

فصل الموظف متعاطي المخدرات

د. أحمد عبد الظاهر

**أستاذ القانون الجنائي - جامعة القاهرة
المستشار القانوني لدائرة القضاء بأبوظبي**

فصل الموظف متعاطي المخدرات

دراسة تحليلية تأصيلية للقانون المصري رقم 73 لسنة 2021
في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها

الدكتور أحمد عبد الظاهر

أستاذ القانون الجنائي بجامعة القاهرة
المستشار القانوني بدائرة القضاء - أبو ظبي

مقدمة

في السادس عشر من يونية 2021م، صدر القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، ونشر بالجريدة الرسمية في ذات يوم صدوره، ويبدأ العمل به بعد مرور ستة أشهر من تاريخ نشره⁽¹⁾. ويأتي صدور هذا القانون قبل عشرة أيام فقط من «اليوم الدولي لمكافحة إساءة استعمال المخدرات والاتجار غير المشروع بها»، والذي يتم الاحتفال به سنوياً في السادس والعشرين من يونيو، من أجل تعزيز العمل والتعاون من أجل تحقيق هدف إقامة مجتمع دولي خال من استخدام المخدرات⁽²⁾.

وقد احتوى القانون بين دفتيه على تسع مواد؛ أولها تحدد المقصود بالكلمات والعبارات الواردة في القانون، وهي: «المخدرات»؛ «تعاطي المخدرات»؛ «الجهات المختصة»؛ «التحليل الاستدلالي»؛ «التحليل التوكيدي». أما ثانيتهما، فتحدد نطاق سريان القانون. وتضيف المادة الثالثة شرطاً جديداً إلى شروط تولي الوظيفة العامة، وهي ثبوت عدم تعاطي المخدرات من خلال تحليل فجائي تجريه جهات العمل بمعرفة الجهات المختصة. وتبين المادة الرابعة آلية إجراء التحليل الفجائي لجميع العاملين، والتحليل التوكيدي لمن يثبت إيجابية العينة المأخوذة منه. وتبين المادة الخامسة الحكم القانوني المقرر في حالة ثبوت تعمد الامتناع عن إجراء التحليل أثناء الخدمة أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول. وتقرر المادة السادسة تجريم سلوك من يسمح متعمداً لمن ثبت تعاطيه المخدرات بشغل إحدى الوظائف المشمولة بأحكام هذا القانون أو الاستمرار فيها. وتعاقب المادة السابعة جنائياً كل من يتعمد الغش في إجراء التحليل التي ينظمها هذا القانون أو يدلي بنتيجة مخالفة للواقع. وأما المادة الثامنة، فتجعل إصدار اللائحة التنفيذية للقانون منوطاً برئيس مجلس الوزراء بعد موافقة المجلس. وأخيراً، تأتي مادة النشر والسرمان، وهي المادة التاسعة من القانون. وسيكون هذا القانون هو محل الدراسة في هذا البحث.

أهمية الدراسة

بالنظر لحدثة صدور القانون رقم 73 لسنة 2021م في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، كان من الطبيعي ألا يكون ثمة دراسات سابقة في شأنه، كما لا توجد أحكام قضائية صدرت تطبيقاً لأحكامه.

ومن ناحية أخرى، وعلى حد علمنا، فإن هذا القانون ليس له نظير أو مثيل في الدول العربية

1 - راجع: الجريدة الرسمية - العدد 23 مكرر (أ) في 16 يونية سنة 2021م، ص 8.
2 - اعتمد اليوم الدولي لمكافحة إساءة استعمال المخدرات والاتجار غير المشروع بها، وذلك بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (112/42) الصادر في السابع من ديسمبر 1987م.

الأخرى. ولم يصل إلى علمنا أيضاً وجود قانون مماثل له في المنظومات القانونية الأجنبية. ومن ثم، لا يوجد تشريعات مقارنة يمكن الإشارة إليها وإجراء مقارنة بينها وبين التشريع الوطني موضوع هذه الدراسة. كذلك، لا توجد دراسات مقارنة أو أحكام قضائية أجنبية يمكن تناولها بالدراسة والتحليل بما يساهم في زيادة إثراء هذا البحث.

وهكذا، لا نغالي إذا قلنا إن هذه هي الدراسة الأولى من نوعها في الفقه القانوني العربي والأجنبي. ولعل ذلك يؤكد الأهمية الكبيرة التي تحظى بها هذه الدراسة.

خطة الدراسة

المبحث الأول: أسباب صدور القانون والهدف من وراء إصداره.

المبحث الثاني: نطاق سريان القانون.

المبحث الثالث: الامتناع عن تعاطي «المخدرات» شرط لتولي الوظيفة والاستمرار فيها.

المبحث الرابع: مدى صواب التمييز بين تعاطي المخدرات وتناول المسكرات.

المبحث الخامس: مدى ملاءمة فصل الموظف المتعاطي في ضوء الاتجاهات الحديثة للإدمان.

المبحث السادس: مدى دستورية إجبار الموظف على تحليل المخدرات.

المبحث السابع: التظلم من نتيجة التحليل.

المبحث الثامن: الآثار العملية للقانون بالمقارنة بالنصوص العامة في تشريعات الخدمة المدنية.

المبحث التاسع: تجريم صور التحايل على تطبيق أحكام القانون (الجرائم المرتبطة).

المبحث العاشر: ومضات في الصياغة التشريعية.. التحليل «التوكيدي» أم التحليل «التأكيدي».

المبحث الأول

أسباب صدور القانون والهدف من وراء إصداره

تشير المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون إلى أن إعداده والتفكير في إصداره يأتي «نظراً لوقوع العديد من الحوادث التي أدت إلى خسائر في الأرواح والأموال نتيجة استمرار بعض العاملين في شغل وظائفهم على الرغم من ثبوت تعاطيهم المواد المخدرة لعدم وجود نصوص صريحة توقفهم عن العمل في حالة ظهور عينة استدلالية بتعاطي العامل للمخدرات أو تنتهي خدمته بعد تأكيد ثبوت إيجابية العينة، فقد ظهرت الحاجة إلى سن تشريع جديد يقضي على هذا الفراغ ويحمي المرافق العامة من استمرار العناصر التي تؤثر على سيره وتعرض حياة المواطنين للخطر الداهم». هذا فيما يتعلق بأسباب صدور القانون. أما فيما يتعلق بالأهداف المرجوة منه، فإن المذكرة الإيضاحية تشير إلى أن ذلك «لحماية المجتمع من هذه الأخطار بإبعاد العناصر الضارة عن العمل والتعامل مع الجمهور في... القطاعات الهامة والمؤثرة على حياة المواطنين وصحتهم».

