذهب إلى أن القرار الصادر من المحكمة التأديبية بعد ذلك قراراً باطلاً لوروده في غير محله، ولا أساس لما قررته المحكمة الإدارية العليا من إضفاء الشرعية على قرار المحكمة التأديبية استناداً إلى أن جزاء البطلان لم يرد عليه نص في القانون؛ لأن البطلان هنا تفرضه القواعد العامة ولا يحتاج إلى نص يقرره، وفضلاً عن ذلك فإن كف اليد هو إجراء استثنائي يتخذ ضد عامل يفترض بحسب الأصول عدم ثبوت إدانته ومن ثم لزم عدم التوسع في هذا الاتجاه.

ونحن نوافق ما ذهب إليه الجانب الأخير؛ لأنه يحقق ضمانة أكبر للعامل في مواجهة مزاجية الإدارة وتعسفها، وبما أن القانون منح المحكمة المسلكية مهلة عشرين يوماً للبت في طلب التمديد فإنه يجب على الإدارة أن تقدم طلب التمديد قبل نهاية مدة كف اليد بعشرين يوماً إذا كانت جادة في طلبها، وهناك دواع تبرر ذلك حتى لا يبق وضع العامل معلقاً بعد انتهاء مدة الثلاثة أشهر في انتظار صدور قرار من المحكمة المسلكية، لأن إجازة طلب التمديد بعد فوات المدة إنما يفتح المجال للسلطة المختصة لكف يد العامل مدة تزيد عن المدة المسموح بها، وفي هذا ما يخالف قصد المشرع من تحديد حد أقصى للسلطة المختصة لا يجوز لها أن تتجاوزه، وذلك من شأنه حث الإدارة على الإسراع بطلب تمديد كف اليد إن كان له مقتضى وحتى لا يبق وضع العامل معلقاً دون سند قانوني.

ومما سبق يتبن لنا أن المشرع في سورية ومصر أعطى للمحكمة المسلكية دوراً هاماً في تمديد مدة كف اليد، إذ أوجب على السلطة المختصة عرض أمر تمديد مدة كف اليد لأكثر من المدة المسموح بها على المحكمة المسلكية للبت في أمر التمديد، ولكن

---

(51) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 2709 الصادر في 12 تشرين الثاني 2000، لسنة 44 قضائية عليا، منشور في مجموعة مبادئ المحكمة الإدارية العليا، لعام 2001، الجزء الثاني، ص81.

(52) د. سليمان الطماوي: قضاء التأديب، مرجع سابق، ص368.

ود. محمد أحمد مصطفى عبد الرحمن: الإجراءات الاحتياطية للتأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص284.

ود. عماد صبري عطوة: الضمانات القانونية أمام المحكمة التأديبية، مرجع سابق، ص395 وما بعدها.

(53) د. رفعت المصيلحي: إيقاف العاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق، ص113.

ود. عصمت عبد الله الشيخ: النظام القانوني لقرارات الوقف الاحتياطي، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة عام 2006، ص43.

المشرع لم يحدد للمحكمة المسلكية المدة التي يجوز لها أن تمد كف اليد فيها، وقد ذهب البعض[54] إلى عدم جواز تمديد كف اليد لأكثر من ثلاثة أشهر في كل مرة مادامت دواعي كف اليد لا تزال قائمة، وحجة هذا الرأي تأمين العامل وتوفير ضمانه له حتى لا يظل العامل محروماً من مرتبه أو جزأ منه أمداً غير محدود، وفضلاً عن ذلك فإن هذا التحديد فيه استنهاض للسلطة التي تتولى التحقيق وذلك بحثها على التعجيل به، كما أن تقييد استمرار كف اليد بمدة معينة يتيح للمحكمة المسلكية استمرار الرقابة على الإجراءات بإعادة النظر فيها بعد مدة محددة قصيرة.

وذهب البعض الأخر[55] إلى خلاف الرأي السابق؛ لأنه يتنافى مع صراحة النص، حيث أن النص يطلق سلطة المحكمة التأديبية في تحديد المدة التي تراها ومن ثم لا يجوز تقييد المطلق بدون نص، وإن إطلاق سلطة المحكمة التأديبية في التمديد للمدة التي تقدرها لا يخل بالضمانات المقررة للعامل الذي تم تمديد كف يده، ما دام يستطيع أن يراجع بهذه القرارات في أي وقت ليطلب إعادة النظر في المدة التي قررت تمديد كف اليد فيها الأمر الذي يشكل ضمانة للعامل.

ويتوافق مع هذا الرأي قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية حيث ترى عدم تقييد سلطة المحكمة التأديبية في التمديد بثلاثة أشهر فللمحكمة التأديبية إذا ما عرض عليها أمر تمديد الوقف أن تقدر المدة اللازمة بحسب ظروف الحال وملابساته، ومن ذلك قولها:«أن المشرع حدد مدة معينة لا يجوز أن تتجاوزها مدة الوقف الاحتياطي وهي ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ويجوز لهذه المحكمة تكرار هذه المدة أكثر من مرة إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك»[56].