ورغم أن عبارات المذكرة الإيضاحية قد جاءت عامة، دون أن تحدد مرفق عام معين، فإن الحوادث السابقة والمعاصرة لصدور القانون، والتي قادت بشكل كبير إلى التفكير في إعداده وإصداره تتعلق جميعها بمرفق السكك الحديدية، ولاسيما ما ثبت من تعاطي بعض سائقي قطارات السكك الحديدية للمخدرات. ففي حادث تصادم القطارين الإسباني والمميز، بين محطتي «المراغة» و«طهطا» بمحافظة سوهاج، في ظهيرة يوم الجمعة الموافق السادس والعشرين من شهر مارس 2021م، أمرت النيابة العامة بإجراء تحليل لسائقي القطارين ومساعديهما والمراقبين المعيّنين ببرجي المراقبة، لبيان مدى تعاطيهم المواد المخدرة. وفي تقرير النيابة العامة عن الحادث، ورد أن هناك مجموعة من الاستنتاجات والحقائق تم استخلاصها من التحقيق في الحادث، وأهمها تناقض أقوال السائقين والمساعدين في القطارين، وأنه ثبت إهمال رئيس قسم المراقبة المركزية في أسيوط، وتركه مكان عمله، وأنه من خلال إجراء 13 تجربة محاكاة لنفس ظروف الحادث، فقد تأكد كذب أقوال سائقي القطارين ومساعديهما في كل ما أدلوا به من أقوال. كما ثبت وجود تزوير في أوراق رسمية، حيث تسلم مساعد السائق نموذج «67 حركة»، الصادر من المحطة، بدلا من السائق، وأن الاثنين هربا من الكابينة، وأن مراقب محطة المراغة يتعاطى الحشيش، ومساعد سائق القطار المميز يتعاطى الترامادول!!!

ومع ذلك، فإن ثمة وقائع مشابهة تتعلق ببعض المرافق الحكومية الأخرى، كما هو الشأن بالنسبة لسائقي الحافلات المدرسية. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الحادي والعشرين من ديسمبر 2019م، في الطعن رقم 22407 لسنة 65 قضائية عليا،

والذي فيه «تهيب المحكمة من هذا المقام مجلس النواب بما أناط به الدستور من سلطة التشريع إلى إصدار قانون يلزم الجهاز الإداري للدولة بمصالحة العامة ووحداته المحلية وهيئاته العامة وشركات قطاع الأعمال العام بإجراء تحاليل دورية للكشف عن المخدرات لكل العاملين بهذه الجهات، بالغاً ما بلغت الدرجة الوظيفية التي يشغلها، وتضع من الجزاءات ما يكفل القضاء على هذه الظاهرة إما بالإقضاء أو الإدواء كي يبرأ منها ويتمكن من إسراع الخطى نحو مستقبل لا مكان فيه لخامل أو متكاسل أو واهم يغط في سبات عميق». وتتعلق واقعات هذا الحكم بأن النيابة الإدارية اتهمت عامل خدمات معاونة بمدرسة تاج الدول ث إدارة شمال الجيزة - وعشرة آخرين - بأنه خلال شهر يناير 2017 بمقر عمله السالف خالف مدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية، وذلك بأن قام بتعاطي مواد مخدرة متمثلة في مادة الترامادول وذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً، وطلبت محاكمته تأديبياً عن المخالفة المنسوبة إليه، وأرفعت النيابة الإدارية بتقرير الاتهام مذكرة بأسانيده وأدلة ثبوته.

وتجدر الإشارة أيضاً في هذا المقام إلى أنه وبتاريخ سابق على صدور القانون سالف الذكر، عمدت بعض الجهات القضائية إلى إخضاع من وقع عليهم الاختيار للعمل بها لتحليل المخدرات.

وجدير بالذكر كذلك أن شغل بعض الوظائف الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية يتطلب الحصول على اختبار المخدرات (Drug test)⁽⁴⁾. كذلك، فإن بعض البنوك الأمريكية، مثل بنك (JP Morgan)، تطلب من أي موظف جديد الحصول على تقرير كشف المخدرات قبل الالتحاق بالعمل.

1 - William Henderson, Drug Involvement and Security Clearances, Clearance Jobs, Sep 1, 2020.

المبحث الثاني

نطاق سريان القانون

طبقاً للمادة الثانية من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، «تسري أحكام هذا القانون على العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة من وزارات ومصالح وأجهزة حكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والأجهزة التي لها موازنات خاصة، وشركات القطاع العام، وشركات قطاع الأعمال العام، والشركات القائمة على إدارة المرافق العامة بالدولة، وغيرها من الشركات التابعة للدولة أو التي تساهم فيها الدولة بأي وجه من الوجوه، ودور الرعاية وأماكن الإيواء، والملاجئ، ودور الإيداع والتأهيل، ودور الحضانه والمدارس والمستشفيات الخاصة».

والمستفاد من هذا النص أن القانون لا يسري فقط على الوظائف الحكومية، وإنما يمتد إلى شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والشركات التابعة للدولة أو التي تساهم فيه الدولة بأي وجه من الوجوه. ويمتد نطاق تطبيق القانون كذلك إلى الشركات القائمة على إدارة المرافق العامة للدولة، ولو كانت هذه الشركات خاصة. ويتسع نطاق تطبيق القانون أيضاً إلى دور الرعاية وأماكن الإيواء والملاجئ ودور الإيداع والتأهيل ودور الحضانه والمدارس والمستشفيات الخاص.

وفي هذا المقام، قد يثير البعض التساؤل عما إذا كانت كل الوظائف في الجهات سالفه الذكر جميعها تتطلب القدر ذاته من اليقظة والانتباه، أم أن ثمة وظائف أو أعمال يمكن للشخص أن يقوم بها على أكمل وجه، ولو كان من متعاطي المخدرات. والواقع أن تعاطي المخدرات يؤدي إلى هبوط في جميع وظائف الأعضاء البدنية والعصبية، وتدهور الصحة العامة وهبوط الحيوية والنشاط وانخفاض المستوى الوظيفي لكافة أجهزة الجسم الفسيولوجية. ويغدو بالتالي من الطبيعي أن يمتد نطاق تطبيق القانون إلى كافة الوظائف في الجهات سالفه الذكر جميعها.

المبحث الثالث

الامتناع عن تعاطي «المخدرات» شرط لتولي الوظيفة والاستمرار فيها

طبقاً للمادة الثالثة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، «يشترط لشغل الوظائف في الجهات المشار إليها في المادة الثانية من هذا القانون بالتعيين أو التعاقد أو الاستعانة أو الترقية أو الندب أو النقل أو الإعارة أو للاستمرار فيها بالإضافة إلى الشروط الأخرى التي تتضمنها القوانين واللوائح، ثبوت عدم تعاطي المخدرات من خلال تحليل فجائي تجريه جهات العمل بمعرفة الجهات المختصة».

وعلى هذا النحو، فإن المشرع يضيف شرطاً جديداً لتولي الوظائف العامة وما في حكمها أو الاستمرار فيها، وهو ألا يكون المتقدم للوظيفة أو من يشغلها فعلاً متعاطياً للمخدرات. وإذا ثبت من خلال التحليل الفجائي الاستدلالي والتوكيدي أن العينة التي أخذت من أيهما، سواء المتقدم للوظيفة أو الموظف الموجود في الخدمة، عينة إيجابية لا يتم قبول المتقدم للتعيين في الوظيفة، ويتم فصل الموظف الموجود في الخدمة من وظيفته.

وعند الحديث عن تعاطي المخدرات، فإن أول ما يتبادر إلى الأذهان هو غياب المتعاطي عن الوعي والانتباه. ومن ثم، فقد يتراءى إلى البعض أن علة الشرط الذي نحن بصددده هي الحفاظ على تمتع الشخص من القدر الطبيعي واللازم من الوعي والانتباه الضروريين لأداء مهام وظيفته. والواقع أن مشكلة المخدرات لا تكمن فحسب في غياب الوعي والانتباه لدى المتعاطي. بيان ذلك أن المشكلة الأساسية في التعاطي هي حالة الاعتماد النفسي والجسمي على العقار، ويقصد بها حالة التغير نفسياً وجسماً الناشئة عن التعاطي المتكرر، والتي تفرض ضرورة الاستمرار في التعاطي، تفادياً لظهور حالة ما يسمى «أعراض الامتناع»، وهي حالة عدم الاتزان أو الخلل والاضطراب جسماً ونفسياً، مما يضطر المتعاطي لمعاودة التخدير لكي يعيد لكيانه الاتزان العام. فالتعاطي له أضرار مباشرة، تتمثل في تدهور الكفاية الوظيفية لأجهزة الجسم والعقل المختلفة. وللتعاطي أيضاً أضرار غير مباشرة، تنشأ من طول فترة تعاطي المخدر، وما يخلفه ذلك من تدهور الشخصية نفسياً واجتماعياً.

ومن ناحية أخرى، يلاحظ أن المشرع يرتب الفصل على ثبوت إيجابية العينة من خلال العينة الاستدلالية والعينة التوكيدية. وثبوت إيجابية العينة يتحقق بمجرد «التعاطي» وبقاء أثر المادة المخدرة في الجسم في الحدود الزمنية المعروفة لها، ولو كان الشخص لم يصل بعد إلى مرحلة «الإدمان». فالمعول عليه إذن هو ثبوت تعاطي المواد المخدرة، ولو لم يكن الموظف العام ومن في حكمه قد بلغ

مرحلة الإدمان على المواد المخدرة. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن «مشكلة المواد المخدرة وما في حكمها تدور حول تعاطي هذه المواد، أيًا كانت مرات هذا التعاطي، وسواء كان ذلك على سبيل الاعتياد أم أدى إلى الإدمان عليه» (١).

ومن ناحية ثالثة، فإن الشرط سالف الذكر هو شرط ابتداء واستمرار معاً. فثبوت إيجابية العينية يمنع التعيين ابتداءً في الوظائف العامة وما في حكمها إذا كان الشخص متقدماً للعمل في الوظيفة العامة وما في حكمها، ويمنع أيضاً الاستمرار في الوظيفة إذا كان الشخص على رأس عمله فعلاً.

ومن ناحية رابعة، فإن هذا الشرط يسري أيًا كانت وسيلة شغل الوظيفة العامة وما في حكمها، وسواء كانت هذه الوسيلة هي التعيين أو التعاقد أو الاستعانة أو الترقية أو الندب أو النقل أو الإعارة.

والنتيجة المترتبة على انتفاء الشرط سالف الذكر، بأن ثبتت إيجابية العينة التوكيدية المأخوذة من الموظف، هي فصل الموظف من العمل بقوة القانون. وهنا، قد يثور التساؤل عما إذا كان جائزاً للموظف أن يبادر إلى الاستقالة تبادياً لصدور قرار بالفصل من الخدمة. بل إن البعض قد يثير التساؤل عما إذا كان من الملائم تخيير الموظف بين تقديم استقالته وبين فصله من العمل، على أن يعبر عن إرادته في هذا الشأن خلال مدة معينة يمكن أن تكون خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بنتيجة العينة التوكيدية أو من تاريخ إبلاغه بنتيجة التحليل أو الفحص الذي قام به الطب الشرعي في حالة تظلم الموظف.

1 - راجع: المذكرة الإيضاحية للقانون الاتحادي رقم 14 لسنة 1995 في شأن مكافحة المواد المخدرة والمؤثرات العقلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المبحث الرابع

مدى صواب التمييز بين تعاطي المخدرات وتناول المسكرات

بإمعان النظر في المادة الثالثة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها ، يمكن القول إن الشرط المستحدث لتولي الوظائف العامة وما في حكمها يتعلق بثبوت عدم تعاطي المخدرات. وتحدد المادة الأولى من القانون المشار إليه المقصود بكلمة «المخدرات» ، بنصها على أن «المخدرات: كل ما يعد طبقاً لأحكام القانون رقم 182 لسنة 1960 في شأن مكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها ، من المواد والنباتات والجواهر المخدرة والجواهر التخيلية ذات الأثر التخديري أو الضار بالعقل أو الجسد أو الحالة النفسية أو العصبية».

وهكذا ، فإن القانون يتحدث عن تعاطي أو تناول «المخدرات» فقط ، دون أن يتطرق إلى شرب «المسكرات». وترتيباً على ذلك ، فإن الموظف الذي يتناول المسكرات لا يفصل من وظيفته ، بينما يتم فصل الموظف الذي يتعاطى المخدرات. ومن ثم ، فقد يتساءل البعض عن علة التمييز بين تعاطي المخدرات وتناول أو شرب المسكرات ، رغم تشابه تأثير كل منهما والآثار السلبية لهما من حيث غياب الإنسان عن الوعي. بل إن «المسكرات» في بعض الأحوال قد تكون أشد تأثيراً من بعض المواد المخدرة. ويستطرد صاحب هذا الرأي ، قائلاً: «ممكناً يبطل المخدرات ويلجأ للمسكرات ، وبالتالي قد يكون هناك ترويح بشكل غير مباشر لتعاطي المسكرات بديلاً عن تعاطي المخدرات»⁽¹⁾.

1 - راجع: بوابة جريدة الوطن الالكترونية، الثلاثاء الموافق 22 يونيو 2021م، تقرير تحت عنوان «مفاجأة.. قانون فصل الموظف متعاطي المخدرات لا ينطبق على «شارب الخمر»»، الفقيه: القانون يتحدث عن المخدرات وليس المسكرات.

المبحث الخامس

مدى ملاءمة فصل الموظف المتعاطي في ضوء الاتجاهات الحديثة للإدمان

بحسب منظمة الصحة العالمية، فإن إدمان المواد المخدرة هو مشكلة صحية وخطير يمكن معالجته بفعالية بأدوية قليلة التكلفة وعلاجات نفسية عادية. وتعمل منظمة الصحة العالمية بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومكافحة المخدرات منذ عام 2009 لتوفير العلاج للذين يعانون من اضطرابات نتيجة تعاطي المواد المخدرة. وبحسب منظمة الصحة العالمية أيضاً، فإن نحو 230 مليون بالغ تتراوح أعمارهم ما بين 15 إلى 64 عاماً تعاطوا المخدرات مرة واحدة على الأقل عام 2010م بينهم 27 مليون يعانون من مشاكل كبيرة مع الإدمان.

وبمناسبة «اليوم الدولي ضد تعاطي المخدرات والاتجار غير المشروع 2012م»، قامت منظمة الصحة العالمية لأول مرة بتقديم بيانات حول الموارد المخصصة لمنع وعلاج الإدمان على الكحول والمخدرات في 147 دولة، مؤكدة أن معظم الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات نتيجة تعاطي المواد المخدرة لا يحصلون على العلاج والرعاية الصحية المناسبة. وبعبارة أخرى، وعلى حد وصف منظمة الصحة العالمية، فإن «الاعتماد على أي نوع من المخدر هو نوع الاضطراب الذي يمكن علاجه بفعالية ولكن للأسف فإن معظم الأشخاص الذين يحتاجون إلى علاج لا يتمكنون من الحصول عليه».

وترجع منظمة الصحة العالمية ذلك إلى أن تعاطي المخدرات لم يتم الاعتراف به في العديد من البلدان كمرض، كما أن العار والوصمة التي تصاحب المدمنين غالباً ما تشكل حاجزاً أمام تلقي العلاج. ومع ذلك، تؤكد المنظمة أن «الكثير من البلدان بدأت تدرك أهمية العلاج بالنسبة للمدمنين على الكحول والمخدرات ليس من أجل الأفراد فقط ولكن بالنسبة للمجتمع والاقتصاد».