وبناء على ذلك إذا ارتأت السلطة المختصة أن تكف يد العامل أكثر من ثلاثة أشهر فعليها أن تلجأ إلى المحكمة التأديبية المختصة للحصول على موافقتها، وعند عرض الأمر على المحكمة يكون لها الحرية في تحديد مدة كف اليد التي تقتضيها الظروف؛ لأنها غير مقيدة بمدد محددة لكف اليد طويلة كانت أم قصيرة[57].

ونحن نرى أن ما اتجه إليه الرأي الثاني هو الأقرب إلى الصواب؛ لأنه يتفق وصريح النص المقرر لسلطة المحكمة، والذي جاء مطلقاً دون قيد، وخاصةً أن هذا الرأي أيده قضاء المحكمة الإدارية العليا، وإن ما ذهب إليه البعض من تحديد سلطة المحكمة التأديبية بمدة معينة غير مبرر؛ لأنه وفقاً للقاعدة الفقهية المستقرة «لا اجتهاد في مورد النص»، وإن كان من الأفضل للعامل أن يتم تحديد المدة التي يحق للمحكمة تمديد كف اليد إليها؛ لأن ذلك يحقق له ضمانة أكبر، إلا أن احترام النص القانوني واجب وأولى من تحقيق أي أهداف أخرى حتى ولو كانت مشروعة، وفي هذا تحقيق لأهداف المشرع من النصوص التي حددها، ويضاف إلى ذلك أن القضاء يفترض فيه النزاهة والحيدة وتتوافر لديه الضمانات التي تضمن أحقية ما يصدره من قرارات.

ومن خلال ما ذكر سابقا من اتجاهات بشأن تحديد مدة كف اليد يتضح أن ما ذهب إليه المشرع الفرنسي هو الأفضل؛ لأنه حدد مدة كف اليد كحد أقصى بأربعة أشهر ولا يجوز تمديدها إلا في حالة الملاحقة الجنائية وهي حالة مستقلة، وفي ذلك ضمانة أكبر للعامل وعدم التعقيد في الإجراءات، ولأنه ضمن هذه المدة تكون قد تحققت غاية المشرع من إجراء كف اليد وهي إبعاد العامل عن

---

(54) د. محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص217.
ود. علي سيد أحمد: الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، مرجع سابق، ص21.

(55) د. سليمان الطماوي: قضاء التأديب، مرجع سابق، ص367.
ود. مغاوري شاهين: المساءلة التأديبية، دار عالم الكتب، القاهرة، طبعة عام 1974، ص298.

(56) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم /1118/ لعام 2001 منشور في مجموعة المبادئ القانونية للمحكمة الإدارية العليا لسنة 44ق جلسة 28 كانون الأول 2001 ص678.

(57) د. أحمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص220.

العمل بسبب جسامة ما نسب إليه من مخالفات حمايةً للوظيفة العامة، ومهما كانت المبررات فإنه لا داعيَ لتمديدها أكثر من ذلك، وإن اتجاه المشرع في سورية ومصر وإن كان قريباً من ذلك بعض الشيء، وذلك بتحديد مدة كف اليد بثلاثة أشهر فإنه يعتبر محموداً؛ لأنه قيَّد سلطة الجهات القائمة على التحقيق مع العامل بمدة معينة لكف اليد، إلا أن الاتجاه إلى منح المحكمة المسلكية حق تمديد كف اليد إلى مدة غير محددة فيه إجحاف بحق العامل ويخلق عنده نوعاً من عدم الاستقرار، فضلاً عن تأثر سمعته كلما طالت مدة كف اليد في حال ثبوت براءته لاحقاً رغم ما يتمتع به القضاء من ضمانات؛ لذلك يجب على المشرع في سورية ومصر تحديد مدة قصوى للمحكمة المسلكية لا يمكن تجاوزها مهما كانت المبررات، فلو أن هناك أدلة ترجح إدانة العامل لكان صدر بها حكم ضده ولا مبرر لزيادة مدة كف اليد لمدد إضافية ليس لها حداً أقصى.

الخاتمة:

في الواقع إن إجراء كف اليد هو مكنة منحها المشرع للإدارة لتحقيق مصلحة ما يجري مع العامل من تحقيق بشأن أفعال ومخالفات منسوبة له ويتضمن إبعاده عن عمله لمدة محددة، ويعتبر كف اليد إجراء احتياطي يتم بالتوازي مع العملية التأديبية وله إجراءات وأصول خاصة به وآثار حددها القانون.

لهذا حاولنا من خلال هذا البحث دراسة المدة الزمنية لكف اليد وحدودها القصوى ودراسة الطابع المؤقت لقرار كف اليد كونه ليس بغاية وإنما وسيلة لإنجاح الإجراءات التأديبية ووصولها لمبتغاها بإظهار الحقيقة.

وتعرضنا في البداية للبحث في التكييف القانوني لكف اليد من خلال دراسة ماهيته وتعريفه وتناولنا موقف التشريع والقضاء والفقه من ذلك، وكذلك الطابع المؤقت لكف اليد كونه صفة أساسية له.