وانطلاقاً مما سبق، ومنظوراً إلى المدمن باعتباره مريضاً، يدعو البعض إلى «علاج من تثبت إيجابية عينته من الموظفين، سواء المخدرات أو المسكرات، وأن تتكفل الدولة بعلاجه بدلاً من فصله وتهيبته نفسياً وصحياً وإعادة دمجها اجتماعياً مرة أخرى ليعود شخص غير متناول للمخدرات، مع صرف راتبه الشهري، حتى لا يلجأ الموظف المتعاطي أو المدمن إلى الإجرام لاسيما لو كان يعول أسرة»⁽¹⁾.

والواقع أن هذا الرأي يغفل حقيقة أن «ثبوت اللياقة الصحية» هو أحد الشروط المقررة في القانون

1- راجع: بوابة جريدة الوطن الإلكترونية، الثلاثاء الموافق 22 يونيو 2021م، تقرير تحت عنوان «مفاجأة.. قانون فصل الموظف متعاطي المخدرات لا ينطبق على «شارب الخمر»، الفقي: القانون تحدث عن المخدرات وليس المسكرات.

المقارن لتولي الوظيفة العامة، كما أن «عدم اللياقة الصحية» بشكل عام، أيًا كانت طبيعة ونوع المرض، هو أحد أسباب إنهاء الخدمة الوظيفية. فإذا كان ذلك هو شأن المرض الذي لا يعود لسلك الموظف نفسه، فما بالنال بالأمراض التي قد تتدخل فيها إرادة الموظف ذاته بشكل أو بآخر.

ومن ناحية أخرى، وللسبب ذاته أيضاً، يقول أحد رجال القضاء: «باعتبار أن الإدمان مرض نفسي اجتماعي فإن أهم ما في هذا القانون أن تاريخ العمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره حتى يعطي الفرصة لمن أدمن التعاطي العلاج من ذلك المرض وهي مدة إصلاح يستطيع فيها المتعاطي أن يعدل سلوكه المعوج، أتمنى أن تساعد الدولة الموظف المريض على العلاج من الإدمان ليعود فرداً نافعا في المجتمع وتكون تلك الفترة الانتقالية بمثابة عودة الروح إليه»⁽¹⁾.

والواقع أن الأهداف المرجوة من وراء إصدار هذا القانون لا تحتمل التأجيل أو التعطيل، لاسيما وأن بعض الموظفين المستهدفين بتطبيق القانون يشغلون وظائف حيوية وأي تهاون أو تقصير في أداء المهام الوظيفية المنوطة بهم يترتب عليه التضحية بأرواح العديد من بني البشر، كما هو الشأن بالنسبة لسائقي قطارات السكك الحديدية وسائقي الحافلات المدرسية. ومن ثم، فإن النظرة الشاملة للمصالح المجتمعية تقتضي المبادرة إلى تطبيق القانون دون تأجيل أو تأخير، حفاظاً على الأرواح. ونرى من الضروري إخضاع المتقدمين للوظائف كافة لتحليل المخدرات فوراً. كذلك، نرى من الملائم إخضاع شاغلي الوظائف المشمولة بأحكام هذا القانون لتحليل المخدرات فوراً دونما تأجيل، وبحيث يتم وقف من ثبتت إيجابية العينة الخاصة به عن العمل، مع صرف نصف راتبه فقط. ومنظوراً للأمور على هذا النحو، وإذا كنا نتمنى أن يتم تطبيق القانون بشكل فوري، يمكن فقط تأجيل أثر الفصل من الخدمة لمدة ستة أشهر من تاريخ نشر القانون والعمل به. بل إن أحكام القضاء الإداري قضت فعلاً بمجازاة من ثبتت إيجابية العينة الخاصة به بالإحالة إلى المعاش، استناداً إلى النصوص العامة الواردة في قانون الخدمة المدنية، سواء فيما يتعلق بشروط تولي الوظيفة العامة أو فيما يتعلق بأسباب إنهاء الخدمة، وذلك على النحو الذي سيرد تفصيلاً فيما بعد.

1 - المستشار أسامة الشاذلي، تعليق منشور على صفحته الشخصية بموقع التواصل الاجتماعي فيسبوك، الاثنين الموافق 21 يونيو 2021م.

المبحث السادس

مدى دستورية إجبار الموظف على تحليل المخدرات

كما سبق أن رأينا ، فإن المادة الثالثة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها تشترط لشغل الوظائف والاستمرار فيها ثبوت عدم تعاطي المخدرات «من خلال تحليل فجائي تجريه جهات العمل بمعرفة الجهات المختصة». وتحدد المادة الرابعة من القانون ذاته آلية إجراء هذا التحليل الفجائي ، بنصها على أن «يتم إجراء التحليل الفجائي لجميع العاملين بالجهات المشار إليها في المادة الثانية من هذا القانون بمعرفة الجهات المختصة طبقاً لخطة سنوية تعدها هذه الجهات بالتنسيق مع جهات العمل ، ويكون التحليل في هذه الحالة تحليلاً استدلالياً وذلك بالحصول على عينة التحليل من العامل وإجراء التحليل في حضوره ، ويتعين على العامل الإفصاح قبل إجراء التحليل على جميع العقاقير التي يتناولها. وفي حالة إيجابية العينة يتم تحريزها وإيقاف العامل بقوة القانون عن العمل لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو لحين ورود نتيجة التحليل التوكيدي أيهما أقرب ، مع وقف صرف نصف أجره طوال فترة الوقف عن العمل. ويجري التحليل التوكيدي على ذات العينة في الجهات المختصة ، ...».

وتأكيداً على الطابع الإلزامي الإجباري لخضوع الموظف للتحليل ، تحدد المادة الخامسة من القانون الحكم القانوني في حالة تعمد الموظف الامتناع عن إجراء التحليل أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول ، بنصها على أن «يعد ثبوت الامتناع عن إجراء التحليل أثناء الخدمة أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول سبباً موجباً لإنهاء الخدمة ، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والضوابط اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة». وبهذا النص ، يواجه المشرع حالة تهرب العامل أو الموظف من الخضوع للتحليل أثناء الخدمة أو الامتناع عن إجرائه ، فجعل هذا الأمر إذا ثبت أن العامل يتعمده سبباً موجباً لإنهاء الخدمة ، لأنه بذلك يكون في مقام الراغب في تجنب الكشف عن حقيقة تعاطيه بالفعل المخدرات⁽¹⁾.

وتعليقاً على الطابع الإلزامي الإجباري للخضوع للتحليل ، يبدي البعض تأييده القانون في الشق المتعلق بالآلية التي يكون المتقدم لشغل وظيفة عامة متعاطياً للمخدرات. أما فيما يتعلق بالموظفين العموميين بالفعل ، أي من يشغل وظيفة عامة ، فالمسألة تحتاج لتمهل وإعادة نظر في مواطن كثيرة ، أولها فيما يتعلق بأخذ العينة من الموظف جبراً عنه. ويستند أنصار هذا الرأي إلى أن ثمة أحكام قضائية صدرت بالبراءة لعدد من سائقي المركبات ممن أخذت منهم العينة جبراً طبقاً للمادة 66 من قانون المرور التي كانت تبيح أخذ العينة جبراً ، وبسبب عدم وجود حالة التلبس بالجريمة ، وهي تعاطي

1 - راجع: المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون في شأن بعض شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها.

المخدرات. وقد أيدت ذلك محكمة النقض، حيث قالت: إن الحصول على العينة جبراً من المواطن يشكل مخالفة للدستور والقانون والاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان⁽¹⁾.

والواقع أن المادة السادسة والستين من قانون المرور، الصادر بالقانون رقم 66 لسنة 1973م، مستبدلة بالقانون رقم 121 لسنة 2008م، تنص على أن «تحظر قيادة أية مركبة على من كان واقعاً تحت تأثير خمر أو مخدر. ولأموري الضبط القضائي عند التلبس بمخالفة الفقرة الأولى من هذه المادة في إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (30) من قانون الإجراءات الجنائية أن يأمر بفحص حالة قائد المركبة بالوسائل الفنية التي يحددها وزير الداخلية بالاتفاق مع وزير الصحة، دون إخلال باتخاذ ما يراه من إجراءات وفقاً للقانون». والبين من هذا النص أن الأمر يتعلق باتخاذ الإجراءات الجنائية الموصلة لضبط مرتكبي جريمة قيادة مركبة تحت تأثير الخمر أو المخدر. وباعتبارها كذلك، ينبغي التزام الضوابط والإجراءات المقررة في قانون الإجراءات الجنائية فيما يتعلق بكشف الجرائم وضبط مرتكبيها، وهي صدور إذن قضائي أو توافر حالة التلبس. ولا يجوز الاسترشاد بما صدر من أحكام قضائية في هذا الشأن للقول بعدم مشروعية إجبار الموظفين على فحص المخدرات. إذ لا يتعلق الأمر هنا بكشف جرائم وضبط مرتكبيها، وإنما يتعلق الموضوع بإجراءات إدارية لازمة لضمان حسن سير المرفق العام. فإذا ارتأى المشرع بحسب تقديره ضرورة إخضاع الموظفين لفحص دوري للكشف عن تعاطي المخدرات، فلا يجوز الزعم بعدم جواز ذلك طالما أنه لا توجد حالة تلبس. فالأمر لا شأن له هنا بالإجراءات الجنائية الموصلة لكشف الجرائم وضبط مرتكبيها. والدليل على ذلك أن المشرع قرر وقف الموظف عن العمل إذا ثبتت إيجابية العينة المأخوذة منه وفصله إذا تأكدت إيجابية العينة. ولم يقرر المشرع إحالته إلى النيابة العامة لاتخاذ إجراءاتها بشأن هذا الموظف. ويجوز للموظف أن يمتنع عن الخضوع للتحليل، ولكن ذلك سيعد قرينة على تعاطيه المخدرات، ومن ثم يتم إنهاء خدمته، وذلك وفقاً لما هو وارد في المادة الخامسة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها.

1 - راجع: بوابة جريدة الوطن الالكترونية، الثلاثاء الموافق 22 يونيو 2021م، تقرير تحت عنوان «مفاجأة.. قانون فصل الموظف متعاطي المخدرات لا ينطبق على «شارب الخمر»»، الفقي: القانون تحدث عن المخدرات وليس المسكرات.

المبحث السابع

التظلم من نتيجة التحليل

وفقاً للمادة الرابعة الفقرة الثالثة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، «يجري التحليل التوكيدي على ذات العينة في الجهات المختصة، ويجوز للعامل في هذه الحالة، وعلى نفقته، طلب الاحتكام إلى مصلحة الطب الشرعي، إما لفحص العينة المشار إليها خلال أربع وعشرين ساعة من وقت ظهور نتيجة تحليلها، أو لتوقيع الكشف الطبي عليه خلال ذات اليوم الحاصل فيه التحليل، وفي حالة سلبية النتيجة تلتزم جهة العمل بأن ترد للعامل قيمة ما تحمله من نفقات فعلية سددت لمصلحة الطب الشرعي. وتلتزم الجهات المختصة أو مصلحة الطب الشرعي بحسب الأحوال بإخطار جهة العمل بالنتيجة النهائية للتحليل خلال عشرة أيام عمل من تاريخ وصول العينة إليها، فإذا تأكدت إيجابية العينة يتم إنهاء خدمة العامل بقوة القانون وتحدد حقوقه بعد إنهاء خدمته طبقاً للقوانين واللوائح أو النظم التي تحكم علاقته بجهة عمله».

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يخول للعامل مكنة التظلم من نتيجة التحليل، وطلب الاحتكام إلى مصلحة الطب الشرعي، إما لإعادة فحص العينة ذاتها المأخوذة سلفاً أو لتوقيع الكشف الطبي عليه خلال اليوم ذاته الحاصل فيه التحليل. ويكون ذلك على نفقة العامل نفسه. فإذا ثبت صحة تظلمه، تلتزم جهة العمل بأن ترد له قيمة ما تحمله من نفقات فعلية سددت لمصلحة الطب الشرعي.

المبحث الثامن

الأثار العملية للقانون بالمقارنة بالنصوص العامة في تشريعات الخدمة المدنية

كما سبق أن رأينا، وقبل صدور القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، تعرض القضاء الإداري للفصل في مدى مشروعية فصل الموظف الذي يتعاطى المخدرات، وذلك في ضوء النصوص العامة الواردة في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016م، سواء فيما يتعلق بشروط شغل الوظيفة أو فيما يتعلق بالواجبات والمحظورات الوظيفية أو فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية وأسباب إنهاء الخدمة. بيان ذلك أن النيابة الإدارية أقامت الدعوى الإدارية رقم 197 لسنة 60 قضائية بإيداع أوراقها قلم كتاب المحكمة التأديبية للتربية والتعليم وملحقاتها متضمنة ملف القضية رقم 428 لسنة 2017 ثان الجيزة ومذكرة بشأنها وتقرير اتهام ضد عامل خدمات معاونة بمدرسة تاج الدول ث إدارة شمال الجيزة وعشرة آخرين، لأنه خلال شهر يناير 2017 بمقر عمله السالف خالف مدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية، وذلك بأن قام بتعاطي مواد مخدرة متمثلة في مادة الترامادول وذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً، وطلبت محاكمته تأديبياً عن المخالفة المنسوبة إليه، وأرفقت النيابة الإدارية بتقرير الاتهام مذكرة بأسانيده وأدلة ثبوته.

وبجلسة الثاني والعشرين من نوفمبر 2018م، أصدرت المحكمة التأديبية للتربية والتعليم وملحقاتها حكمها بمجازاة عامل الخدمات المعاونة المحال للمحاكمة التأديبية بالإحالة إلى المعاش. وشيدت المحكمة قضاءها على أن المخالفة المنسوبة للطاعن المتمثلة في قيامه بتعاطي مواد مخدرة هي مادة الترامادول في غير الأحوال المصرح بها ثابتة في حقه ثبوتاً يقينياً، مما يتعين معه مجازاته بالإحالة إلى المعاش.