وانتقلنا بعد ذلك لدراسة المدة الزمنية المحددة لكف اليد في التشريع السوري والتشريعات المقارنة، حيث تبين لنا وجود اتجاهين في التشريع لتحديد مدة كف اليد هما التحديد التام لمدة كف اليد، وكذلك تحديد مدة كف اليد مع جواز التمديد من القضاء، فبدأنا بالاتجاه الأول وهو الذي تبناه المشرع الفرنسي وذلك بتحديد مدة كف اليد بأربعة أشهر لا يمكن تمديدها أو تجاوزها من السلطة المختصة ومن واجبها إعادة العامل إلى عمله بعد نهايتها.

والاتجاه الثاني والذي تبناه المشرع السوري والمصري حيث حددا مدة كف اليد بثلاثة أشهر من قبل السلطة الإدارية المختصة مع منح هذه السلطة حق طلب تمديد هذه المدة من المحكمة المسلكية أو التأديبية والتي تبت بذلك بناء على معطيات التحقيق مع العامل والملاحقات القضائية الجارية بحقه.

ومن خلال البحث تبين لنا عدد من النتائج هي:

1- أن كف اليد هو قرار إداري يتضمن إبعاد العامل عن عمله مؤقتا لحين انتهاء إجراءات التحقيق معه، وأنه ليس عقوبة تأديبية وإنما إجراء مؤقت.

2- أن التأقيت هو ركن أساسي في كف اليد يتولد من طبيعته وغايته وآثاره فهي التي تبرز تأقيته والمدة المحددة له.

3- أن لقرار كف اليد أسباب محددة لا يمكن اتخاذه بدونها وهي جسامة الفعل المقترف في فرنسا، ومصلحة التحقيق في مصر، ومصلحة التحقيق ومصلحة الوظيفة العامة في سورية.

4- أن التشريعات حددت مدة معينة لكف اليد وهي أربعة أشهر في فرنسا، وثلاثة أشهر في سورية ومصر ويمكن تمديدها بقرار من المحكمة المسلكية.

5- وخلصنا من هذا البحث إلى عدد من التوصيات التي نرى الأخذ بها لتحقيق الغاية الأساسية من كف اليد ومن أبرزها:

6- ضرورة تدخل المشرع في سورية ومصر لتحديد أسباب واضحة ومحددة لقرار كف اليد كونها هي التي تقدر المدة اللازمة لكف اليد وتمنح السلطة القضائية رقابة شفافة وحقيقية عليها.

7- ضرورة أن يتدخل المشرعان السوري والمصري لتحديد المدة التي يحق للمحكمة المسلكية تحديدها عند عرض أمر تمديد كف اليد عليها، لما لكف اليد من آثار سلبية على العامل مادية ومعنوية.

8- ضرورة أن يحدد المشرع السوري مدة معينة للمحكمة المسلكية للبت بطلب تمديد كف اليد حتى لا تتخذ سببا لاستطالة مدة كف اليد بعيداً عن غاية المشرع وأن تكون هذه المدة عشرة أيام من تاريخ وصول الأوراق إليها.

9- وكذلك ضرورة إلزام السلطة الإدارية المختصة باتخاذ قرار كف اليد بتقديم طلب تمديد كف اليد إلى المحكمة المسلكية قبل نهاية مدته بعشرة أيام على الأقل حتى يكون وضع العامل القانوني مستقرا في ظل ازدواجية السلطة المختصة بتحديد مدة كف اليد.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

1. د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري (قضاء الإلغاء)، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1986.
2. د. سليمان الطماوي: قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة 1995.
3. د. محمد الحسين و د. مهند نوح: القانون الإداري، منشورات جامعة دمشق، 2018.
4. د. عبد الله طلبة ود. أحمد إسماعيل: الوظيفة العامة، منشورات جامعة دمشق، عام 2005.
5. د. أحمد سلامة بدر: التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2010.
6. د. عبد العزيز خليفة: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، طبعة عام 2008.
7. د. عصمت عبد الله الشيخ: النظام القانوني لقرارات الوقف الاحتياطي، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة عام 2006.
8. د. علي عبد العال سيد أحمد: الوقف الاحتياطي للعاملين المدنيين بالدولة، مؤسسة دار الكتاب، الكويت، عام 1997.
9. د. منصور العتوم: المسؤولية التأديبية للموظف العام، عمان، طبعة 1984.
10. محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، طبعة 2007.
11. د. مغاوري شاهين: المساءلة التأديبية، دار عالم الكتب، القاهرة، طبعة عام 1974.
12. د. رفعت المصيلحي النجار: إيقاف العاملين المدنيين بالدولة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 1981.
13. د. عماد صبري عطوة: الضمانات القانونية أمام المحكمة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 2008.
14. د. عمرو فؤاد بركات: السلطة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، عام 1979.
15. د. محمد أحمد عبد الرحمن: الإجراءات الاحتياطية للتأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، عام 1998.
16. د. محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، عام 1967.
17. Charles Heller: La suspension dans le droit de la fonction publique, R.D.P., Paris, 1980.
18. Olivier Gohin: Institutions Administratives, 4e édition, L.G.D.J. 2002.
19. René Chapus: Droit administrative général, Tom2, 14e édition, Montchrestien. Paris, 2000.