بيد أن الموظف المحكوم بمجازاته بالإحالة إلى المعاش لم يرتض هذا الحكم، فأقام طعناً أمام المحكمة الإدارية العليا، ناعياً على الحكم المطعون فيه مخالفته للقانون والخطأ في تطبيق وتأويله والفساد في الاستدلال على النحو الوارد تفصيلاً بتقرير الطعن، ووجيزها أن أخذ عينه من المواطن يهدر كرامته وفيه إجبار واكراه للمواطن على التحليل، كما أنه لا توجد أي شكوى ضده من رؤسائه، فضلاً عن أنه مريض ويعانى من أمراض الكبد والكلى والقلب والضغط والسكر، وأن اعترافه دليل على حسن نيته وصدق عذره، وأن الحكم المطعون فيه لم يرد على أوجه دفاعه، وجاء مشوباً بالغلو في تقدير الجزاء، وخلص الطاعن في ختام تقرير الطعن إلى طلب الحكم بقبول الطعن شكلاً، وبصفة مستعجلة بوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه، وفي الموضوع بإلغائه مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات.

وللفصل في موضوع الطعن، قامت المحكمة الإدارية العليا باستعراض نصوص قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016م ذات الصلة، بادئة بالمادة الرابعة عشرة من هذا القانون، والتي تنص على أنه «يُشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: 1- 2- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة. 3- 4- 5- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص. 6- 7- 8-».

ومن حيث إن المادة (57) من القانون سالف البيان تنص على أنه «يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص. ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيدة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية،».

وتنص المادة (58) من القانون المذكور على أن «كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً.....».

وتنص المادة (61) من ذات القانون على أن «الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: 1- الإنذار. 2- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يوماً في السنة. 3- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل. 4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين. 5- خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة. 6- خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية. 7- الإحالة إلى المعاش. 8- الفصل من الخدمة.».

وتنص المادة (69) من القانون سالف الذكر على أن «تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: 1- 2- 3- 4- 5- 6- 7- عدم اللياقة للخدمة صحياً وذلك بقرار من المجلس الطبي المختص. 8- 9- 10-.....».

وتنص المادة 177 من قرار رئيس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه «إذا ثبت عدم لياقة الموظف للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص، يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته، ولا يجوز للسلطة المختصة إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته

دون انتظار انتهاء إجازاته. وفي جميع الأحوال تنتهي خدمة الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية لإدماحه المخدرات.

ومن حيث إن مفاد ما تقدم، أن المشرع أوجب على الموظف العام الالتزام بأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح حال القيام بأداء واجباته الوظيفية المنوطة به كيما ينضبط الجهاز الإداري للدولة ومصالحه ومرافقه العامة على سنن الانضباط في العمل والالتزام بأداء الخدمة المكلف بأدائها للمواطنين بجودة عالية وخدمة راقية، فإذا ما خرج الموظف العام في مسلكه على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو ظهر بمظهر من شأنه المساس بكرامتها قامت مسؤوليته التأديبية، وجوزي عن ذلك تأديبياً بأحد الجزاءات المقررة في القانون.

ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن رقابتها على أحكام المحاكم التأديبية ومجالس التأديب رقابة قانونية لا تعنى استئناف النظر في الحكم بالموازنة والترجيح بين الأدلة المقدمة اثباتاً ونفياً فذلك تستقل به المحكمة التأديبية وحدها، ولا تتدخل فيه المحكمة الإدارية العليا وتقرض رقابتها عليه إلا إذا كان الدليل الذي اعتمد عليه قضاء الحكم المطعون فيه غير مستمد من أصول ثابتة في الأوراق أو كان استخلاص هذا الدليل لا تتجه الواقعة المطروحة على المحكمة فهنا فقط يكون التدخل لأن الحكم حينئذ يكون غير قائم على سببه.

كما استقر قضاؤها على أنه متى كانت المحكمة التأديبية قد استخلصت النتيجة التي انتهت إليها استخلاصاً سائغاً من أصول تتجها مادياً وقانونياً وكيفية تكييفاً سليماً وكانت هذه النتيجة تبرر اقتناعها الذي بنت عليه قضاءها فإنه لا يكون هناك محلّ للتعقيب عليها ذلك أن لها الحرية في تكوين عقيدتها من أي عنصر من عناصر الدعوى ولها في سبيل ذلك أن تأخذ بما تطمئن إليه من أقوال الشهود وأن تطرح ما عداها مما لا تطمئن إليه.

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن كان يعمل عاملاً خدمات مساعدة بمدرسة تاج الدول الثانوية بإدارة شمال الجيزة التعليمية، وكانت المخالفة المنسوبة إليه تعاطي مواد مخدرة متمثلة في عقار الترامادول وذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً، حيث إنه بتاريخ 2017/1/29 تم إجراء تحليل للكشف عن تعاطي المخدرات له وآخرين وذلك على النحو الموضح تفصلاً بالأوراق وبقرار من معمل التحاليل الطبية الصادر من مستشفى الصحة النفسية بالخانكة من نتائج تحاليل المخدرات النهائية لموظفي وعمال وزارة التربية والتعليم من بينهم الطاعن، وأسفرت نتيجة التحليل عن إيجابية العينة الخاصة بالطاعن لمخدر الترامادول، وبمواجهته في تحقيقات النيابة الإدارية بنتيجة التحليل أقر بتعاطيه عقار الترامادول والذي يحتوي على مخدر الترامادول منذ عشر سنوات مما يقطع بإدماحه ذلك المخدر، وبهذه المثابة تضحى المخالفة المنسوبة للطاعن ثابتة في حقه

ثبوتاً يقينياً مما يتعين مجازاته بعقوبة الإحالة للمعاش، وهو ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه حقاً وبقيناً، ويغدو الطعن عليه لا سند له من القانون ولا ظل له من الواقع متعين الرفض.

ولا يوهن من سلامة هذا النظر، ما ذكره الطاعن من أن تعاطيه لهذا المخدر هو نتيجة لما يعاينه من آلام العظام معللاً ذلك بوجود وصفة طبية له من طبيب عظام تبيح له تعاطي هذا العقار وذلك بسبب إجراء عملية جراحية له منذ عشر سنوات، وأنه قدم تلك الوصفة أمام النيابة الإدارية والتي أرفقتها بالأوراق ولم تأخذ بها، فذلك مردود بأن هذا القول لا يجد دليلاً له في عيون الأوراق سوى تلك الوصفة المقدمة من الطاعن أمام النيابة الإدارية والمنسوب صدورها لأحد أطباء تخصص العظام والتي لم تذيّل بخاتم الطبيب المعالج، كما أن الطاعن لم يقدم تقريراً طبياً بحالته المرضية صادر من أي جهة رسمية أو ما يفيد إجراء تلك العملية الجراحية المزعومة له، ويكون هذا الدفع مجرد أقوال مرسله يبتغي منها التنصل من المسؤولية ومن ثم يتعين الالتفات عنه.

ولا يغير من ذلك ما ذكره الطاعن من أنه تناول الترامادول على سبيل العلاج لا الكيف أي تناوله كمسكن لا كمخدر، فذلك مردود بأن الثابت علمياً أن الترامادول من المواد الفعالة التي تقع في منطقة التقاطع بين دستور الأدوية ومواد المخدرات إذ أنه في الأصل دواء طبي يستخدم في تسكين الآلام والحصول على فائدة منها وفي تلك الحالة يدرج في قائمة المسكنات، وهو ما أجذبت عنه الأوراق - ولكن إذا تم استخدامه خارج النطاق الطبي ودون حاجة إليه - على نحو ما كشف عنه الطعن المائل - يتحول حينئذ إلى إدمان شديد الخطورة نظراً لما يسببه من الإدمان على تعاطيه يعجز معه المدمن عن التوقف في حالة الرغبة في ذلك.

كما لا ينال مما تقدم، ما قدمه الطاعن - رفق حافظه مستنداته في مرحلة الطعن - من تقرير طبي عن حالته المرضية صادر من كلية الطب مستشفى القصر العيني معامل الدم تفيد أن النتيجة سلبية عن ذات مدة شهر يناير 2017، على نحو يناقض نتيجة التحليل الإيجابية التي أجرت فيها وزارة التربية والتعليم التحاليل المطلوبة بتقرير معمل التحاليل الطبية الصادر من مستشفى الصحة النفسية بالخانكة - الأمانة العامة للصحة النفسية - وزارة الصحة والإسكان والتي جاءت إيجابية، فذلك مردود بأنه من مطالعة الشهادة الصادرة من كلية الطب مستشفى القصر العيني معامل الدم وجد أنها مذيلة بتوقيع إدارة المعامل دون تحديد اسم موقعها، كما تلاحظ للمحكمة أن بيانات خاتم شعار الجمهورية الخاص بالمستشفى مكتوب بأسلوب خط الرقعة مما ترتاب معه في سلامة تلك الشهادة.

ومن حيث إن هذه المحكمة وهي تتسمق القضاء التأديبي تلفت النظر إلى أن المخدرات داء قديم أصاب المجتمعات الإنسانية ولا زال فاقتلعت منه فئات ضعيفة الإرادة رفضت واقعها وأبت إلا أن تعيش

في أوهام صنعتها لنفسها بنفسها ، فخرجت بذلك عن رسالتها التي أناطها الخالق بها وهي إعمار الأرض وأعمال الفكر وإثراء الحياة بالخير والرشاد ، ومن ثم كان لزاماً على المجتمع - كل المجتمع - بمنظّماته الحكومية وغير الحكومية أن تبادر إلى علاج ظاهرة إدمان المخدرات واستئصال شأفته ، وعلى الجهاز الإداري للدولة أن يتخذ من الإجراءات ما يظهر به نفسه من هذا الداء بأن يقصي من وحداته ليس كل من وقع في هذا الشرك فحسب ، بل أيضاً كل من يساعده على الوقوع فيه أو يسهل له ذلك ، ولا يأخذه في ذلك شفقة أو رحمة ، وليس من بعد لكل من ارتكب هذه المخالفة ألا يلومن إلا نفسه وليعض أصبع الندم ما بقيت له من حياة.

ولهذه الأسباب ، قضت المحكمة بقبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً ، مؤيدة بذلك حكم المحكمة التأديبية للتربية والتعليم وملحقاتها بمجازاة الطاعن بالإحالة إلى المعاش⁽¹⁾.

وعلى هذا النحو ، فإن النصوص العامة الواردة في قانون الخدمة المدنية تشفع لإنهاء خدمة الموظف الذي يثبت تعاطيه للمخدرات ، ولكن ذلك لا يتم سوى من خلال الطریق التأديبي. والجديد الذي أتى به القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها أن الوقف عن العمل وإنهاء خدمة الموظف المتعاطي يتم بقوة القانون متى ثبتت إيجابية العينة المأخوذة منه وتأكد ذلك من خلال العينة التوكيدية ، دون حاجة لاتخاذ إجراءات التحقيق التأديبي والمحاكمة التأديبية. بالإضافة إلى ذلك ، فإن القانون الجديد قد أوجد سنداً قانونياً للقيام بهذا الإجراء في الجهات الحكومية المشمولة بهذا القانون ، ولم يجعل ذلك مرهوناً بإرادة القائمين على الجهة ذاتها ، إن شاءوا قاموا به وإن شاءوا امتنعوا عن القيام به. بل إن القائمين على الجهة الحكومية قد يقعون تحت طائلة القانون إذا سمحوا لمن ثبت تعاطيه للمخدرات بشغل الوظيفة الموجود بها أو الاستمرار فيها. وبحسب للقانون الجديد أيضاً أنه اعتبر امتناع الموظف عن إجراء التحليل أو التهرب منه قرينة قانونية على تعاطيه للمخدرات ، ويعد بالتالي سبباً لإنهاء الخدمة.

1 - راجع: حكم المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الرابعة - موضوع، 21 ديسمبر 2019م، الطعن رقم 22407 لسنة 65 قضائية عليا، لم ينشر بعد.

المبحث التاسع

تجريم صور التحايل على تطبيق أحكام القانون (الجرائم المرتبطة)

نص المشرع على تجريم بعض السلوكيات التي يمكن أن تهدر الهدف من وراء إصدار القانون، وتشكل تحايلاً على الأحكام الواردة به. والسلوكيات الخاضعة للتجريم في هذا القانون قد تتعلق بالقائمين على الوظيفة العامة أو ما في حكمها، وقد تتعلق بالقائمين على إجراء التحاليل والموظفين أنفسهم.

ففيما يتعلق بالقائمين على الوظيفة العامة، ووفقاً للمادة السادسة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، «مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تجاوز مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، من يسمح متعمداً لمن ثبت تعاطيه المخدرات بشغل إحدى الوظائف بالجهات المشار إليها بالمادة الثانية من هذا القانون أو الاستمرار فيها».

أما فيما يتعلق بالقائمين على عملية إجراء التحاليل والموظفين أنفسهم، فإن المادة السابعة من القانون ذاته تنص على أنه «مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب بالسجن من يتعمد الغش في إجراء التحاليل التي ينظمها هذا القانون أو يدلي بنتيجة مخالفة للواقع».

المبحث العاشر

ومضات في الصياغة التشريعية.. التحليل «التوكيدي» أم التحليل «التأكيد»

تضمنت المادة الرابعة من القانون رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها آليات إجراء التحليل الفجائي، مبينة أنه ينقسم إلى مرحلتين؛ أولاًهما، مرحلة التحليل الاستدلالي، بينما تتمثل ثانيتهما في مرحلة التحليل التوكيدي. ويتم إجراء التحليلين على العينة ذاتها، وليس على عينة مختلفة لكل تحليل منهما. ويقرر المشرع وقف الموظف أو العامل عن عمله في حالة ثبوت إيجابية العينة في مرحلة التحليل الاستدلالي، فإذا تأكدت إيجابية العينة في مرحلة التحليل التوكيدي تنتهي خدمته بقوة القانون.

وجدير بالذكر في هذا الصدد أن المشرع قد استخدم عبارة «التحليل التوكيدي»، مبيناً في المادة الأولى من القانون المقصود بهذه العبارة، بأنها «اختبار ثان عن طريق إحدى الجهات المختصة لنفس العينة السابق تحليلها استدلالياً». وبالمقارنة بين نص القانون الصادر والمنشور في الجريدة الرسمية، وبين نص مشروع القانون المعد من مجلس الوزراء والذي وافق عليه المجلس في جلسته المنعقدة بتاريخ 20 مايو 2019م، يبدو أن مشروع القانون كان يستخدم عبارة «التحليل التأكيدي»، بينما استخدم القانون الصادر فعلاً تعبير «التحليل التوكيدي».

وبالرجوع إلى المعاجم اللغوية في هذا الشأن، يمكن القول إن كلا الاستخدامين صحيح يقال: **أَكَّدَ العَهْدَ والعَقْدَ لغةً في وَكَّده؛ وقيل: هو بدل، والتأكيد لغة في التوكيد، وقد أَكَّدَتُ الشيءَ ووَكَّدْتُهُ. يقال: وَكَّدَ العَقْدَ والعَهْدَ، أي أوثقَه، والهمز فيه لغة. يقال: أَوْكَّدْتُهُ وَأَكَّدْتُهُ وَأَكَّدْتُهُ إيكاداً، وبالواو أفصح، أي شَدَّدْتُهُ، وتَوَكَّدَ الأمر وتَأَكَّدَ بمعنًى. ويقال: وَكَّدْتُ اليمينَ، والهمزُ في العَقْدِ أجوَدُ، وتقول: إذا عَقَّدْتَ فَأَكَّدْ، وإذا حَلَفْتَ فَوَكِّدْ. وقال أبو العباس: التوكيدُ دخل في الكلام لإخراج الشكِّ وفي الأعداد لإحاطة الأجزاء، ومن ذلك أن تقول: كَلِمَنِي أَخوكَ، فيجوز أن يكون كَلِمَكَ هو أو أمر غلامه بأن يكلمك، فإذا قلت كَلِمَنِي أَخوكَ تَكَلِمًا لم يجز أن يكون المَكَلِمُ لك إلا هو⁽¹⁾.**

فالنعت «توكيدي» أصله الفعل «وَكَّدَ». يقال: وَكَّدَ يُوَكِّدُ، تَوَكَّيداً، فهو مُوَكِّدٌ، والمفعول مُوَكَّدٌ. وَكَّدَ الشَّخْصُ العَهْدَ: أَكَّده، أوثقَه وأحكمه. وَكَّدَ الكيسَ: شَدَّه، عَقَّدَه. وَكَّدَ رَأْيَهُ:

1 - راجع: لسان العرب.

قَرَّرَهُ، تَثَبَّتُهُ. تَوَكَّدَ الشَّيْءُ: تَوَثَّقَ، اِشْتَدَّ. تَوَكَّدَ الشَّيْءُ: تَوَثَّقَهُ، اِشْتَدَّادُهُ. وَتَوَكَّدَ (اسم) مصدر وَكَّدَ. تَوَكَّدَ الأَمْرُ: تَأَكَّدَهُ، أَحْكَمَهُ، تَوَثَّقَهُ.

والتَّوَكُّدُ فِي النِّحْوِ: تَابِعَ مِنَ التَّوَابِعِ يُفَصِّدُ بِهِ أَنَّ الْمَتَّبِعَ عَلَى ظَاهِرِهِ، وَهُوَ قِسْمَانِ: تَوَكُّدٌ لَفْظِيٌّ وَتَوَكُّدٌ مَعْنَوِيٌّ. وَالتَّوَكُّدُ اللَّفْظِيُّ هُوَ مَا يَكُونُ بِتَكَرُّرِ اللَّفْظِ بَعِيْنِهِ. وَمِثَالُ ذَلِكَ مِنَ الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ: ﴿إِذَا دُكَّتِ الْأَرْضُ دَكًّا دَكًّا﴾ (1). وَالتَّوَكُّدُ الْمَعْنَوِيُّ هُوَ مَا يَكُونُ بِالْأَفَاطِ مَخْصُوصَةً وَهِيَ النَّفْسُ وَالْعَيْنُ وَكِلَا وَكِلْمَا وَكُلُّ وَجَمِيعُ وَعَامَةٌ. يُقَالُ: جَاءَ الرَّجُلُ نَفْسَهُ. وَفِي التَّنْزِيلِ الْعَزِيزِ: ﴿فَسَجَدَ الْمَلَائِكَةُ كُلُّهُمْ أَجْمَعُونَ﴾ (2). وَحُرُوفُ التَّوَكُّدِ هِيَ: إِنَّ أَنْ، لَامُ الْاِبْتِدَاءِ، لَامُ الْقَسَمِ، نُونُ التَّوَكُّدِ الْخَفِيْفَةِ، نُونُ التَّوَكُّدِ النَّقِيْلَةِ. وَيُقَالُ: تَوَكَّدَ الدَّيْنُ: تَأَيَّدَهُ وَتَثَبَّتَهُ، الْإِقْرَارُ بِصِحَّتِهِ وَحَقِيْقَتِهِ. وَفِي (القانون) تَثَبَّتَ وَمَصَادَقَةٌ تَوَكُّدِ الْاِتِّفَاقِ. أَمَا النِّعْتُ «تَأَكِّيْدِي»، فَأَصْلُهُ الْفِعْلُ أَكَّدَ. وَتَأَكِّيْدُ (اسم)، وَجَمْعُهَا تَأَكِّيْدَاتٌ. يُقَالُ: طَلَبَ مِنْهُ تَأَكِّيْدَ طَلَبِهِ، أَي تَثَبِّيْتَهُ. وَهِيَ مَصْدَرُ أَكَّدَ / أَكَّدَ عَلَى. يُقَالُ: لَهْجَةٌ تَأَكِّيْدِيَّةٌ، أَي تَدَلُّ عَلَى تَأَكِّيْدٍ أَوْ تَعْبِيرٍ عَنْهُ. مَا يُوَكِّدُ الأَمْرَ مِنْ تَعْهُدٍ أَوْ ضَمَانٍ. يُقَالُ: لَمْ يَتِمَّ الْمَشْرُوعُ فِي مَوْعِدِهِ بِالرَّغْمِ مِنَ التَّأَكِّيْدَاتِ. وَالتَّأَكِّيْدُ فِي (النحو والصرف) تَابِعٌ يَقَرِّرُ مَعْنَى الْمَتَّبِعِ فِي ذَهْنِ السَّامِعِ، وَيَجْعَلُهُ مَتَّحِقًّا بَعِيدًا عَنِ الْاِحْتِمَالِ بِحَيْثُ لَا يُطَنَّ بِهِ غَيْرُهُ، وَهُوَ قِسْمَانِ: تَأَكِّيْدُ لَفْظِيٌّ يَكُونُ بِتَكَرُّرِ اللَّفْظِ الْمَرَادِ تَوَكِّيْدَهُ وَتَأَكِّيْدُ مَعْنَوِيٌّ وَيَكُونُ بِالْأَفَاطِ مَغَايِرَةً مِثْلُ: نَفْسٍ وَعَيْنٍ. وَلَامُ التَّأَكِّيْدِ فِي (النحو والصرف) هِيَ لَامُ تَدْخُلُ فِي الْجُمْلَةِ لِتَأَكِّيْدِ الْمَعْنَى (3).

1 - سورة الفجر: الآية 21.

2 - سورة الحجر: آية 30.

3 - راجع: معجم المعاني الجامع.

خاتمة

تناولنا في هذه الدراسة موضوع «فصل الموظف متعاطي المخدرات، دراسة تحليلية تأصيلية للقانون المصري رقم 73 لسنة 2021 في شأن شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها». وقد تبين عبر صفحات هذا البحث مدى الأهمية التي يحظى بها هذا الموضوع، وذلك بالنظر لحدائته وندرة الدراسات المتعلقة به.

وقد حاولنا في هذا البحث الإجابة عن العديد من التساؤلات والاستفسارات ذات الصلة بالموضوع، ومنها مدى ملاءمة فصل الموظف المتعاطي في ضوء الاتجاهات الحديثة بشأن الإدمان، ومدى صواب التمييز بين تعاطي المخدرات وتناول المسكرات، ومدى دستورية إجبار الموظف على تحليل المخدرات، ومدى ملاءمة تحويل الموظف المتعاطي مكنة الاستقالة بدلاً من فصله.